

**De nieuwe gewijzigde EOR richtlijn 2009/38/EU :  
Ontwerp van aanbevelingen met betrekking tot de  
onderhandelingen tijdens de periode van omzetting  
(van 5 juni 2009 tot 5 juni 2011)  
[vertaald door AC-ABVV]**



European Trade Union Confederation (ETUC)  
Confédération européenne des syndicats (CES)



**De nieuwe gewijzigde EOR richtlijn 2009/38/EU :  
Ontwerp van aanbevelingen met betrekking tot de onderhandelingen  
tijdens de periode van omzetting (van 5 juni 2009 tot 5 juni 2011)**

***Deze aanbevelingen vervangen niet de bestaande richtsnoeren of checklists. Zij hebben enkel betrekking op de vragen die zouden kunnen rijzen in verband met de EOR akkoorden die tijdens de omzettingsperiode van 5 juni 2009 tot 5 juni 2011 werden ondertekend. De doelstelling bestaat er namelijk in om raad te geven over de manier waarop de wijzigingen van de nieuwe richtlijn geanticipeerd moeten worden, over de manier waarop gegarandeerd moet worden dat de onderhandelde of opnieuw onderhandelde EOR akkoorden de voordelen genieten van alle verbeteringen uit de nieuwe richtlijn en over de manier waarop de collega's gesteund moeten worden wanneer ze geconfronteerd worden met een poging vanwege het management om onderhandelingen of heronderhandelingen aan te gaan die versneld moeten plaatsnemen teneinde de nieuwe bepalingen te omzeilen.***

---

De nieuwe EOR richtlijn 2009/38/EU trad in werking op 5 juni 2009. Vanaf die datum hebben de lidstaten twee jaar tijd om de gewijzigde EOR richtlijn om te zetten in hun nationale wetgeving. De huidige wetten (op basis van de richtlijn van 1994) blijven van toepassing gedurende de omzettingsperiode. De nieuwe bepalingen zullen pas van kracht gaan na deze omzetting in de nationale wetgeving. Met andere woorden zullen de verbeteringen die bepaald zijn in de gewijzigde EOR richtlijn rechtstreeks en automatisch van toepassing zijn vanaf 6 juni 2011.

Met betrekking tot deze omzettingsperiode heeft de nieuwe richtlijn bijzondere modaliteiten in het leven geroepen die speciale aandacht vragen vanwege de vakbonden en de werknemersvertegenwoordigers. **Elk nieuw ondertekend akkoord of elk akkoord op basis van artikel 6, dat formeel herzien/ heronderhandeld<sup>1</sup> werd tijdens de omzettingsperiode, zal verder van toepassing zijn op basis van de wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit de oude richtlijn van 1994, zelfs nadat de nieuwe bepalingen van kracht zijn gegaan.**

**Om die reden is het aangeraden om voorzichtig te zijn met betrekking tot de ondertekening van elk EOR akkoord tijdens de periode van omzetting.** Vanuit een zuiver wettelijk standpunt bestaat de veiligste optie erin om de ondertekening te vermijden van elk nieuw akkoord of elk opnieuw onderhandeld akkoord voor de datum van 6 juni 2011. Het proces van de onderhandelingen of heronderhandelingen kan natuurlijk altijd een aanvang nemen voor die datum. In dit geval is het de datum van ondertekening die van belang is.

---

<sup>1</sup> Onder "een akkoord dat **formeel herzien of heronderhandeld werd**", moet men een ondertekende wijziging verstaan van het bestaande akkoord.



Het is echter niet altijd mogelijk of wenselijk om een nieuw akkoord of een opnieuw onderhandeld akkoord niet te ondertekenen gedurende deze periode. In dit geval en wanneer de ondertekening van een akkoord voor 6 juni 2011 duidelijk gerechtvaardigd is, moeten wij erop letten dat het akkoord dusdanig is opgesteld dat het ten gepaste tijde volledig gedekt is door de richtlijn 2009/38/EU.

Verder, als de onderhandelingen of heronderhandelingen plaatsvinden tijdens de periode van omzetting, zullen de partijen de bepalingen van de nieuwe EOR richtlijn als basis moeten nemen om mee te werken. Het merendeel van de verbeteringen die in de richtlijn staan, werden goedgekeurd door de Europese sociale partners (de CES en BusinessEurope) en door de Europese Commissie in zijn juridisch voorstel opgenomen. Er bestaat bijgevolg geen enkele reden om ze nog steeds niet aan te wenden in de lopende onderhandelingen of heronderhandelingen of om de toepassing ervan te beperken tot de bestaande EOR akkoorden.

