

## II

*(Vorbereidende besluiten)*

## COMMISSIE

**Voorstel voor een richtlijn van de Raad tot instelling van een algemeen kader betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap**

(1999/C 2/03)

**(Voor de EER relevante tekst)***COM(1998) 612 def. — 98/0315(SYN)**(Door de Commissie ingediend op 17 november 1998)*

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op de overeenkomst betreffende de sociale politiek, gehecht aan het protocol (nr. 14) betreffende de sociale politiek, bijlage bij het Verdrag betreffende de Europese Unie, inzonderheid op artikel 2, lid 2,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité,

Overeenkomstig artikel 189 C van het Verdrag,

Overwegende dat op basis van het protocol betreffende de sociale politiek dat aan het Verdrag betreffende de Europese Unie is gehecht, de lidstaten van de Europese Gemeenschap, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland, hierna „lidstaten” genoemd, het sociaal handvest van 1989 ten uitvoer wensen te leggen en hiertoe een overeenkomst betreffende de sociale politiek hebben vastgesteld;

Overwegende dat de Raad uit hoofde van artikel 2, lid 2, van deze overeenkomst door middel van een richtlijn minimumvoorschriften mag vaststellen;

Overwegende dat overeenkomstig artikel 1 van deze overeenkomst de Gemeenschap en de lidstaten zich met name de bevordering van de sociale dialoog ten doel stellen;

Overwegende dat in punt 17 van het gemeenschapshandvest van de sociale grondrechten van de werkenden onder meer is bepaald dat „de voorlichting, de raadpleging en de inspraak van de werkenden op gepaste wijze moeten worden ontwikkeld, rekening houdende met de in de verschillende lidstaten geldende gebruiken”;

Overwegende dat, overeenkomstig artikel 3, lid 2, van de overeenkomst betreffende de sociale politiek, de Commissie de sociale partners op communautair niveau heeft geraadpleegd over de mogelijke richting van communautair optreden op het gebied van de informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen in de Europese Gemeenschap;

Overwegende dat de Commissie, na deze raadpleging van mening dat communautair optreden raadzaam was, de sociale partners over de inhoud van het bedoelde voorstel opnieuw heeft geraadpleegd, overeenkomstig artikel 3, lid 3, van bovengenoemde overeenkomst, en dat deze de Commissie hun advies hebben doen toekomen;

Overwegende dat de sociale partners de Commissie, na afloop van deze tweede raadplegingsfase, niet in kennis hebben gesteld van hun wens een begin te maken met het proces dat tot een overeenkomst, als bedoeld in artikel 4 van genoemde overeenkomst, zou kunnen leiden;

Overwegende dat het bestaan, op communautair en nationaal niveau, van wettelijke kaders gericht op het verzekeren van de actieve betrokkenheid van de werknemers bij de sturing van de onderneming en bij beslissingen die hen aangaan, in bepaalde gevallen niet heeft kunnen verhinderen dat er beslissingen met ingrijpende gevolgen voor werknemers zijn genomen en bekendgemaakt zonder dat er passende procedures inzake de informatie en de raadpleging waren gevolgd;

Overwegende dat de sociale dialoog en het wederzijds vertrouwen binnen de ondernemingen verbeterd dienen 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 verzekeren in een kader van zekerheid, de bewustmaking van werknemers ten aanzien van de noodzaak van aanpas-

sing 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;

Overwegende dat tijdige informatie en raadpleging een noodzakelijke voorwaarde is voor het welslagen van de processen van herstructurering en aanpassing van de ondernemingen aan de nieuwe omstandigheden als gevolg van de mondialisering van de economie, met name door de ontwikkeling van nieuwe vormen van organisatie van werk;

