

Brussel, 10 juni 2024
(OR. en)

10750/24

**Interinstitutioneel dossier:
2024/0006(COD)**

**SOC 426
EMPL 245
GENDER 111
MI 578
COMPET 620
DATAPROTECT 234
CODEC 1447
IA 137**

NOTA

van:	het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel)
aan:	Raad
Betreft:	Voorstel voor een RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD tot wijziging van Richtlijn 2009/38/EG wat betreft de instelling en werking van Europese ondernemingsraden en de doeltreffende handhaving van transnationale informatie- en raadplegingsrechten - <i>Algemene oriëntatie</i>

I. INLEIDING

In Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad¹ zijn minimumvoorschriften vastgelegd voor de instelling en de werking van werknemersvertegenwoordigingsorganen in bepaalde multinationale ondernemingen, de zogenaamde Europese ondernemingsraden (EOR's). EOR's en procedures voor transnationale informatieverstrekking en raadpleging vormen een aanvulling op de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers op nationaal niveau.

¹ Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (Herschikking) (PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28).

Op 24 januari 2024 heeft de Commissie een voorstel ingediend tot herziening van die richtlijn². Dit voorstel heeft tot doel de tekortkomingen van de richtlijn aan te pakken en zo de doeltreffendheid van het kader voor de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers op transnationaal niveau te verbeteren.

Met dit voorstel reageert de Commissie op de initiatiefresolutie van het Europees Parlement met aanbevelingen voor de Commissie over de herziening van de richtlijn Europese ondernemingsraden³, overeenkomstig de politieke toezegging van Commissievoorzitter Ursula von der Leyen om op resoluties van het Parlement op grond van artikel 225 VWEU te reageren met een wetgevingsvoorstel, met volledige inachtneming van de beginselen van evenredigheid, subsidiariteit en beter wetgeven.

Het voorstel heeft met name tot doel de volgende door de Commissie vastgestelde tekortkomingen aan te pakken:

- ontoereikende toepassing van de richtlijn in ondernemingen met oude overeenkomsten inzake transnationale informatieverstrekking en raadpleging;
- gebrek aan genderevenwicht in EOR's;
- gebrek aan oprechte, tijdige en zinvolle dialoog tussen het bestuur en EOR's, met name indien het bestuur geen met redenen omkleed antwoord geeft op adviezen van EOR's alvorens een besluit te nemen over transnationale kwesties;
- rechtsonzekerheid over de vergoeding van de middelen van EOR's en over de voorwaarden waaronder het bestuur vertrouwelijke behandeling van informatie kan eisen of kan weigeren bepaalde informatie aan de EOR bekend te maken;
- in sommige gevallen, gebrek aan doeltreffende voorzieningen in rechte en aan toegang tot de rechter voor rechthebbenden uit hoofde van de richtlijn;
- in sommige gevallen, gebrek aan voldoende doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties bij niet-naleving van de vereisten inzake transnationale informatieverstrekking en raadpleging.

² Doc. 5837/24 + ADD1.

³ Resolutie van het Europees Parlement van 2 februari 2023 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de herziening van de richtlijn inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad (2019/2183(INL)).

Op grond van de betreffende rechtsgrond, namelijk artikel 153, lid 2, punt b), VWEU, juncto artikel 153, lid 1, punt b), van het VWEU, besluit de Raad met gekwalificeerde meerderheid van stemmen volgens de gewone wetgevingsprocedure.

Op 9 april 2024 heeft het Europees Parlement zijn verslag⁴ goedgekeurd. Het heeft nog geen mandaat vastgesteld.

Op 30 mei 2024 heeft het Europees Economisch en Sociaal Comité een advies⁵ uitgebracht. Het Comité van de Regio's zal geen advies uitbrengen.

II. STAND VAN DE BESPREKINGEN IN DE RAAD

Na de besprekingen in de Groep sociale vraagstukken⁶ heeft het voorzitterschap een compromistekst ingediend bij het Comité van permanente vertegenwoordigers⁷. Dat heeft op 5 juni 2024 overeenstemming bereikt over de tekst in de bijlage bij dit verslag en besloten die tekst voor te leggen aan de Raad (Epsco) teneinde tot een algemene oriëntatie te komen. Op 5 juni is brede steun voor de compromistekst gevonden.

Tijdens de voorbereidende werkzaamheden is de tekst een eerste maal bijgewerkt door de juristen-linguïsten. De effectbeoordeling van de Commissie⁸ is geëvalueerd in de Groep sociale vraagstukken⁹.

⁴ Doc. 758777EN.

⁵ Doc. 10596/24.

⁶ De vergaderingen vonden plaats op 8, 26 en 28 februari en 11 en 29 april 2024.

⁷ Doc. 10437/24.

⁸ Doc. 5837/24 ADD4.

⁹ Doc. 10437/24 ADD1.

III. COMPROMISTEKST VAN HET VOORZITTERSCHAP

De belangrijkste wijzigingen die het voorzitter voorstelt in het Commissievoorstel zijn de volgende:

1. Reikwijdte van informatieverstrekking en raadpleging (artikel 1, lid 1, en overweging 5)¹⁰

Het voorzitterschap heeft de reikwijdte van de verplichting tot informatieverstrekking en raadpleging verder verduidelijkt door het begrip transnationale kwesties in overweging 5 te verfijnen met meer details over de kwesties die als transnationaal moeten worden beschouwd.

Ook is verduidelijkt dat objectief moet worden vastgesteld of al dan niet kan worden verwacht dat een maatregel gevolgen kan hebben voor werknemers.

2. Genderevenwichtige vertegenwoordiging (artikel 1, lid 3, punt a), en lid 4, punt b), en overweging 10)

De verplichting om te streven naar een genderevenwichtige samenstelling van bijzondere onderhandelingsgroepen en EOR's is behouden gebleven, maar er wordt op gewezen dat dit de nationale wetgeving en praktijken inzake de verkiezing en aanwijzing van werknemersvertegenwoordigers onverlet moet laten.

3. Redenen voor vertrouwelijkheid en niet-verstrekking van informatie (artikel 1, leden 6 en 7, overwegingen 12 en 13)

Het is verduidelijkt dat maar kan worden verlangd dat informatie als vertrouwelijk wordt behandeld of wordt achtergehouden zolang de redenen die deze beperkingen van het recht op informatie rechtvaardigen, blijven bestaan.

¹⁰ Verwijzingen met betrekking tot de bepalingen van de wijzigingsrichtlijn.

4. Toevoeging van specifieke bepalingen voor zeevarenden (artikel 1, lid 8)

Er zijn specifieke bepalingen met betrekking tot zeevarenden opgenomen, waarbij de aan deze richtlijn toegevoegde tekst woordelijk is overgenomen uit artikel 2 van Richtlijn (EU) 2015/1794 van het Europees Parlement en de Raad van 6 oktober 2015 tot wijziging van de Richtlijnen 2008/94/EG, 2009/38/EG en 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad en de Richtlijnen 98/59/EG en 2001/23/EG van de Raad wat zeevarenden betreft.