### **De rol van de vakbonden bij de ondersteuning van de EOR tijdens de onderhandelingen of heronderhandelingen.**

De vakbonden spelen een duidelijke rol in de ondersteuning en de opleiding van de vertegenwoordigers van de loontrekkenden in de EOR. De nieuwe richtlijn onderstreept het feit dat de Bijzondere Onderhandelingsgroepen of de Europese Ondernemingsraden die betrokken worden in het proces van heronderhandelingen zich kunnen laten bijstaan door vakbondsvertegenwoordigers. Het is essentieel dat de betrokkenheid van de vakbonden uitdrukkelijk wordt vereist door degenen die deel uitmaken van het onderhandelen of heronderhandelen van de akkoorden.

### **Het recht op informatie en consultatie wordt beter bepaald in de nieuwe richtlijn.**

De EOR akkoorden zijn bedoeld om de manier te bepalen waarop informatie en consultatie moet plaatsvinden in de grote ondernemingen. Zij kunnen natuurlijk goede praktijken bevatten die een stap verder gaan dan de minimale normen die bepaald worden in de EOR richtlijn. Zij mogen niet beslissen over de wettelijke interpretatie van de termen "transnationaal", "informatie" en "consultatie". Het wordt echter sterk aanbevolen om in de teksten van de onderhandelde en heronderhandelde akkoorden de definities op te nemen die omschreven worden in de nieuwe richtlijn aangezien ze een zekere duidelijkheid brengen voor alle betrokken actoren.

**Informatie** : de overbrenging van gegevens door de werkgever aan de vertegenwoordigers van de werknemers teneinde deze laatste de gelegenheid te geven om kennis te nemen van het behandelde onderwerp en dit te onderzoeken; de informatie moet op het gepaste moment en op de gepaste manier met de gepaste inhoud gecommuniceerd worden, zodat onder meer de vertegenwoordigers van de werknemers de mogelijkheid krijgen om over te gaan tot een diepgaande evaluatie van de eventuele gevolgen en om zich desgevallend voor te bereiden op overleg met het bevoegde orgaan van de onderneming met een communautaire dimensie of een concern met een communautaire dimensie.

**Consultatie** : het aangaan van een dialoog en het uitwisselen van standpunten tussen de vertegenwoordigers van de werknemers en de centrale directie of elk ander niveau van directie dat meer aangewezen is en dit op een tijdstip, op een manier en met een inhoud die de vertegenwoordigers van de werknemers de gelegenheid geven om hun advies te verwoorden, op basis van de gecommuniceerde informatie en binnen een redelijke termijn, met betrekking tot de voorgestelde maatregelen die het onderwerp zijn van de consultatie, zonder afbreuk te doen aan de verantwoordelijkheid van de directie, en waarmee rekening zou kunnen worden gehouden binnen de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie. De consultatie zal dusdanig verlopen dat de vertegenwoordigers van de werknemers de mogelijkheid zullen krijgen om met de centrale directie samen te zitten en een gemotiveerd antwoord te krijgen op elk advies dat ze eventueel verwoorden.

**Transnationale kwesties** : worden als transnationaal beschouwd, alle aangelegenheden die betrekking hebben op de volledige onderneming met een communautaire dimensie of op het volledige concern met een communautaire dimensie, of op minstens twee ondernemingen of vestigingen van de onderneming of van het concern die gelegen zijn in twee verschillende lidstaten. Dit omvat eveneens de aangelegenheden die, ongeacht het aantal betrokken lidstaten, van belang zijn voor de Europese werknemers in verband met de omvang van hun mogelijke impact of die de overdracht van activiteiten tussen lidstaten veronderstellen.

Volgens de overweging 12 van de nieuwe richtlijn (die eveneens in de preambule staat van de richtlijn van 1994) zijn in deze aangelegenheden de beslissingen begrepen die in een andere lidstaat werden genomen dan waarin de betrokken werknemers tewerkgesteld zijn en volgens de overweging 16 houden ze ook de kwesties in die, ongeacht het aantal betrokken lidstaten, van belang zijn voor de Europese werknemers omwille van de omvang van hun mogelijke gevolgen.