Overwegende dat de Europese Gemeenschap een werkgelegenheidsstrategie heeft bepaald en ten uitvoer legt die gebaseerd is op de kernbegrippen „anticipatie”, „preventie” en „inzetbaarheid”, die men een centrale rol wil verlenen in alle vormen van overheidsbeleid die een positieve invloed op de werkgelegenheid zouden kunnen hebben, ook op het niveau van de ondernemingen, door een intensievere sociale dialoog met het oog op het vergemakkelijken van verandering in samenhang met de prioritaire doestelling van de werkgelegenheid;

Overwegende dat de interne markt zich harmonieus dient te ontwikkelen, met instandhouding van de essentiële waarden waarop onze samenlevingen zijn gebaseerd, met name door alle burgers te laten delen in de resultaten van de economische ontwikkeling;

Overwegende dat de derde fase van de economische en monetaire unie zal leiden tot intensivering en versnelling van de concurrentiedruk op Europees niveau, hetgeen begeleidende sociale maatregelen op nationaal niveau vereist;

Overwegende dat de bestaande wettelijke kaders op communautair en nationaal niveau inzake de informatie en de raadpleging van de werknemers vaak vooral gericht zijn op het achteraf regelen van veranderingsprocessen, geen rekening houden met de economische factoren bij beslissingen, en het anticiperen op de ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen ondernemingen en de risicopreventie niet werkelijk bevorderen;

Overwegende dat deze politieke, economische, sociale en juridische ontwikkelingen een aanpassing van het bestaande wettelijke kader noodzakelijk maken;

Overwegende dat, overeenkomstig de beginselen van subsidiariteit en proportionaliteit zoals bedoeld in artikel 3 B van het verdrag, de in het voorafgaande genoemde doelstellingen van de geplande actie door de lidstaten niet in voldoende mate verwezenlijkt kunnen worden,

aangezien het gaat om het vaststellen van een algemeen kader voor de informatie en de raadpleging van de werknemers dat is aangepast aan de hierboven beschreven nieuwe Europese context; dat, gezien de omvang en de effecten van de geplande actie, deze doelstellingen beter gerealiseerd zullen kunnen worden door actie op communautair niveau, door middel van minimumvoorschriften die in de gehele Europese Gemeenschap geldig zijn; dat deze richtlijn zich beperkt tot het voor de verwezenlijking van deze doelstellingen noodzakelijke minimum;

Overwegende dat dit algemeen kader gericht dient te zijn op de vaststelling van minimumvoorschriften die voor de gehele Europese Gemeenschap gelden, en geen zodanige administratieve, financiële of juridische belasting met zich mag brengen dat de oprichting en de ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen erdoor belemmerd zou kunnen worden; dat het met het oog daarop dienstig lijkt de werkingssfeer van deze richtlijn te beperken tot ondernemingen met 50 of meer werknemers, onverminderd nationale en communautaire bepalingen die gunstiger zijn voor de werknemers; dat, om een zeker evenwicht tussen de bovengenoemde factoren te bewaren, deze drempel verhoogd kan worden tot 100 werknemers voor wat betreft meer vernieuwende maatregelen die worden voorgesteld betreffende de informatie en de raadpleging van de werknemers met betrekking tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de onderneming;

Overwegende dat het communautaire kader op dit terrein de lasten voor de ondernemingen tot het onvermijdelijke minimum dient te beperken, en tegelijkertijd de effectieve uitoefening van de aan de werknemers toegekende rechten dient te waarborgen;

Overwegende dat de doelstellingen van deze richtlijn bereikt zullen zijn door de instelling van een algemeen kader dat de definities en het doel van de informatie en de raadpleging omvat, dat dan door de lidstaten ingevuld en aan de nationale omstandigheden aangepast zal moeten worden, waarbij de sociale partners eventueel een centrale rol toebedeeld kan worden, zodat zij in alle vrijheid, door middel van onderlinge akkoorden, regelingen inzake informatie en de raadpleging kunnen treffen die beter aansluiten bij hun behoeften en wensen;

