

RICHTLIJN 2002/14/EG VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

van 11 maart 2002

tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, met name op artikel 137, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie ⁽¹⁾,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité ⁽²⁾,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's ⁽³⁾,

Volgens de procedure van artikel 251 ⁽⁴⁾ en gezien de gemeenschappelijke tekst die op 23 januari 2002 door het bemiddelingscomité is goedgekeurd,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Luidens artikel 136 van het Verdrag stellen de Gemeenschap en de lidstaten zich met name de bevordering van de sociale dialoog ten doel.
- (2) In punt 17 van het Gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werknemers is onder meer bepaald dat „de voorlichting, de raadpleging en de inspraak van de werknemers op gepaste wijze moeten worden ontwikkeld, rekening houdende met de in de verschillende lidstaten geldende gebruiken”.
- (3) De Commissie heeft de sociale partners op communautair niveau geraadpleegd over de mogelijke richting van een communautair optreden op het gebied van informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen in de Gemeenschap.
- (4) Na deze raadpleging achtte de Commissie een communautair optreden raadzaam en heeft zij de sociale partners andermaal geraadpleegd, nu over de inhoud van het voorgenoemde voorstel; dezen hebben de Commissie hun advies doen toekomen.
- (5) Na afloop van deze tweede raadplegingsfase hebben de sociale partners niet aangegeven het proces dat tot een overeenkomst zou kunnen leiden, op gang te willen brengen.
- (6) De op communautair en nationaal niveau bestaande wettelijke kaders die de betrokkenheid van de werknemers bij de sturing van de onderneming en bij beslis-

singen die hen aangaan moeten verzekeren, hebben niet altijd kunnen verhinderen dat er toch beslissingen met ingrijpende gevolgen voor werknemers werden genomen en bekendgemaakt, zonder dat vooraf passende informatie- en raadplegingsprocedures waren gevolgd.

- (7) De sociale dialoog en het wederzijds vertrouwen binnen de ondernemingen dienen verbeterd te worden teneinde het anticiperen op risico's te bevorderen, de flexibiliteit van de organisatie van het werk te bevorderen en de toegang van de werknemers tot opleidingsmogelijkheden binnen de onderneming te handhaven in een kader van zekerheid, de bewustmaking van werknemers ten aanzien van de noodzaak van aanpassingen te stimuleren, de bereidheid van de werknemers om deel te nemen aan maatregelen en acties ter verbetering van hun inzetbaarheid te vergroten, de betrokkenheid van de werknemers bij de plannen voor de toekomst van de onderneming te bevorderen, en het concurrentievermogen daarvan te versterken.
- (8) Van bijzonder belang is het bevorderen en intensiveren van informatie en raadpleging over de situatie en de vermoedelijke evolutie van de werkgelegenheid in de onderneming, alsmede, — wanneer de evaluatie van de werkgever wijst op een mogelijke bedreiging van de werkgelegenheid in de onderneming — over voorgenomen anticiperende maatregelen, met name inzake opleiding en ontwikkeling van de vaardigheden van de werknemers, zulks teneinde de negatieve effecten af te wenden of te verzachten, en de inzetbaarheid en het aanpassingsvermogen van de bedreigde werknemers te verbeteren.
- (9) Tijdige informatie en raadpleging is een noodzakelijke voorwaarde voor het welslagen van de herstructurering en aanpassing van de ondernemingen aan de nieuwe omstandigheden die het gevolg zijn van de mondialisering van de economie, met name door de ontwikkeling van nieuwe vormen van arbeidsorganisatie.
- (10) De Gemeenschap heeft een werkgelegenheidsstrategie uitgestippeld en geïmplementeerd die berust op de begrippen „anticipatie”, „preventie” en „inzetbaarheid”; deze begrippen moeten een centrale rol krijgen in alle beleidsmaatregelen die de werkgelegenheid ten goede kunnen komen — met inbegrip van maatregelen van ondernemingen — door de sociale dialoog op te voeren om veranderingen te vergemakkelijken zonder af te doen aan de prioritaire doelstelling van de werkgelegenheid.

⁽¹⁾ PB C 2 van 5.1.1999, blz. 3.

⁽²⁾ PB C 258 van 10.9.1999, blz. 24.