5. Sancties (artikel 1, lid 9, punt a), overweging 18)

De regels inzake sancties zijn gestroomlijnd. Met name zijn de oorspronkelijke bepalingen met een gedetailleerde beschrijving van de wijze waarop de lidstaten sancties moeten bepalen, geschrapt terwijl in overweging 18 de verwijzing behouden is gebleven naar factoren zoals de omvang en de financiële situatie van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie (bijvoorbeeld op basis van de jaaromzet ervan), de ernst, de duur, de gevolgen en de vraag of de overtreding opzettelijk of uit onachtzaamheid is begaan, waarmee rekening kan worden gehouden bij het bepalen van de sancties.

6. Toegang tot procedures (artikel 1, lid 3, punt b ter), overwegingen 17 en 18 bis)

Het idee dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat daadwerkelijke toegang tot gerechtelijke of, in voorkomend geval, administratieve procedures wordt verleend om de aan de Europese ondernemingsraden en bijzondere onderhandelingsgroepen toegekende rechten te handhaven, onverminderd de nationale wetgeving en hun eventuele procesbevoegdheid, is versterkt. Hieronder valt de vergoeding van kosten voor vertegenwoordiging in rechte en deelname aan die procedures door het hoofdbestuur of via andere maatregelen die de lidstaten nemen.

7. Overgangsprocedures (artikel 1, lid 12, overweging 20 bis)

Het nieuwe artikel 14 bis van de gewijzigde richtlijn is gestroomlijnd door te bepalen dat het hoofdbestuur en ten minste 100 werknemers een verzoek kunnen indienen om te onderhandelen over een nieuwe EOR-overeenkomst indien de oude overeenkomst niet voldoet aan artikel 6 van Richtlijn 2009/38/EG als gewijzigd bij deze wijzigingsrichtlijn. Ook is verduidelijkt dat de partijen bij EOR-overeenkomsten of bij overeenkomsten inzake procedures voor informatieverstrekking en raadpleging de toepasselijke minimumvoorschriften van Richtlijn 2009/38/EG moeten naleven.

8. Reikwijdte van informatieverstrekking en raadpleging in de subsidiaire voorschriften
(Bijlage I, punt 1, a bis)

Als nieuwe wijziging van Richtlijn 2009/38/EG is een verwijzing naar de groene en de digitale transitie toegevoegd.

IV. CONCLUSIE

Het voorzitterschap is van oordeel dat de tekst in de bijlage een goed en evenwichtig compromis vormt waarin rekening wordt gehouden met de verschillende standpunten van de delegaties.

De Raad (Epsco) wordt verzocht tot een algemene oriëntatie over de tekst in de bijlage bij deze nota te komen en het voorzitterschap opdracht te geven over dit dossier in onderhandeling te treden met de vertegenwoordigers van het Europees Parlement.

Voorstel voor een

RICHTLIJN (EU) 2024/...

VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

van ...

tot wijziging van Richtlijn 2009/38/EG wat betreft de instelling
en werking van Europese ondernemingsraden en de doeltreffende handhaving
van transnationale informatie- en raadplegingsrechten

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 153, lid 2,
punt b), in samenhang met artikel 153, lid 1, punt e),

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité¹¹,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's¹²,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

¹¹ PB C , blz. .

¹² PB C , blz. .

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Overeenkomstig artikel 27 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie worden werknemers of hun vertegenwoordigers op de passende niveaus tijdig en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgeving en praktijken voorzien, geïnformeerd en geraadpleegd. Beginsel 8 van de Europese pijler van sociale rechten bevestigt het recht van werknemers of hun vertegenwoordigers om te worden geïnformeerd en geraadpleegd over zaken die voor hen van belang zijn.
- (2) Wat transnationale kwesties betreft, beoogt Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad¹³ praktische uitvoering te geven aan deze basisbeginselen door minimumvoorschriften vast te stellen voor de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers in ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie.
- (3) Hoewel een in 2018 gepubliceerde evaluatie van Richtlijn 2009/38/EG in beginsel de meerwaarde en relevantie ervan bevestigde, werden ook tekortkomingen vastgesteld met betrekking tot bijvoorbeeld de doeltreffendheid van het raadplegingsproces, de toegang tot de rechter, sancties en de interpretatie van bepaalde begrippen.
- (4) In 2023 heeft het Europees Parlement overeenkomstig artikel 225 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) een initiatiefresolutie aangenomen met aanbevelingen betreffende een herziening van Richtlijn 2009/38/EG¹⁴ en heeft de Commissie overeenkomstig artikel 154 VWEU de sociale partners in twee fasen geraadpleegd over de noodzaak en de inhoud van maatregelen om de tekortkomingen van die richtlijn aan te pakken. De Commissie heeft ook bewijsmateriaal verzameld door middel van een studie met een gerichte online enquête, interviews met belanghebbenden, workshops, een analyse van nationale rechtspraak en relevante bepalingen in de nationale wetgeving van de lidstaten.

¹³ Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (PB L 122 van 16.5.2009, blz. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>).

¹⁴ Resolutie van het Europees Parlement van 2 februari 2023 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de herziening van de richtlijn inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad (2019/2183(INL)).

- (5) Uit bewijsmateriaal blijkt dat rechtsonzekerheid met betrekking tot het begrip transnationale kwesties tot uiteenlopende interpretaties en geschillen heeft geleid. Om de rechtszekerheid te waarborgen en het risico op dergelijke geschillen te beperken, moet dat begrip worden verduidelijkt. Daarom is het passend te verduidelijken dat deze richtlijn niet enkel gevallen mag bestrijken waarin redelijkerwijs kan worden verwacht dat de door het bestuur van een onderneming overwogen maatregelen van invloed zullen zijn op haar werknemers in meer dan één lidstaat, maar ook gevallen waarin redelijkerwijs kan worden verwacht dat dergelijke maatregelen van invloed zullen zijn op werknemers van die onderneming in slechts één lidstaat maar dat de gevolgen van die maatregelen van invloed zullen zijn op haar werknemers in ten minste één andere lidstaat. Dit is noodzakelijk om ook gevallen te bestrijken waarin ondernemingen maatregelen overwegen, zoals al dan niet tijdelijke werkloosheid, ontslagen, of toewijzing van productieactiviteiten of uitbesteding van activiteiten, die uitdrukkelijk gericht zijn op vestigingen in slechts één lidstaat, maar waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat zij gevolgen zullen hebben voor werknemers van die onderneming in een andere lidstaat, bijvoorbeeld als gevolg van veranderingen in de grensoverschrijdende toeleveringsketen of productieactiviteiten. Onder het begrip transnationale kwesties vallen die maatregelen die van aanzienlijke invloed kunnen zijn op werknemers, m.a.w. die niet van onbeduidende invloed zijn en niet alleen op afzonderlijke werknemers of gewone operationele besluiten. De redelijkheidsnorm moet op objectieve wijze worden bepaald, rekening houdend met de aard en het doel van de beoogde maatregelen en de omstandigheden van het geval.
- (6) De definities van informatie en raadpleging in Richtlijn 2009/38/EG omvatten normatieve voorschriften. In plaats daarvan is het, ter wille van de samenhang en de juridische duidelijkheid, passend die normatieve voorschriften vast te stellen in de artikelen waarin rechten en verplichtingen worden vastgelegd.