Overwegende dat een aantal bijzondere regelingen in bepaalde nationale wetgevingen betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers, ten behoeve van ondernemingen die politieke, confessionele, caritatieve, educatieve, wetenschappelijke of kunstzinnige doeleinden nastreven, of doeleinden op het gebied van informatieverstrekking, voorlichting of meningsuiting, of die ten dienste staan van beroepsorganisaties, onverlet dienen te blijven;

Overwegende dat ondernemingen beschermd dienen te worden tegen het bekend worden van bepaalde bijzonder gevoelige informatie;

Overwegende dat de modernisering van het werk rechten en verantwoordelijkheden met zich brengt voor beide sociale partners op het niveau van de onderneming;

Overwegende dat het noodzakelijk is om op communautair niveau de juridische consequenties vast te leggen van beslissingen die zijn genomen in een context van ernstige schending van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen, onverminderd de algemene verplichtingen van de lidstaten op dit gebied;

Overwegende dat deze richtlijn ook van toepassing is op de materie die wordt behandeld in Richtlijn 98/59/EG van de Raad van 20 juli 1998 betreffende de aanpassing van de wetgevingen van de lidstaten inzake collectief ontslag<sup>(1)</sup>, Richtlijn 77/187/EEG van de Raad van 17 februari 1977 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<sup>(2)</sup>, gewijzigd bij Richtlijn 98/50/EG<sup>(3)</sup>;

Overwegende dat andersoortige rechten inzake de informatie en de raadpleging van werknemers, 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<sup>(4)</sup>, door deze richtlijn onverlet dienen te blijven,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

### Artikel 1

#### Doel en beginselen

1. Met deze richtlijn wordt beoogd een algemeen kader ter verbetering van het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in de ondernemingen in de Europese Gemeenschap in te stellen.

2. Bij het vaststellen en uitvoeren van de procedures inzake informatie en raadpleging werken de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers samen, met inachtneming van hun wederzijdse rechten en verplichtingen, rekening houdende met de belangen van zowel de onderneming als de werknemers.

<sup>(1)</sup> PB L 225 van 12.8.1998, blz. 16.

<sup>(2)</sup> PB L 61 van 5.3.1977, blz. 26.

<sup>(3)</sup> PB L 201 van 17.7.1998, blz. 88.

<sup>(4)</sup> PB L 254 van 30.9.1994, blz. 64.

### Artikel 2

#### Definities en werkingsfeer

1. In deze richtlijn wordt verstaan onder:

- a) „ondernemingen”: openbare of particuliere ondernemingen die een economische activiteit uitoefenen, al dan niet met winstoogmerk, die gevestigd zijn op het grondgebied van lidstaten van de Europese Gemeenschap en die ten minste 50 werknemers in dienst hebben, onverminderd de bepalingen in artikel 4, lid 3;
- b) „werkgever”: de natuurlijke of rechtspersoon die partij is in arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen met werknemers;
- c) „werknemersvertegenwoordigers”: de werknemersvertegenwoordigers overeenkomstig de nationale wetgeving en/of gebruiken;
- d) „informatie”, het door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers voorleggen van een schriftelijk rapport met alle relevante gegevens betreffende de in artikel 4, lid 1, genoemde onderwerpen, op een zodanig moment, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat deze stap een nuttig effect heeft, en met name de werknemersvertegenwoordigers in staat stelt om een en ander diepgaand te bestuderen en zich op een eventuele raadpleging voor te bereiden;
- e) „raadpleging”: het organiseren van een dialoog en een gedachtewisseling tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers betreffende de in artikel 4, lid 1, punt b) en c) genoemde onderwerpen,
  - op een zodanig moment, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat deze stap een nuttig effect heeft;
  - op een dienovereenkomstig niveau van directie en vertegenwoordiging, afhankelijk van het te bespreken onderwerp;
  - op basis van de door de werkgever verstrekte gegevens en het advies dat de werknemersvertegenwoordigers desgewenst kunnen uitbrengen;
  - met inbegrip van het recht van de werknemersvertegenwoordigers om met de werkgever te vergaderen en een met redenen omklede reactie op hun eventuele advies te ontvangen;
  - met inbegrip van, bij beslissingen die binnen de beslissingsbevoegdheid van de werkgever vallen, het streven naar een voorafgaand akkoord over beslissingen als bedoeld in artikel 4, lid 1, punt c).