⁽³⁾ PB C 144 van 16.5.2001, blz. 58.

⁽⁴⁾ Advies van het Europees Parlement van 14 april 1999 (PB C 219 van 30.7.1999, blz. 223), bevestigd op 16 september 1999 (PB C 54 van 25.2.2000, blz. 55), gemeenschappelijk standpunt van de Raad van 27 juli 2001 (PB C 307 van 31.10.2001, blz. 16) en besluit van het Europees Parlement van 23 oktober 2001 (nog niet verschenen in het Publicatieblad). Besluit van het Europees Parlement van 5 februari 2002 en Besluit van de Raad van 18 februari 2002.

- (11) De ontwikkeling van de interne markt dient harmonieus te verlopen; zij mag geen afbreuk doen aan de essentiële waarden waarop onze samenlevingen zijn gebaseerd en moet waarborgen dat alle burgers van de economische ontwikkeling kunnen profiteren.
- (12) De derde fase van de economische en monetaire unie heeft geleid tot intensivering en versnelling van de concurrentiedruk op Europees niveau. Dit maakt meer begeleidende sociale maatregelen op nationaal niveau noodzakelijk.
- (13) De op communautair en nationaal niveau bestaande wettelijke kaders inzake behandeling a posteriori van informatie en raadpleging van de werknemers voorzien al te vaak in een veranderingsproces; zij bevatten geen bepalingen over de economische aspecten van beslissingen of over het anticiperen op werkgelegenheidsontwikkelingen binnen ondernemingen en risicopreventie.
- (14) Vanwege deze politieke, economische, sociale en juridische ontwikkelingen dient het bestaande wettelijke kader te worden aangepast, zodat het voorziet in de praktische en juridische instrumenten die de uitoefening van het recht op informatie en raadpleging mogelijk maken.
- (15) Deze richtlijn doet geen afbreuk aan nationale systemen die voorschrijven dat de concrete uitoefening van dit recht gepaard moet gaan met een collectieve wilsuiting.
- (16) Deze richtlijn doet evenmin afbreuk aan systemen die voorzien in rechtstreekse betrokkenheid van werknemers, mits zij hun recht op informatie en raadpleging ook via hun vertegenwoordigers kunnen uitoefenen.
- (17) Daar de doelstellingen van deze richtlijn niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt — omdat het gaat om de vaststelling van een algemeen kader voor informatie en raadpleging van werknemers dat is aangepast aan de hierboven beschreven nieuwe Europese context — en derhalve, gezien de omvang en de effecten van de geplande actie, beter door de Gemeenschap kunnen worden verwezenlijkt kan de Gemeenschap, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken.
- (18) Dit algemeen kader heeft als doel minimumvoorschriften vast te stellen die voor de gehele Gemeenschap gelden en belet niet dat de lidstaten voorzien in bepalingen die gunstiger zijn voor de werknemers.
- (19) Dit algemeen kader heeft tevens als doel te vermijden dat administratieve, financiële of juridische beperkingen de oprichting en de ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen belemmeren. Daartoe lijkt het dienstig, de werkingssfeer van deze richtlijn, naar keuze van de lidstaten, te beperken tot ondernemingen met ten minste 50 of vestigingen met ten minste 20 werknemers.
- (20) Hierbij wordt rekening gehouden met, maar geen afbreuk gedaan aan, andere nationale maatregelen en praktijken die gericht zijn op het bevorderen van de sociale dialoog binnen ondernemingen die niet door deze richtlijn zijn gedekt en binnen overheidsinstanties.
- (21) Lidstaten waar geen gevestigd wettelijk systeem voor informatie en raadpleging van werknemers- en werkgeversvertegenwoordiging is, dienen echter voorlopig de mogelijkheid te hebben de werkingssfeer van deze richtlijn betreffende het aantal werknemers verder te beperken.
- (22) Het communautaire kader voor informatie en raadpleging van werknemers dient de last voor de ondernemingen tot een minimum te beperken, doch zonder de effectieve uitoefening van de toegekende rechten in het gedrang te brengen.
- (23) Het doel van deze richtlijn dient te worden bereikt door de vaststelling van een algemeen kader dat de beginselen, definities en regelingen voor informatie en raadpleging omvat, dat de lidstaten in acht dienen te nemen en aan de nationale omstandigheden dienen aan te passen; hierbij kan aan de sociale partners eventueel een centrale rol worden toebedeeld, zodat zij vrijelijk, door middel van akkoorden, regelingen inzake informatie en de raadpleging kunnen treffen die beter aansluiten bij hun behoeften en wensen.
- (24) Sommige bijzondere regels in bepaalde nationale wetgevingen betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers, ten behoeve van ondernemingen of vestigingen die politieke, confessionele, charitatieve, educatieve, wetenschappelijke of kunstzinnige doeleinden nastreven, of doeleinden op het gebied van informatie, voorlichting of opinievorming, of die ten dienste staan van beroepsorganisaties, dienen onverlet te blijven.
- (25) De ondernemingen en vestigingen dienen beschermd te worden tegen het openbaar worden van bepaalde bijzonder gevoelige informatie.
- (26) De werkgever moet kunnen afzien van informatie en raadpleging wanneer die de onderneming of vestiging ernstig zouden schaden, of wanneer hij onmiddellijk gevolg moet geven aan een bevel van een regelgevende of toezichthoudende instantie.
- (27) Informatie en raadpleging impliceren rechten en verplichtingen voor de sociale partners op het niveau van de onderneming of van de vestiging.