OPGELET : het is mogelijk dat de werkgevers de definities van de termen informatie, consultatie en transnationaliteit zullen proberen te verdraaien. Dit is niet wettelijk. Betere praktijken die een stap verder gaan dan de minimale normen van de richtlijn zijn echter altijd mogelijk.

**Uitzonderlijke omstandigheden :**

Op grond van de subsidiaire voorschriften en van de nieuwe definities zullen de EOR akkoorden stipuleren dat, in het geval van uitzonderlijke omstandigheden of van in het vooruitzicht gestelde maatregelen die de belangen van de werknemers aanzienlijk zouden kunnen treffen (in het bijzonder in het geval van een delocalisatie, een sluiting van vestigingen of ondernemingen of collectief ontslag), het beperkt comité of in afwezigheid ervan, de Europese ondernemingsraad het recht heeft om op zijn verzoek met de centrale directie te vergaderen teneinde geïnformeerd en geraadpleegd te worden (in de zin van de nieuwe definities).

In het geval van een vergadering die georganiseerd wordt met het beperkt comité hebben de leden van de Europese ondernemingsraad die verkozen of aangesteld werden in de vestigingen en/of ondernemingen die rechtstreeks betrokken zijn in de bedoelde omstandigheden of beslissingen het recht om hieraan deel te nemen.

De informatievergadering zal zo spoedig mogelijk plaatsvinden, op basis van een geschreven verslag dat opgesteld werd door de centrale directie. De verstrekte informatie moet aan de vertegenwoordigers van de werknemers de gelegenheid geven om te kunnen overgaan tot een diepgaande evaluatie van de voorgenomen maatregelen. Tijdens deze vergadering zullen de vertegenwoordigers van de werknemers en de directie afspraken maken over de consultatieprocedure (geplande data, de rol van de specialisten om de vertegenwoordigers van de werknemers te helpen bij het staven van hun advies).

Op basis van de afgesproken data zal de consultatievergadering georganiseerd worden met de bedoeling om de vertegenwoordigers van de werknemers de gelegenheid te geven om hun advies te formuleren en de gesprekken met de directie te doen aanvatten. Na afloop van de consultatievergadering zal er een andere vergadering georganiseerd worden om de directie de mogelijkheid te bieden antwoorden te geven op het advies van de EOR.

**OPGELET** : sommige werkgevers zouden kunnen proberen om een beperkte termijn voor de consultatie in het akkoord op te nemen. Dit is onaanvaardbaar. De correcte informatie- en consultatieprocedure moet geval per geval beslist worden in functie van de omvang van de beoogde maatregelen. Het is eveneens essentieel om de consultatieronde niet te beschouwen als een hindernis voor het beslissingsproces, maar wel als een bijdrage voor een doeltreffende beslissingsvorming vanwege de onderneming. De nieuwe richtlijn bepaalt dit klaar en duidelijk.

### **Het recht op opleiding**

De nieuwe akkoorden zullen duidelijk de opleidingsmodaliteiten stipuleren van de leden van de EOR (en de Bijzondere Onderhandelingsgroepen in het geval er een nieuwe onderhandelingsronde zou plaatsvinden als gevolg van een aanzienlijke wijziging in de structuur). De nieuwe EOR richtlijn geeft het recht aan de leden van de EOR om opleiding te genieten en omwille daarvan vrijgesteld te zijn van het presteren van hun arbeidsuren. De directie moet de kosten dragen van de opleiding, alsook alle aanverwante kosten. De vertegenwoordigers van de werknemers moeten het onderwerp van de opleiding bepalen, de lesgevers kiezen en een beslissing nemen over de manier waarop de opleidingssessie wordt georganiseerd (individueel niveau, nationaal niveau of op het niveau van de EOR).

### **De verplichting om de werknemers in te lichten, alsook alle vertegenwoordigers van de loontrekkenden**

Elk lid van de EOR heeft de plicht om verslag uit te brengen op nationaal niveau. De directie moet bijgevolg aan elk lid de geschikte middelen ter beschikking stellen die hem de mogelijkheid geven om te communiceren met zijn nationale structuren van syndicale vertegenwoordiging.