2. De lidstaten kunnen, met inachtneming van de in deze richtlijn aangegeven beginselen en doelstellingen, voorzien in bijzondere bepalingen betreffende ondernemingen die politieke, confessionele, caritatieve, educatieve, wetenschappelijke of kunstzinnige doeleinden nastreven, of doeleinden op het gebied van informatieverstrekking, voorlichting of meningsuiting, of die ten dienste staan van beroepsorganisaties, op voorwaarde dat dergelijke bijzondere bepalingen op de datum van goedkeuring van deze richtlijn reeds bestaan in de nationale wetgeving.

### *Artikel 3*

#### **Uit een akkoord voortvloeiende procedures inzake informatie en raadpleging**

1. De lidstaten kunnen de sociale partners op het geëigende niveau, met inbegrip van het niveau van de onderneming, machtigen om op ieder gewenst moment naar eigen goeddunken in een akkoord vast te leggen hoe de bepalingen in de artikelen 1, 2 en 4 van deze richtlijn in de praktijk zullen worden uitgevoerd.

2. De in het eerste lid van dit artikel bedoelde akkoorden kunnen, met inachtneming van de algemene doelstellingen van de richtlijn en binnen door de lidstaten vastgestelde voorwaarden en beperkingen, bepalingen bevatten die afwijken van de bepalingen als bedoeld in artikel 2, lid 1, onder d) en e), en in artikel 4 van deze richtlijn.

### *Artikel 4*

#### **Inhoud en vorm van de informatie en de raadpleging**

1. Onverminderd eventuele geldende bepalingen en/of praktijken in de lidstaten die gunstiger zijn voor de werknemers, heeft de informatie en de raadpleging van de werknemers, bij gebreke van een akkoord tussen de sociale partners zoals bedoeld in artikel 3, betrekking op:

- a) informatie over de recente en redelijkerwijs te verwachten ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming, en van haar economische en financiële toestand;
- b) informatie en raadpleging over de toestand, de structuur en de redelijkerwijs te verwachten ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de onderneming, alsmede, indien de evaluatie door de werkgever erop wijst dat de werkgelegenheid binnen de onderneming bedreigd zou kunnen worden, de geplande anticiperende maatregelen, met name in termen van opleiding en verbetering van de bekwaamheden van de werknemers, teneinde de negatieve effecten te voorkomen of de gevolgen ervan te verzachten, en om de inzetbaarheid en de kansen op de arbeidsmarkt van de door deze ontwikkeling bedreigde werknemers te verbeteren;

c) informatie en raadpleging over beslissingen die zouden kunnen leiden tot ingrijpende veranderingen met betrekking tot de organisatie van het werk of de arbeidsovereenkomsten, met inbegrip van de beslissingen bedoeld in de artikel 8, lid 1, genoemde bepalingen van het Gemeenschapsrecht.

2. De lidstaten verzekeren een doelmatige informatie en raadpleging, met een nuttig effect in de zin van artikel 1 en artikel 2, lid 1, onder d) en e). Daartoe bepalen zij op welke wijze de informatie en de raadpleging over de in lid 1 aangegeven onderwerpen dient plaats te vinden.

3. De lidstaten kunnen ondernemingen met minder dan 100 werknemers uitzonderen van de verplichtingen inzake informatie en raadpleging zoals bedoeld in punt b) van lid 1 van dit artikel.