- (28) In geval van inbreuk op de verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn dienen administratieve of gerechtelijke procedures van toepassing te zijn, alsmede doeltreffende en afschrikkende sancties die in verhouding staan tot de ernst van de overtreding.
- (29) Deze richtlijn mag geen afbreuk doen aan eventueel specifiekere bepalingen van Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag⁽¹⁾ en van Richtlijn 2001/23/EG van de Raad van 12 maart 2001 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen daarvan⁽²⁾.
- (30) Andere rechten inzake informatie en raadpleging, met inbegrip van de rechten die voortvloeien uit 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⁽³⁾, dienen door deze richtlijn onverlet te worden gelaten.
- (31) De uitvoering van deze richtlijn mag geen rechtvaardiging vormen voor een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden,

Artikel 2

Definities

In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) „onderneming”: een openbare of particuliere onderneming die, al dan niet met winstoogmerk, een economische activiteit uitoefent en gevestigd is op het grondgebied van een lidstaat;
- b) „vestiging”: een bedrijfseenheid in de zin van de nationale wetgeving en praktijk die gevestigd is op het grondgebied van een lidstaat, en waar op duurzame basis een economische activiteit wordt uitgeoefend met menselijke en materiële hulpbronnen;
- c) „werkgever”: een natuurlijke of rechtspersoon die volgens de nationale wetgeving en praktijk partij is bij arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen met werknemers;
- d) „werknemer”: een persoon die in de betrokken lidstaat op grond van het nationale arbeidsrecht en volgens de nationale praktijk bescherming geniet als werknemer;
- e) „werknemersvertegenwoordiger”: een werknemersvertegenwoordiger volgens de nationale wetgeving en/of praktijk;
- f) „informatie”: het verstrekken van gegevens door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers, opdat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen;
- g) „raadpleging”: de gedachtewisseling en de totstandbrenging van een dialoog tussen de werknemersvertegenwoordigers en de werkgever.

Artikel 3

Werkingsfeer

1. Deze richtlijn is naar keuze van de lidstaten van toepassing op:
- a) ondernemingen die in een lidstaat ten minste 50 werknemers in dienst hebben, of
- b) vestigingen die in een lidstaat ten minste 20 werknemers in dienst hebben.

De lidstaten bepalen op welke wijze deze minimumaantallen worden berekend.

2. De lidstaten kunnen, met inachtneming van de in deze richtlijn neergelegde beginselen en doelstellingen, voorzien in specifieke bepalingen voor ondernemingen of vestigingen die politieke, confessionele, charitatieve, educatieve, wetenschappelijke of kunstzinnige doeleinden nastreven, of doeleinden op het gebied van informatie of opinievorming, of die ten dienste staan van beroepsorganisaties, op voorwaarde dat dergelijke bijzondere bepalingen in de nationale wetgeving reeds bestaan op de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn.