- (7) Leden van bijzondere onderhandelingsgroepen kunnen juridisch advies nodig hebben om hun taken uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG uit te voeren. Het is echter niet voldoende duidelijk dat zij recht hebben op de vergoeding van de bijbehorende juridische kosten. Met het oog op de vergoeding daarvan moet worden verduidelijkt dat het hoofdbestuur de kosten van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroepen moet dragen en dat deze moeten verplicht worden die kosten vooraf te melden. Het is passend deze verplichting te beperken tot redelijke juridische kosten om ervoor te zorgen dat het bestuur niet aansprakelijk is voor kennelijk onevenredige kosten, kosten zonder gerechtvaardigd verband met het verstrekken van juridisch advies, of kosten die voortvloeien uit kennelijk ongegronde, lichtzinnige of vexatoire vorderingen. Bovendien laat Richtlijn 2009/38/EG de lidstaten de vrijheid om begrotingsregels voor de werking van de bijzondere onderhandelingsgroepen en de Europese ondernemingsraden vast te stellen op basis van subsidiaire voorschriften, rekening houdend met het beginsel dat de uitgaven in verband met het goede verloop van de taken van de bijzondere onderhandelingsgroep door het hoofdbestuur moeten worden gedragen. Daarom zijn de bepalingen die verwijzen naar het aantal deskundigen dat door het hoofdbestuur moet worden gefinancierd, overbodig en moeten zij worden geschrapt. Indien het exacte bedrag van de kosten niet vooraf bekend is, moet een raming van de kosten met informatie over de aard ervan worden toegezonden aan het hoofdbestuur.
- (8) Krachtens Richtlijn 2009/38/EG moeten de partijen bij een overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad de plaats van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad bepalen. Het is passend te specificeren dat zij ook de vorm van dergelijke vergaderingen moeten bepalen, namelijk fysiek, online dan wel hybride, met name om te voorkomen dat er twijfel bestaat over hun vrijheid om ermee in te stemmen dat sommige of alle vergaderingen in een virtuele omgeving worden gehouden, met gebruikmaking van online vergaderinstrumenten, waardoor de milieuvoetafdruk van vergaderingen wordt verkleind in overeenstemming met de emissiereductiedoelstellingen van de Unie, de lidstaten en de bedrijven, en tegelijkertijd wordt gezorgd voor zinvolle en doeltreffende informatie-uitwisseling en raadpleging tegen lagere milieu- en financiële kosten enerzijds, en de mogelijkheid om fysieke vergaderingen te houden, hetgeen voor een betrouwbare en vertrouwelijke omgeving kan zorgen voor vergaderingen en de gelegenheid biedt voor persoonlijke uitwisselingen, anderzijds.

- (9) Er kunnen onzekerheid en geschillen bestaan over de vergoeding van bepaalde uitgaven en de toegang tot bepaalde middelen, ook tijdens de werking van de Europese ondernemingsraden. Overeenkomstig het beginsel van autonomie van de partijen is het passend te eisen dat bepaalde soorten financiële en materiële middelen specifiek worden vastgesteld in de overeenkomsten inzake een Europese ondernemingsraad, namelijk de eventuele bijstand van deskundigen — zoals deskundigen op technisch gebied of juridische deskundigen — en de vergoeding van hun honoraria. De overeenkomsten moeten ook betrekking hebben op de verstrekking van relevante opleidingen aan de leden van de Europese ondernemingsraad en vergoeding van de daarmee verband houdende uitgaven, onverminderd het minimumvoorschrift van artikel 10, lid 4, van Richtlijn 2009/38/EG.

- (10) Het voorschrift van Richtlijn 2009/38/EG om bij de vaststelling van de samenstelling van Europese ondernemingsraden waar mogelijk rekening te houden met de noodzaak van een evenwichtige vertegenwoordiging van werknemers wat vrouwen en mannen betreft, is ontoereikend gebleken om het evenwicht tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in de meeste Europese ondernemingsraden. Daarom moeten effectievere en specifiekere doelstellingen inzake de genderevenwicht worden vastgesteld, die door het bestuur en de werknemersvertegenwoordigers moeten worden verwezenlijkt wanneer zij onderhandelen of opnieuw onderhandelen over hun overeenkomsten. Om deze doelstellingen te bereiken, kan het in bepaalde gevallen noodzakelijk zijn voorrang te geven aan het ondervertegenwoordigde geslacht bij de samenstelling van de Europese ondernemingsraad of zijn beperkt comité. Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie¹⁵ is een dergelijke positieve actie mogelijk, overeenkomstig het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen, op voorwaarde dat de maatregelen die worden genomen om de doelstelling van evenwicht tussen vrouwen en mannen te verwezenlijken, niet automatisch en onvoorwaardelijk voorrang geven aan personen van een bepaald geslacht, maar het mogelijk maken rekening te houden met andere criteria, zoals verdiensten en kwalificaties en de in de desbetreffende wetgeving vastgestelde verkiezingsprocedure. De partijen bij overeenkomsten inzake een Europese ondernemingsraad moeten daarom de nodige flexibiliteit krijgen om de juridische en feitelijke beperkingen van de positieve actie te eerbiedigen. Onverminderd de nationale wetten en praktijken inzake het verkiezen en benoemen van werknemersvertegenwoordigers, moeten de overeenkomsten regelingen bevatten om te streven naar genderevenwicht in de samenstelling van de Europese ondernemingsraad. Daarbij kan het onder meer gaan om een groeitraject naar een genderevenwichtige samenstelling van de Europese ondernemingsraad, dat tussentijdse geleidelijke doelstellingen kan omvatten. Om soortgelijke redenen is het ook passend stappen te ondernemen om te streven naar een evenwichtige samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep wat vrouwen en mannen betreft, om die doelstelling reeds tijdens de onderhandelingsfase te bevorderen.