### *Artikel 5*

#### **Vertrouwelijke informatie**

1. De lidstaten bepalen dat de werknemersvertegenwoordigers, alsmede de deskundigen die hen bijstaan, de informatie die hen nadrukkelijk als vertrouwelijk is verstrekt niet aan derden bekend mogen maken. Deze verplichting blijft ook gelden na verstrijking van hun mandaat, ongeacht waar zij zich bevinden.

2. De lidstaten bepalen dat, in specifieke gevallen en onder de bij of krachtens de nationale wetgeving vastgestelde voorwaarden en beperkingen, de werkgever niet verplicht is informatie bekend te maken, of raadplegingen te beginnen, indien de betreffende informatie van dien aard is dat op grond van objectieve criteria moet worden aangenomen dat het bekend worden ervan de betrokken onderneming ernstig in haar functioneren zou belemmeren, dan wel zou schaden.

### *Artikel 6*

#### **Bescherming van de werknemersvertegenwoordigers**

De werknemersvertegenwoordigers genieten bij het verrichten van hun taak voldoende bescherming en waarborgen om de taken die hen zijn toevertrouwd naar horen te kunnen vervullen.

### *Artikel 7*

#### **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 zien zij erop toe dat er administratieve of gerechtelijke procedures bestaan om de in deze richtlijn opgeno-

men verplichtingen te doen naleven, met inbegrip van administratieve of gerechtelijke beroepsprocedures waarvan werkgevers of werknemersvertegenwoordigers gebruik kunnen maken indien zij menen dat de andere partij haar uit artikel 5 voortvloeiende verplichtingen niet nakomt.

2. De lidstaten voorzien in passende sancties bij overtreding van de bepalingen van deze richtlijn door werkgevers of werknemersvertegenwoordigers; deze sancties dienen doelmatig en naar verhouding te zijn en een afschrikkende werking te hebben.

3. De lidstaten bepalen dat in geval van een ernstige schending door een werkgever van zijn verplichtingen inzake informatie en raadpleging over beslissingen als bedoeld in artikel 4, lid 1, punt c), die rechtstreekse en onmiddellijke gevolgen zouden hebben in de zin van ingrijpende wijzigingen of verbrekingen van arbeidsovereenkomsten of arbeidsverhoudingen, deze beslissingen geen juridische gevolgen hebben voor deze arbeidsovereenkomsten en arbeidsverhoudingen van de betrokken werknemers. Dit blijft zo zolang de werkgever niet aan zijn verplichtingen heeft voldaan, of, indien dat niet meer mogelijk is, geen passende schadeloosstelling heeft plaatsgevonden overeenkomstig door de lidstaten te bepalen modaliteiten en procedures.

De bepalingen in de voorafgaande alinea zijn ook van toepassing op overeenkomstige verplichtingen uit hoofde van de in artikel 3 bedoelde akkoorden.

Als ernstige schending in de zin van de vorige alinea's worden beschouwd:

- a) het volledig achterwege laten van informatie en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, voorafgaande aan het nemen of openbaar maken van de beslissing;
- b) het achterhouden van informatie of het verstrekken van onjuiste informatie, met als gevolg dat het recht op informatie en raadpleging in de praktijk wordt ontkracht.

#### *Artikel 8*

#### **Verband van deze richtlijn met andere communautaire en nationale bepalingen**

1. Deze richtlijn vormt het algemene kader voor de informatie en de raadpleging van de werknemers in de

ondernemingen van de Europese Gemeenschap. De richtlijn is ook van toepassing in het kader van de procedures voor informatie en de raadpleging bedoeld in artikel 2 van Richtlijn 98/59/EG en artikel 6 van Richtlijn 77/187/EEG.

2. Deze richtlijn laat de bepalingen die zijn genomen overeenkomstig Richtlijn 94/45/EG van de Raad van 24 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 onverlet.

3. Deze richtlijn laat de krachtens de nationale wetgevingen bestaande rechten van de werknemers inzake informatieverstrekking, raadpleging en participatie onverlet.