Indien deze structuren ontbreken, moet er een regelmatige toegang voorzien worden om de sites van de onderneming te raadplegen; dit houdt ook de mogelijkheid in voor de leden van de EOR om de werknemers die zij vertegenwoordigen elektronisch te contacteren, hetgeen tot hun beschikking moet worden gesteld daar waar het bestaat.

### **Aaneensluiting van de nationale en Europese niveaus van de informatie- en consultatierondes**

De EOR akkoorden moeten ervoor zorgen dat de nationale en Europese niveaus van de informatie- en consultatierondes goed op elkaar aansluiten. Meer specifiek dient te worden genoteerd dat de nieuwe EOR richtlijn bepaalt dat het informatieproces op Europees niveau de nationale processen moet voorafgaan of minstens tegelijkertijd beginnen teneinde de doeltreffendheid van deze processen te verzekeren.

### **Aanpassingclausule**

Zodra de nationale wetten van kracht gaan, is de aanpassingsclausule die bepaald wordt in artikel 13 van de EOR richtlijn 2009/38/EU van toepassing op alle akkoorden met inbegrip van de akkoorden "artikel 13" van de richtlijn van 1994 en de akkoorden "artikel 6" die ondertekend of herzien zijn tijdens de omzettingsperiode. Deze clausule maakt het mogelijk om deze akkoorden opnieuw te onderhandelen onder de voorwaarden van de nieuwe richtlijn, maar zal enkel van toepassing zijn indien deze akkoorden niet reeds bepalingen bevatten die een wijziging in de structuur voorzien of in geval van conflicten tussen de bepalingen.

OPGELET : Bij de heronderhandelingen van de akkoorden "artikel 13" of "artikel 6" of tijdens de onderhandelingen van nieuwe akkoorden zouden de werkgevers kunnen proberen om de clausules te integreren met betrekking tot de wijziging in structuur teneinde de mogelijkheid om deze akkoorden te heronderhandelen krachtens de nieuwe richtlijn op een definitieve manier weg te nemen. Dit is onaanvaardbaar en moet vermeden worden door een aanpassingsclausule op te nemen die gelijkwaardig is aan de formulering van de nieuwe richtlijn.

### **Hoe kan men ervoor zorgen dat de akkoorden die tijdens de omzettingsperiode onderhandeld of heronderhandeld worden, het volle voordeel trekken uit de nieuwe richtlijn 2009/38/EU ?**

In de algemene beginselen of de preambule van het akkoord moet er duidelijk verwezen worden naar de toepassing van de nieuwe bepalingen zodra ze in werking treden. Er moet uitdrukkelijk gestipuleerd worden dat het akkoord ondertekend of herzien wordt met volledige kennis van de nieuwe EOR richtlijn 2009/38/EU en dat het de rechten en plichten van de partijen van het akkoord omschrijft zoals bedoeld in deze richtlijn.

Teneinde de intentie te herbevestigen om de nieuwe bepalingen toe te passen, kan het akkoord daarenboven een **clausule van heronderhandeling** omvatten die als volgt luidt :

1. Dit akkoord zal heronderhandeld worden binnen de 6 maanden volgend op de inwerkingtreding van de omzettingsbepalingen van de richtlijn 2009/38/EU met de bedoeling om de verplichtingen die voortvloeien uit de richtlijn 2009/38/EU erin op te nemen.

2. Indien het opnieuw onderhandelde akkoord niet van toepassing is één jaar na de inwerkingtreding van de nationale bepalingen zal de EOR werkzaam zijn volgens de regels die bepaald zijn in de bijkomende voorschriften van de EOR richtlijn die op dat ogenblik van kracht is en dit tot het opnieuw onderhandelde akkoord geïmplementeerd wordt.

3. Dit akkoord zal geldig en van toepassing zijn tijdens de volledige periode van heronderhandelingen tot de nieuwe akkoorden in werking treden.

OPGELET : Vergeet niet dat wanneer er akkoorden worden afgesloten tijdens de omzettingsperiode, de loontrekkenden en werkgevers altijd de bepalingen moeten volgen van de richtlijn 2009/38/EU.

De veiligste manier, vanuit een zuiver wettelijk standpunt, om ervoor te zorgen dat een EOR akkoord het voordeel geniet van alle verbeteringen die bepaald zijn in de nieuwe richtlijn bestaat erin om dit akkoord te ondertekenen na 6 juni 2011.