¹⁵ Arrest van het Hof van Justitie van 28 maart 2000, Badeck e.a., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

- (11) Uit bewijsmateriaal blijkt dat het openen van onderhandelingen soms wordt uitgesteld tot na de in Richtlijn 2009/38/EG vastgestelde periode van zes maanden. In sommige gevallen onderneemt het bestuur geen stappen of weigert het uitdrukkelijk om onderhandelingen te openen naar aanleiding van een verzoek om een Europese ondernemingsraad in te stellen. Daarom moet worden gespecificeerd dat de subsidiaire voorschriften van Richtlijn 2009/38/EG van toepassing zijn wanneer de eerste vergadering van de bijzondere onderhandelingsgroep niet wordt bijeengeroepen binnen zes maanden na een verzoek tot instelling van een Europese ondernemingsraad, ongeacht of het hoofdbestuur uitdrukkelijk weigert onderhandelingen te openen.
- (12) Bij het delen van gevoelige informatie met leden van Europese ondernemingsraden of bijzondere onderhandelingsgroepen of werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, kan het bestuur bepalen dat dergelijke informatie in vertrouwen wordt gedeeld en niet verder mag worden bekendgemaakt. Bij het vertrouwelijk delen van informatie moet het hoofdbestuur tegelijkertijd een redelijke motivering verstrekken. De vertrouwelijkheid mag maar worden in acht genomen zolang de redenen ervoor aanwezig zijn. Het opzetten van adequate regelingen om de vertrouwelijkheid van gevoelige informatie te waarborgen, kan vertrouwen scheppen en de uitwisseling van dergelijke informatie vergemakkelijken en tegelijkertijd de belangen van bedrijven en werknemers beschermen, onder meer om toenemende risico's zoals industriële spionage te voorkomen.
- (13) De mogelijkheid voor het hoofdbestuur om geen informatie door te geven aan de leden van bijzondere onderhandelingsgroepen of van Europese ondernemingsraden of aan werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, moet worden beperkt tot gevallen waarin het doorgeven ervan de werking van de betrokken ondernemingen ernstig zou schaden. Met het oog op transparantie en het waarborgen van doeltreffende rechtsmiddelen moet het hoofdbestuur ook worden verplicht de redenen voor het niet verstrekken van informatie te specificeren en wel op een evenwichtige wijze die ruimte biedt voor afdoende juridische toetsing, zonder beschermde informatie bekend te maken. De vrijstelling van informatieverstrekking geldt zolang de redenen ervoor aanwezig zijn.

- (14) Met het oog op meer juridische duidelijkheid is het passend de bepalingen inzake het vertrouwelijk verstrekken van informatie en het niet verstrekken van informatie in twee afzonderlijke artikelen vast te stellen. Bovendien moet de bestaande bepaling op grond waarvan de lidstaten bijzondere regels kunnen vaststellen voor ondernemingen die een ideologische doelstelling nastreven, worden verplaatst naar een artikel betreffende de verhouding tot andere nationale bepalingen, omdat zij betrekking heeft op de uitvoering van de voorschriften van Richtlijn 2009/38/EG in ruimere zin.
- (15) Een doeltreffende transnationale raadpleging vereist een echte dialoog tussen het hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraden of de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging. Dit houdt in dat de informatieverstrekking en raadpleging zodanig moeten worden uitgevoerd dat werknemersvertegenwoordigers hun mening kunnen geven voordat de beslissing wordt genomen, en dat de adviezen van de Europese ondernemingsraden of werknemersvertegenwoordigers van het hoofdbestuur een met redenen omkleed antwoord moeten ontvangen voordat dit zijn beslissing over de voorgestelde maatregel in kwestie neemt. Rekening houdend met de mate van urgentie is het derhalve belangrijk dat informatieverstrekking en raadpleging tijdig plaatsvinden en dat de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers voldoende tijd krijgen om hun mening kenbaar te maken met het oog op de doeltreffende uitoefening van de rechten waarin Richtlijn 2009/38/EG voorziet. Onverminderd de mogelijkheid voor de lidstaten om te voorzien in maatregelen met een hogere graad van bescherming overeenkomstig artikel 153, lid 4, VWEU, mag deze wijzigingsrichtlijn ondernemingen niet beletten beslissingen te nemen indien de Europese ondernemingsraad zijn advies niet binnen een redelijke termijn heeft uitgebracht.

- (16) Daarnaast moeten de bepalingen van Richtlijn 2009/38/EG betreffende de rol en de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers worden gewijzigd zodat zij duidelijker en nauwkeuriger zijn, met name wat betreft de bescherming van de leden van bijzondere onderhandelingsgroepen en van de Europese ondernemingsraden tegen vergeldingsmaatregelen of ontslagen. Om geschillen te voorkomen, moet ook worden gespecificeerd dat het hoofdbestuur de redelijke kosten van de opleiding en de daarmee samenhangende kosten van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad moet dekken, wat nodig is voor de uitoefening van hun taken, indien het bestuur vooraf van deze kosten in kennis is gesteld.
- (17) In sommige lidstaten ondervinden rechthebbenden uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG moeilijkheden bij het instellen van rechtsvorderingen om hun rechten te doen gelden. Daarom moet de verplichting van de lidstaten om te zorgen voor doeltreffende rechtsmiddelen en toegang tot de rechter, alsook het toezicht van de Commissie op de naleving van die verplichtingen, worden versterkt. Wat betreft de Europese ondernemingsraden en bijzondere onderhandelingsgroepen moeten de lidstaten, overeenkomstig hun nationale recht inzake hun procesbevoegdheid of vertegenwoordigingsvorm, zorgen voor toegang tot gerechtelijke of, in voorkomend geval, administratieve procedures om de aan de Europese ondernemingsraden en bijzondere onderhandelingsgroepen toegekende rechten uit te oefenen. Bovendien moet worden verduidelijkt dat de desbetreffende procedures een doeltreffende handhaving mogelijk moeten maken en dat eventuele voorafgaande buitengerechtelijke schikkingsprocedures rechthebbenden niet hun recht kunnen ontnemen om een beroep bij de rechter in te stellen. Met het oog op het toezicht door de Commissie op de naleving door de lidstaten van de bovengenoemde verplichting, moeten de lidstaten worden verplicht de Commissie in kennis te stellen van de wijze waarop en de omstandigheden waaronder de rechthebbenden gerechtelijke en, in voorkomend geval, administratieve procedures kunnen inleiden met betrekking tot al hun rechten uit hoofde van deze wijzigingsrichtlijn.