3. De lidstaten kunnen van deze richtlijn afwijken door middel van specifieke bepalingen voor de bemanningen van schepen die op volle zee varen.

HEBLEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Doel en beginselen

1. Deze richtlijn heeft tot doel een algemeen kader van minimumvoorschriften vast te stellen met betrekking tot het recht van werknemers van ondernemingen of vestigingen in de Gemeenschap op informatie en raadpleging.
2. De nadere regelingen inzake informatie en raadpleging worden vastgesteld en uitgevoerd overeenkomstig de nationale wetgeving en de in de lidstaten gebruikelijke praktijken op het gebied van sociaal overleg, en wel zo dat de nuttige werking ervan gewaarborgd is.
3. De nadere regelingen inzake informatie en raadpleging worden door de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers vastgesteld en uitgevoerd in een geest van samenwerking, met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen en rekening houdende met de belangen van zowel de onderneming of de vestiging als de werknemers.

⁽¹⁾ PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16.

⁽²⁾ PB L 82 van 22.3.2001, blz. 16.

⁽³⁾ PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64. Richtlijn gewijzigd bij Richtlijn 97/74/EG (PB L 10 van 16.1.1998, blz. 22).

*Artikel 4***Nadere regelingen inzake informatie en raadpleging**

1. De lidstaten stellen overeenkomstig dit artikel in nadere regelingen vast hoe het recht op informatie en raadpleging op het passende niveau wordt uitgeoefend en houden daarbij rekening met de beginselen van artikel 1 en laten vigerende bepalingen en/of praktijken die voor de werknemers gunstiger zijn, onverlet.

2. Informatie en raadpleging behelzen:

- a) informatie over de recente en de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten en de economische situatie van de onderneming of vestiging;
- b) informatie en raadpleging over de situatie, de structuur en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de onderneming of vestiging, alsmede over eventuele geplande anticiperende maatregelen met name in geval van bedreiging van de werkgelegenheid;
- c) informatie en raadpleging over beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen, met inbegrip van die welke vallen onder de in artikel 9, lid 1, genoemde bepalingen van het Gemeenschapsrecht.

3. Het tijdstip, de wijze en de inhoud van de informatie laten met name toe dat de werknemersvertegenwoordigers de informatie adequaat kunnen bestuderen en zo nodig de raadpleging kunnen voorbereiden.

4. Raadpleging geschiedt:

- a) op een tijdstip, met middelen en met een inhoud die passend zijn;
- b) op het relevante niveau van directie en vertegenwoordiging, afhankelijk van het te bespreken onderwerp;
- c) op basis van de overeenkomstig artikel 2, letter f), door de werkgever te verstrekken informatie en van het advies dat de werknemersvertegenwoordigers kunnen uitbrengen;
- d) op zodanige wijze, dat de werknemersvertegenwoordigers met de werkgever kunnen samenkomen en een met redenen omkleed antwoord op hun advies kunnen krijgen;
- e) met het doel een akkoord te bereiken over de in lid 2, onder c), bedoelde beslissingen, die onder de bevoegdheden van de werkgever vallen.

*Artikel 5***Informatie en raadpleging op basis van akkoorden**

De lidstaten kunnen het overlaten aan de sociale partners op het passende niveau, met inbegrip van het niveau van onderneming of vestiging, om vrijelijk en te allen tijde via onderhandelingen de nadere regelingen voor informatie en raadpleging van

de werknemers in een akkoord vast te leggen. Deze akkoorden, alsmede akkoorden die voorhanden zijn op de datum van artikel 11 en de verlengingen van dergelijke akkoorden, kunnen bepalingen bevatten die afwijken van artikel 4, op voorwaarde dat niet wordt afgedaan aan de beginselen van artikel 1 en aan de door de lidstaten vastgestelde voorwaarden en beperkingen.

*Artikel 6***Vertrouwelijke informatie**

1. De lidstaten bepalen met inachtneming van de voorwaarden en beperkingen van de nationale wetgeving, dat de werknemersvertegenwoordigers en deskundigen die hen bijstaan, informatie die hun in het legitieme belang van de onderneming of de vestiging uitdrukkelijk als vertrouwelijk is verstrekt, niet aan werknemers noch aan derden bekend mogen maken. Deze geheimhoudingsplicht blijft ook gelden na het verstrijken van hun mandaat, ongeacht waar zij zich bevinden. Een lidstaat kan werknemersvertegenwoordigers en eenieder die hen bijstaat wel toestaan vertrouwelijke informatie door te geven aan werknemers en derden mits dezen aan de geheimhoudingsplicht gebonden zijn.