#### *Artikel 9*

#### **Omzetting van de richtlijn**

1. De lidstaten stellen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om uiterlijk op ... (twee jaar na goedkeuring van de richtlijn) aan deze richtlijn te voldoen, of dragen er zorg voor dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden, waarbij de lidstaten alle nodige maatregelen dienen te treffen opdat de sociale partners te allen tijde voor de op grond van deze richtlijn vereiste resultaten kunnen instaan. Zij stellen de Commissie daarvan onverwijld in kennis.

2. Wanneer de lidstaten deze bepalingen vaststellen, wordt daarin naar deze richtlijn verwezen, dan wel wordt hiernaar verwezen bij de officiële bekendmaking van die bepalingen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

#### *Artikel 10*

#### **Heronderzoek door de Commissie**

Uiterlijk op ... (vijf jaar na goedkeuring van de richtlijn), onderwerpt de Commissie, in overleg met de lidstaten en de sociale partners op communautair niveau, de wijze van toepassing van de richtlijn aan een heronderzoek, teneinde zo nodig de Raad de nodige wijzigingen voor te stellen.

#### *Artikel 11*

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

BIJLAGE

TABEL I: STATUS EN DOEL VAN DE NATIONALE BEPALINGEN INZAKE INFORMATIE EN RAADPLEGING

	Voornaamste wettelijke of CAO-basis	Status informatieraadpleging	Doel
<b>Duitsland</b>	Wet CAO's kunnen voorzien in aanvullende of bijzondere vertegenwoordigingen	Verplichting + recht	Werkgevers en Betriebsrat dienen „in goed vertrouwen samen te werken (...) ten dienste van het welzijn van de werknemers en het goede functioneren van het bedrijf” „Zij dienen bij geschillen serieus te streven naar een akkoord en voorstellen te doen om uiteenlopende standpunten nader tot elkaar te brengen”
<b>Verenigd Koninkrijk</b>	Gedragscode Wet: collectief ontslag, overdracht, informatie i.v.m. onderhandelingen	Op vrijwillige basis behalve informatie i.v.m. onderhandelingen en omzetting richtlijnen	Informatie met het oog op onderhandelingen met de erkende vakbonden
<b>Ierland</b>	Gedragscode Wet: collectief ontslag of overdracht Driejaarlijks akkoord	Op vrijwillige basis, afgezien van de omzetting van richtlijnen	Informatie met het oog op onderhandeling In Accord Partnership 2000: „het ontwikkelen van het partnerschap op het niveau van de onderneming”
<b>België</b>	Wet, Koninklijke Besluiten + CAO's	Recht + verplichting	De bevoegdheden van de ondernemingsraad „zijn bedoeld om de werknemers nauwer bij de onderneming en bij het werkgelegenheidsbeleid te betrekken, teneinde een betere verstandhouding tussen werkgevers en werknemers te creëren; deze doelstelling zal gerealiseerd worden door een betere regeling van het recht op informatie en van de raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers, met inachtneming van de verantwoordelijkheden en rechten van de ondernemer”
<b>Luxemburg</b>	Wet (+ akkoorden per onderneming)	Verplichting	Personeelsdelegatie: „het beschermen van de belangen van de werknemers” Gemengd Comité: algemeen doel niet nader aangegeven, uiteenlopende bevoegdheden
<b>Nederland</b>	Wet + CAO's	Verplichting	Ondernemingsraad: in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen en ten behoeve van het overleg met en de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen
<b>Denemarken</b>	Interconfederaal (nationaal) akkoord Wet: Collectief ontslag en overdracht	Verplichting	Het organiseren van een permanente samenwerking. De partijen trachten „door middel van het medebeslissingsrecht dat zij in het samenwerkingscomité uitoefenen” tot een akkoord te komen