- (18) Uit de evaluatie van Richtlijn 2009/38/EG door de Commissie van 2018 is gebleken dat sancties die van toepassing zijn in geval van niet-naleving van voorschriften inzake transnationale informatieverstrekking en raadpleging vaak onvoldoende afschrikkend zijn. Daarom is het passend de lidstaten te verplichten om te voorzien in doeltreffende, afschrikkende en evenredige sancties. Er moeten financiële sancties worden opgelegd in geval van niet-naleving van de procedures voor informatieverstrekking en raadpleging van Richtlijn 2009/38/EG. Er kan ook worden voorzien in andere vormen van sancties. Teneinde ervoor te zorgen dat de sancties doeltreffend, afschrikkend en evenredig zijn, kan bij het bepalen ervan rekening worden gehouden met factoren zoals de omvang en de financiële situatie van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie — bijvoorbeeld op basis van de jaaromzet ervan — en met alle andere relevante factoren, zoals de ernst, de duur, de gevolgen en de vraag of de overtreding opzettelijk of uit onachtzaamheid is begaan.
- (18 bis-nieuw) De bijzondere onderhandelingsgroepen, de Europese ondernemingsraden en de leden daarvan die namens hen optreden, moeten over de nodige middelen beschikken om de kosten voor vertegenwoordiging in rechte en deelname aan gerechtelijke of, in voorkomend geval, administratieve procedures te dekken. De lidstaten moeten bepalen dat die kosten worden gedragen door het hoofdbestuur, voor zover die kosten redelijk zijn, of andere maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat Europese ondernemingsraden niet feitelijk worden verhinderd deel te nemen aan administratieve of gerechtelijke procedures als gevolg van een gebrek aan financiële middelen. Dit kan bijvoorbeeld door te verlangen dat een passende operationele begroting wordt toegewezen aan de Europese ondernemingsraad, door op nationaal niveau solidariteitsfondsen op te richten, door verzekeringen aan te bieden ter dekking van gerechtskosten, door in bepaalde omstandigheden toegang te verschaffen tot rechtsbijstand, of via andere bepalingen overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijken.

(19) Ondernemingen die vóór 23 september 1996, dat wil zeggen vóór de datum van toepassing van Richtlijn 94/45/EG van de Raad¹⁶, een overeenkomst inzake transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers hebben gesloten, zijn vrijgesteld van de verplichtingen die voortvloeien uit Richtlijn 2009/38/EG. De informatie- en raadplegingsorganen voor werknemers die bij dergelijke overeenkomsten zijn ingesteld, zijn opgericht en blijven functioneren buiten het toepassingsgebied van het Unierecht. Richtlijn 2009/38/EG biedt de werknemers van de vrijgestelde ondernemingen niet de mogelijkheid om te verzoeken om de instelling van een Europese ondernemingsraad uit hoofde van die richtlijn. Ter wille van de juridische duidelijkheid, de gelijke behandeling en de doeltreffendheid moeten werknemers en hun vertegenwoordigers in alle ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie echter in beginsel het recht hebben te verzoeken om de instelling van een Europese ondernemingsraad. Bijna dertig jaar nadat op het niveau van de Unie voor het eerst een wetgevingskader met minimumvoorschriften voor de transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers werd vastgesteld, hebben deze redenen voorrang op overwegingen inzake continuïteit van reeds bestaande overeenkomsten die aanvankelijk de vrijstelling rechtvaardigden. Die vrijstelling moet derhalve worden geschrapt. Voor het openen en voeren van onderhandelingen over de instelling van Europese ondernemingsraden in die ondernemingen moet de procedure van deze richtlijn worden gevolgd, terwijl de periode waarna de subsidiaire voorschriften in werking treden moet worden ingekort met twee in plaats van drie jaar, overeenkomstig de periode die geldt voor de aanpassing van bestaande overeenkomsten inzake een Europese ondernemingsraad.

¹⁶ Richtlijn 94/45/EG van de Raad van 22 september 1994 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>).

- (20) Bovendien moeten om dezelfde redenen dezelfde minimumvoorschriften gelden voor alle ondernemingen met een communautaire dimensie met Europese ondernemingsraden die functioneren in toepassing van Richtlijn 2009/38/EG en diegene waarin tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011 een overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad is ondertekend of herzien. Daarom moet ook de vrijstelling van die ondernemingen van de toepassing van Richtlijn 2009/38/EG worden geschrapt.
- (20 bis-nieuw) Voor alle ondernemingen met een communautaire dimensie met Europese ondernemingsraden die functioneren in toepassing van Richtlijn 2009/38/EG moeten dezelfde minimumvoorschriften gelden. De lidstaten moeten met name voorzien in overgangsregelingen die de partijen bij uit hoofde van Richtlijn 94/45/EG of Richtlijn 2009/38/EG vóór [PB: datum invoegen met ingang waarvan de omzettingbepalingen toepassing moeten zijn, zoals bepaald in artikel 2, lid 1, 2e alinea, van deze wijzigingsrichtlijn] gesloten overeenkomsten inzake een Europese ondernemingsraad of overeenkomsten inzake procedures voor informatieverstrekking en raadpleging die niet in overeenstemming zijn met de herziene voorschriften met betrekking tot de inhoud van die overeenkomsten, in staat stellen te onderhandelen over aanpassingen. De partijen bij bestaande overeenkomsten inzake een Europese ondernemingsraad of overeenkomsten inzake procedures voor informatieverstrekking en raadpleging moeten in ieder geval de toepasselijke minimumvoorschriften naleven.
- (21) Europese ondernemingsraden die werkzaam zijn op basis van de subsidiaire voorschriften van bijlage I bij Richtlijn 2009/38/EG, hebben het recht eenmaal per jaar met het hoofdbestuur te vergaderen en te worden geïnformeerd en geraadpleegd over de voortgang van de activiteiten van de betrokken onderneming of het betrokken concern met een communautaire dimensie en haar vooruitzichten. Om de transnationale informatieverstrekking en raadpleging van die Europese ondernemingsraden te versterken, is het passend het aantal van dergelijke jaarlijkse plenaire vergaderingen in de subsidiaire voorschriften te verhogen tot twee, waarvan minstens één fysiek moet zijn.
- (22) Daarnaast moeten bepaalde technische wijzigingen worden aangebracht in de subsidiaire voorschriften van bijlage I bij Richtlijn 2009/38/EG om de samenhang met het dispositief te waarborgen.

- (23) Daarom is het passend Richtlijn 2009/38/EG te wijzigen om alle in aanmerking komende ondernemingen binnen het toepassingsgebied ervan te brengen, enkele van de belangrijkste concepten ervan te verduidelijken, het proces van de transnationale informatieverstrekking en raadpleging te verbeteren en te zorgen voor doeltreffende rechtsmiddelen en handhaving.

[...]

- (25) Daar de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk het waarborgen van de doeltreffendheid van de voorschriften van Richtlijn 2009/38/EG betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers van ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de inherent transnationale aard en omvang van die voorschriften beter door de Unie kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.
- (26) Overeenkomstig artikel 27 van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap moeten personen met een handicap hun arbeids- en vakbondsrechten op voet van gelijkheid met anderen kunnen uitoefenen. Aangezien zowel de Unie als haar lidstaten partij zijn bij dat verdrag, moeten Richtlijn 2009/38/EG en de desbetreffende nationale wetgeving in overeenstemming met dat beginsel worden uitgelegd, bijvoorbeeld met betrekking tot toegankelijkheid en redelijke aanpassingen voor leden van bijzondere onderhandelingsgroepen en van Europese ondernemingsraden en werknemersvertegenwoordigers die hun taken uitoefenen, en tot de vergoeding van de daaraan verbonden kosten door het hoofdbestuur.