2. De lidstaten bepalen dat de werkgever in specifieke gevallen en met inachtneming van de voorwaarden en beperkingen van de nationale wetgeving niet tot informatie of raadpleging gehouden is, wanneer die informatie of raadpleging volgens objectieve criteria de onderneming of vestiging ernstig in haar functioneren zou belemmeren, dan wel zou schaden.

3. Onverminderd de bestaande nationale procedures voorzien de lidstaten in administratieve of gerechtelijke beroepsprocedures voor het geval de werkgever geheimhouding verlangt of informatie weigert te verstrekken, overeenkomstig de leden 1 en 2. Zij kunnen tevens voorzien in procedures om de vertrouwelijkheid van de betrokken informatie veilig te stellen.

*Artikel 7***Bescherming van de werknemersvertegenwoordigers**

De lidstaten zien erop toe dat de werknemersvertegenwoordigers bij de uitoefening van hun functie voldoende bescherming en waarborgen genieten om de taken die hun zijn toevertrouwd naar behoren te kunnen vervullen.

*Artikel 8***Bescherming van rechten**

1. De lidstaten treffen passende maatregelen voor het geval deze richtlijn door werkgevers of de werknemersvertegenwoordigers niet wordt nageleefd. In het bijzonder zorgen zij ervoor dat er administratieve of gerechtelijke procedures voorhanden zijn om de in deze richtlijn opgenomen verplichtingen te doen naleven.

2. De lidstaten voorzien in passende sancties op overtredingen van deze richtlijn door werkgevers of werknemersvertegenwoordigers; de sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Artikel 9

Samenhang tussen deze richtlijn en andere communautaire en nationale bepalingen

1. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de specifieke procedures voor informatie en raadpleging bedoeld in artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG en in artikel 7 van Richtlijn 2001/23/EG.
2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan maatregelen die zijn genomen overeenkomstig Richtlijn 94/45/EG en Richtlijn 97/74/EG.
3. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan in de nationale wetgevingen voorziene rechten inzake informatie, raadpleging en participatie.
4. De omzetting van deze richtlijn kan niet worden aangevoerd om een teruggang te rechtvaardigen ten opzichte van de bestaande situatie in de lidstaten of onder het algemene niveau van bescherming van de werknemers op de onder deze richtlijn vallende gebieden.

Artikel 10

Overgangsbepalingen

Niettegenstaande artikel 3, kan een lidstaat die bij de inwerkingtreding van deze richtlijn niet beschikt over een algemeen, permanent en wettelijk systeem van informatie en raadpleging van werknemers, noch over een algemeen, permanent en wettelijk systeem van werknemersvertegenwoordiging op de werkplaats met dat doel, de toepassing van de nationale bepalingen ter uitvoering van deze richtlijn beperken tot:

- a) ondernemingen met ten minste 150 werknemers of vestigingen met ten minste 100 werknemers tot uiterlijk op 23 maart 2007, en
- b) ondernemingen met ten minste 100 werknemers of vestigingen met ten minste 50 werknemers gedurende het jaar volgend op de onder a) vermelde datum.

Artikel 11

Omzetting

1. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op 23 maart 2005 aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er zorg voor dat uiterlijk op diezelfde datum de sociale partners via akkoorden de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen moeten treffen om te allen tijde in staat te zijn de bij deze richtlijn opgelegde resultaten te garanderen. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

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

Artikel 12

Toetsing door de Commissie

Uiterlijk op 23 maart 2007, toetst de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op communautair niveau, de toepassing van deze richtlijn, teneinde de Raad in voorkomend geval de nodige wijzigingen voor te stellen.

Artikel 13

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de datum van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen*.

Artikel 14

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel, 11 maart 2002.

Voor het Europees Parlement

De voorzitter

P. COX

Voor de Raad

De voorzitter

J. PIQUÉ I CAMPS