- (27) Overeenkomstig de Richtlijnen 2014/23/EU¹⁷, 2014/24/EU¹⁸ en 2014/25/EU¹⁹ van het Europees Parlement en de Raad moeten de lidstaten de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat ondernemers bij de uitvoering van overheidsopdrachten voldoen aan de toepasselijke verplichtingen van het Unierecht op het gebied van sociaal en arbeidsrecht. De integratie, in voorkomend geval, van socialeduurzaamheidscriteria in de door de aanbestedende diensten opgestelde gunningscriteria om de economisch voordeligste inschrijvingen te bepalen, kan bijdragen tot de doeltreffende uitvoering van de voorschriften uit hoofde van deze richtlijn. Onderhavige richtlijn schept echter geen aanvullende verplichtingen met betrekking tot die richtlijnen.
- (28) Om werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie voldoende tijd te geven om de herziene minimumvoorschriften te overwegen en zich voor te bereiden op de toepassing ervan, is het passend de toepassing van de bepalingen die de lidstaten hebben vastgesteld om aan deze richtlijn te voldoen, met twee jaar uit te stellen,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

¹⁷ Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van concessieovereenkomsten (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 1).

¹⁸ Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten en tot intrekking van Richtlijn 2004/18/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 65).

¹⁹ Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten en houdende intrekking van Richtlijn 2004/17/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 243).

Artikel 1

Richtlijn 2009/38/EG wordt als volgt gewijzigd:

1) Artikel 1, lid 4, wordt vervangen door:

“4. Een kwestie wordt als transnationaal beschouwd als redelijkerwijs kan worden verwacht dat zij van belang is voor de hele onderneming met een communautaire dimensie of het hele concern met een communautaire dimensie of voor ten minste twee ondernemingen of vestigingen van een onderneming of een concern in twee verschillende lidstaten.

Deze voorwaarden worden geacht te zijn vervuld wanneer:

- a) redelijkerwijs kan worden verwacht dat de maatregelen die door het bestuur van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie worden overwogen, van invloed zullen zijn op werknemers van die onderneming of dat concern, of van de vestigingen daarvan in meer dan één lidstaat;
- b) redelijkerwijs kan worden verwacht dat de maatregelen die door het bestuur van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie worden overwogen, van invloed zullen zijn op werknemers van die onderneming of dat concern, of van de vestigingen daarvan in één lidstaat, en op werknemers daarvan in een andere lidstaat.”.

2) In artikel 2, lid 1, worden de punten f) en g) vervangen door:

“f) “informatie”: het verstrekken van gegevens door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers, zodat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen;

g) “raadpleging”: het instellen van een dialoog en de gedachtewisseling tussen de werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur of een ander, passender bestuursniveau;”.

3) Artikel 5 wordt als volgt gewijzigd:

a) in lid 2 wordt punt b) vervangen door:

“b) De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in elke lidstaat werkzaam is in de onderneming of het concern met een communautaire dimensie door, op zodanige wijze dat wordt gestreefd naar een evenwichtige vertegenwoordiging wat vrouwen en mannen betreft, per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van de werknemers die in de betrokken lidstaat werkzaam zijn, berekend over het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten tezamen werkzaam is;”;

b) lid 6 wordt als volgt gewijzigd:

– aan de eerste alinea worden de volgende zinnen toegevoegd:

“Deze uitgaven omvatten redelijke kosten voor de inschakeling van deskundigen, met inbegrip van juridische deskundigen, voor zover dat daartoe nodig is. Uitgaven worden aan het hoofdbestuur gemeld voordat ze worden gemaakt.”;

– in de tweede alinea wordt de tweede zin geschrapt.

4) Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

a) lid 2 wordt als volgt gewijzigd:

- de punten c) en d) worden vervangen door:
 - “c) de bevoegdheden aangaande en procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de wijze waarop de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad gekoppeld worden aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen, met inachtneming van de in artikel 1, lid 3, en artikel 9 vermelde beginselen en voorschriften;
 - d) de vorm, plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad;”;
- punt f) wordt vervangen door:
 - “f) de aan de Europese ondernemingsraad toe te wijzen financiële en materiële middelen, met name wat ten minste de volgende aspecten betreft:
 - de eventuele inschakeling van deskundigen, met inbegrip van juridische deskundigen, om de Europese ondernemingsraad bij te staan bij de uitoefening van zijn taken;
 - [...]
 - het verstrekken van relevante opleiding aan de leden van de Europese ondernemingsraad, onverminderd het minimumvereiste in artikel 10, lid 4, eerste alinea;”;

- b) het volgende lid 2 bis wordt ingevoegd:

“2 bis. Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep komen, wanneer zij onderhandelen of opnieuw onderhandelen over een overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad, de nodige regelingen overeen om, voor zover mogelijk en onverminderd de nationale wetgeving en praktijken inzake de verkiezing en aanwijzing van werknemersvertegenwoordigers, de doelstelling van een evenwicht tussen vrouwen en mannen te verwezenlijken, waarbij vrouwen en mannen elk ten minste 40 % van de leden van de Europese ondernemingsraad en, in voorkomend geval, ten minste 40 % van de leden van de beperkte comités vertegenwoordigen, en zij stellen die regelingen ook vast.”.

- 5) In artikel 7, lid 1, wordt het tweede streepje vervangen door:

“— indien de eerste vergadering van de bijzondere onderhandelingsgroep niet door het hoofdbestuur wordt bijeengeroepen binnen zes maanden na een verzoek overeenkomstig artikel 5, lid 1,”.

- 6) Artikel 8 wordt vervangen door:

“Artikel 8

Vertrouwelijke informatieverstrekking

1. De lidstaten bepalen dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, alsmede de deskundigen die hen eventueel bijstaan, informatie die hun uitdrukkelijk door het hoofdbestuur als vertrouwelijk is verstrekt niet aan derden bekend mogen maken. Daarnaast kan het hoofdbestuur passende regelingen voor de verstrekking en opslag van informatie opzetten om de vertrouwelijkheid van als vertrouwelijk verstrekte informatie te helpen waarborgen.
2. Wanneer het hoofdbestuur overeenkomstig lid 1 informatie als vertrouwelijk verstrekt, stelt het de leden van de bijzondere onderhandelingsgroepen of van de Europese ondernemingsraden of de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging in kennis van de redenen voor de vertrouwelijke informatieverstrekking.

3. De in lid 1 bedoelde verplichting blijft van toepassing, ongeacht waar de in lid 1 bedoelde personen zich bevinden, ook na het verstrijken van hun mandaat, totdat samen met het hoofdbestuur wordt besloten dat de verstrekte rechtvaardiging achterhaald is.”.

7) Het volgende artikel 8 bis wordt ingevoegd:

“Artikel 8 bis

Niet-verstrekking van informatie op specifieke gronden

1. De lidstaten zorgen ervoor dat, in specifieke gevallen en onder de in de nationale wetgeving vastgestelde voorwaarden en beperkingen, het op hun grondgebied gevestigde hoofdbestuur niet verplicht is informatie te verstrekken aan de leden van bijzondere onderhandelingsgroepen of van Europese ondernemingsraden of aan werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, en aan eventuele deskundigen die hen bijstaan, mits het delen van die informatie van die aard is dat het, op grond van objectieve criteria, de betrokken ondernemingen ernstig in hun functioneren zou schaden.

De betrokken lidstaat kan deze ontheffing afhankelijk maken van een voorafgaande administratieve of gerechtelijke toestemming.
2. Wanneer het hoofdbestuur op de in lid 1 bedoelde gronden informatie niet verstrekt, stelt het de leden van de bijzondere onderhandelingsgroepen of van de Europese ondernemingsraden of de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging in kennis van de redenen voor het niet verstrekken van de informatie.
3. De vrijstelling van informatieverstrekking overeenkomstig lid 1 blijft van toepassing totdat de rechtvaardiging achterhaald is.”.

- 8) De artikelen 9 en 10 worden vervangen door:

“Artikel 9

Werking van de Europese ondernemingsraad en van de procedure voor informatieverstrekking en raadpleging

1. Het hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraad werken samen in een geest van samenwerking en met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen.

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het hoofdbestuur en de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging.
2. Informatie over transnationale kwesties wordt verstrekt op een passend tijdstip, op een passende wijze en met een passende inhoud, zodat de werknemersvertegenwoordigers een grondig oordeel kunnen vormen over hun eventuele gevolgen en, zo nodig, overleg voorbereiden met het bevoegde orgaan van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie.
3. De raadpleging vindt plaats op een tijdstip, op een wijze en met een inhoud die de werknemersvertegenwoordigers in staat stellen voorafgaand aan de vaststelling van de beslissing advies uit te brengen op basis van de overeenkomstig lid 2 verstrekte informatie, onverminderd de verantwoordelijkheden van de bedrijfsleiding en binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de mate van urgentie van de kwestie. De werknemersvertegenwoordigers hebben vóór de vaststelling van de beslissing over de betrokken maatregelen recht op een met redenen omkleed schriftelijk antwoord van het hoofdbestuur of een passender bestuursniveau, mits de werknemersvertegenwoordigers hun mening binnen een redelijke termijn overeenkomstig de eerste zin kenbaar hebben gemaakt.

Artikel 10

Rol en bescherming van de werknemersvertegenwoordigers

1. Onverminderd de bevoegdheden van andere organen of organisaties ter zake, moeten de werknemersvertegenwoordigers, met inbegrip van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de leden van de Europese ondernemingsraad, beschikken over de middelen die nodig zijn om de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten te doen gelden, teneinde gezamenlijk de belangen van de werknemers van de onderneming of het concern met een communautaire dimensie te vertegenwoordigen.
2. Onverminderd artikel 8 en 8 bis informeren de leden van de Europese ondernemingsraad de werknemersvertegenwoordigers van de vestigingen of ondernemingen van een concern met een communautaire dimensie of, bij ontstentenis van werknemersvertegenwoordigers, alle werknemers, over de inhoud en de resultaten van de procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, met name vóór en na de vergaderingen met het hoofdbestuur, en beschikken zij daarbij over de nodige middelen.
3. De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van de procedure van artikel 6, lid 3, vervullen, genieten bij het verrichten van hun taak een soortgelijke bescherming en waarborgen die gelijkwaardig zijn aan degene die werknemersvertegenwoordigers genieten bij of krachtens de nationale wetgeving en volgens de gebruiken in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben.

Dit betreft in het bijzonder de deelname aan de vergaderingen van de bijzondere onderhandelingsgroep of de Europese ondernemingsraad of aan andere vergaderingen in het kader van de in artikel 6, lid 3, bedoelde overeenkomst, de betaling van het loon van de leden die behoren tot het personeel van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, voor de duur dat zij van het werk afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen, en bescherming tegen vergeldingsmaatregelen of ontslag.

Een lid van een bijzondere onderhandelingsgroep of van de Europese ondernemingsraad, of diens plaatsvervanger, die lid is van de bemanning van een zeeschip, heeft het recht deel te nemen aan een vergadering van de bijzondere onderhandelingsgroep of van de Europese ondernemingsraad, of aan elke andere vergadering die volgens een uit hoofde van artikel 6, lid 3, ingestelde procedure wordt georganiseerd, indien dat lid of die plaatsvervanger ten tijde van de vergadering niet op zee is of zich bevindt in een haven in een ander land dan waar de scheepvaartmaatschappij is gevestigd.

Voor zover mogelijk worden de vergaderingen zo gepland dat de leden of plaatsvervangers, die lid zijn van de bemanning van een zeeschip, er makkelijk aan kunnen deelnemen.

Wanneer een lid van een bijzondere onderhandelingsgroep of van de Europese ondernemingsraad, of diens plaatsvervanger, die lid is van de bemanning van een zeeschip, verhinderd is een vergadering bij te wonen, wordt de mogelijkheid om van nieuwe informatie- en communicatietechnologieën gebruik te maken, indien mogelijk, in aanmerking genomen.

4. Voor zover dit voor het verrichten van hun vertegenwoordigingstaken in een internationale context noodzakelijk is, krijgen de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad opleiding met behoud van salaris aangeboden.

Onverminderd de overeenkomstig artikel 6, lid 2, punt f), gesloten overeenkomsten worden de redelijke kosten van dergelijke opleiding en de daarmee verband houdende uitgaven gedragen door het hoofdbestuur, mits het hoofdbestuur hiervan vooraf in kennis is gesteld.”.

9) Artikel 11 wordt als volgt gewijzigd:

a) lid 2 wordt vervangen door:

“2. De lidstaten treffen passende maatregelen voor het geval de krachtens deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen niet worden nageleefd. Met name zien zij erop toe dat:

a) er adequate procedures beschikbaar zijn om de in deze richtlijn opgenomen rechten en verplichtingen doeltreffend te kunnen handhaven;

b) er doeltreffende, afschrikkende en evenredige sancties worden toegepast in geval van schending van de in deze richtlijn opgenomen rechten en verplichtingen.

Bij niet-naleving van de nationale bepalingen tot omzetting van de verplichtingen uit hoofde van artikel 9, leden 2 en 3, voorzien de lidstaten in financiële sancties.”;

b) lid 3 wordt als volgt gewijzigd:

– de eerste alinea wordt vervangen door:

“3. De lidstaten voorzien in administratieve of gerechtelijke beroepsprocedures die de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad of de werknemersvertegenwoordigers kunnen inleiden wanneer het hoofdbestuur overeenkomstig artikel 8 informatie als vertrouwelijk verstrekt of om specifieke redenen informatie achterhoudt overeenkomstig artikel 8 bis.”;

– de volgende alinea wordt toegevoegd:

“De duur van de in de eerste alinea bedoelde procedures is verenigbaar met de daadwerkelijke uitoefening van de informatie- en raadplegingsrechten uit hoofde van deze richtlijn.”;

b ter-nieuw) het volgende lid 3 bis wordt toegevoegd:

“3 bis. De lidstaten zorgen met betrekking tot de uit hoofde van deze richtlijn toegekende rechten voor doeltreffende toegang tot gerechtelijke of, in voorkomend geval, administratieve procedures voor Europese ondernemingsraden en bijzondere onderhandelingsgroepen of, namens hen, de leden of vertegenwoordigers daarvan. De lidstaten bepalen dat de redelijke kosten voor vertegenwoordiging in rechte en deelname aan die procedures worden gedragen door het hoofdbestuur, of nemen andere maatregelen om te voorkomen dat die toegang feitelijk wordt beperkt als gevolg van een gebrek aan financiële middelen.”;

c) het volgende lid 4 wordt toegevoegd:

4. Indien de lidstaten de toegang tot de rechter afhankelijk stellen van het volgen van een voorafgaande procedure voor alternatieve geschillenbeslechting, doet die procedure geen afbreuk aan het recht van de betrokken partijen om een beroep bij de rechter in te stellen.”.

10) Aan artikel 12 wordt de volgende alinea toegevoegd:

“6. Iedere lidstaat kan voorzien in bijzondere bepalingen ten gunste van het hoofdbestuur van ondernemingen op zijn grondgebied die rechtstreeks en hoofdzakelijk een met informatieverstrekking en meningsuiting verband houdende ideologische doelstelling nastreven, op voorwaarde dat dergelijke bijzondere bepalingen reeds in de nationale wetgeving zijn opgenomen op de dag van aanvaarding van deze richtlijn.”.

11) Artikel 14 wordt geschrapt.

12) Het volgende artikel wordt ingevoegd:

“Artikel 14 bis
Overgangsbepalingen

1. Indien een vóór *[PB: datum invoegen met ingang waarvan de omzettingsbepalingen van toepassing moeten zijn, zoals bepaald in artikel 2, lid 1, 2e alinea, van deze wijzigingsrichtlijn]* overeenkomstig de artikelen 5 en 6 van Richtlijn 94/45/EG of de artikelen 5 en 6 van deze richtlijn gesloten overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad of overeenkomst inzake een procedure voor informatieverstrekking of raadpleging na *[PB: datum invoegen met ingang waarvan de omzettingsbepalingen van deze wijzigingsrichtlijn van toepassing moeten zijn, zoals bepaald in artikel 2, lid 1, eerste alinea]* als gevolg van de wijzigingen die op *[PB: datum van inwerkingtreding van deze wijzigingsrichtlijn invoegen]* niet in overeenstemming is met een onderdeel of voorschrift van artikel 6, opent het hoofdbestuur op schriftelijk verzoek van ten minste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers in ten minste 2 ondernemingen of vestigingen in ten minste 2 verschillende lidstaten onderhandelingen om die overeenkomst aan te passen aan de onderdelen en voorschriften van artikel 6. Het hoofdbestuur kan dergelijke onderhandelingen ook op eigen initiatief openen. Die onderhandelingen kunnen worden beperkt tot de bepalingen van de overeenkomst die niet in overeenstemming zijn met die onderdelen en voorschriften van artikel 6.

2. Wanneer de overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad of de overeenkomst inzake een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging procedurele regelingen voor de aanpassing of heronderhandeling ervan bevat, kan op grond van die regelingen over de aanpassing worden onderhandeld. Indien dit niet het geval is, wordt voor de aanpassing de procedure van artikel 5, in samenhang met artikel 13, tweede en derde alinea, gevolgd.
3. Wanneer een aanpassingsprocedure uit hoofde van dit artikel niet binnen twee jaar na de datum van het respectieve verzoek van de werknemers of hun vertegenwoordigers of na de datum waarop het hoofdbestuur op eigen initiatief de onderhandelingen heeft geopend tot overeenstemming leidt, zijn de subsidiaire voorschriften van bijlage I van toepassing.
4. Dit artikel leidt niet tot vrijstelling van de partijen bij overeenkomsten inzake een Europese ondernemingsraad of overeenkomsten inzake procedures voor informatieverstrekking en raadpleging van de naleving van de toepasselijke minimumvoorschriften van deze richtlijn.”.

12 bis-nieuw) Het volgende artikel wordt ingevoegd:

Artikel 14 ter

Indien onderhandelingen uit hoofde van artikel 5 worden geopend om krachtens deze richtlijn een overeenkomst te sluiten in een onderneming of concern met een communautaire dimensie waarin vóór de toepassingsdatum van Richtlijn 94/45/EG voor alle werknemers een overeenkomst betreffende de transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers is gesloten die nog steeds van kracht is, wordt de in artikel 7, lid 1, derde streepje, bedoelde periode ingekort tot twee jaar. Het openen van onderhandelingen laat de voorwaarden van de bestaande geldende overeenkomsten onverlet.”.

- 13) Bijlage I wordt gewijzigd overeenkomstig de bijlage bij deze richtlijn.

Artikel 2

1. Uiterlijk op *[PB: datum invoegen: twee jaar na inwerkingtreding van deze richtlijn]* stellen de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om *[voor ...]* aan deze richtlijn te voldoen en maken zij deze bekend. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.

Zij passen deze bepalingen toe met ingang van [PB: datum invoegen: twee jaar na de in de eerste alinea bedoelde datum].

Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor de verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

2. De lidstaten stellen de Commissie in kennis van hun wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen betreffende de toepassing van deze richtlijn.

Wat de wijzigingen in artikel 1, punt 8, van deze richtlijn betreft, stellen de lidstaten de Commissie uiterlijk op *[PB: datum in de eerste alinea van lid 1 invoegen]* in kennis van de wijze waarop de Europese ondernemingsraden, de bijzondere onderhandelingsgroepen en de werknemersvertegenwoordigers in overeenstemming met artikel 11, leden 2, 3, 3 bis en 4, van Richtlijn 2009/38/EG, zoals gewijzigd, gerechtelijke en, in voorkomend geval, administratieve procedures kunnen inleiden met inachtneming van alle rechten uit hoofde van deze richtlijn.

Artikel 3

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 4

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor het Europees Parlement

De voorzitter

Voor de Raad

De voorzitter