	Voornaamste wettelijke of CAO-basis	Status informatieraadpleging	Doel
<b>Italië</b>	Grondwet + wet + interconfederaal akkoord + CAO per branche	Recht Verplichting in bepaalde CAO's	Grondwet: „met het oog op de economische en sociale vorming van de werknemer en met inachtneming van de eisen die de productie stelt, erkent de Republiek het recht van de werknemers om actief deel te nemen aan de leiding van de ondernemingen, op de wijze en binnen de grenzen die de wet aangeeft”  Interconfederaal akkoord: gezamenlijke evaluatie van de situatie en van de ontwikkeling van de onderneming, maatregelen m.b.t. de sociale gevolgen van veranderingen en herstructureringen, regulering van onderhandeling
<b>Spanje</b>	Wet (+ interconfederaal akkoord)	Recht + verplichting	„De werknemers hebben het recht om deel te nemen aan het bestuur van hun onderneming, via hun vertegenwoordigende organen”  Interconfederaal akkoord: verbetert, in combinatie met onderhandelingen, de communicatie en de dialoog op alle niveaus
<b>Portugal</b>	Wet	Recht	„Het verdedigen van de belangen van de werknemers en een democratiebevorderende rol spelen binnen de onderneming”
<b>Griekenland</b>	Wet	Recht	„Rol van participatie en raadpleging en (...) met het doel de arbeidsomstandigheden van de werknemers te verbeteren, in samenhang met de ontwikkeling van de onderneming”
<b>Frankrijk</b>	Wet	Verplichting	„Uitdrukking van de collectieve wil van de werknemers, waardoor permanent rekening kan worden gehouden met hun belangen bij beslissingen betreffende het beheer en de economische en financiële ontwikkeling van de onderneming, de organisatie van het werk, de opleiding en de productietechnieken”
<b>Zweden</b>	Wet	Verplichting	Vakbondsvertegenwoordiging van de werknemers
<b>Finland</b>	Wet + CAO's	Verplichting	„Met het doel de activiteiten van een onderneming te ontwikkelen, de arbeidsomstandigheden te verbeteren, en gezamenlijke besluitvorming door de werkgever en zijn personeel en door het personeel onder elkaar te bevorderen, dienen werknemers en andere medewerkers meer mogelijkheden te worden geboden om invloed uit te oefenen op kwesties in verband met hun werk en hun arbeidsomgeving”
<b>Oostenrijk</b>	Wet	Verplichting	„Het beschermen van de economische, sociale en culturele belangen en de gezondheid van de werknemers”, om een „evenwichtige belangenbehartiging” mogelijk te maken, in het belang van de werknemers en van de onderneming

TABEL II: DREMPELS INZAKE INFORMATIE EN RAADPLEGING

	Instantie of bepalingen	Niveau	Drempel (aantal werknemers)
<b>Duitsland</b>	Betriebsrat Economisch comité	Vestiging Onderneming	5 werknemers in vaste dienst 100 werknemers in vaste dienst
<b>Verenigd Koninkrijk</b>	Erkende vakbond of gekozen vertegenwoordigers	Vestiging	20 werknemers voor de informatie/raadpleging bij collectief ontslag
<b>Ierland</b>	Erkende vakbond	Vestiging	Geen drempel
<b>België</b>	Ondernemingsraad Informatie en raadpleging verzekerd door het veiligheidscomité of de vakbondsafvaardiging	Vestiging (of onderneming) Vestiging	100 20-100
<b>Luxemburg</b>	Personeelsdelegatie Gemengd Comité (Comité Mixte)	Vestiging Onderneming	15 150
<b>Nederland</b>	Ondernemingsraad Rechtstreekse informatie & raadpleging over economische en sociale kwesties	Vestiging Vestiging	35 10-35
<b>Denemarken</b>	Samenwerkingscomités Tillidsmanden (vakbondsafgevaardigde)	Onderneming Onderneming	35 5-6 naar gelang CAO's
<b>Italië</b>	RSA (vakbondsvertegenwoordiging in een vestiging) — RSU (overkoepelende vakbondsvertegenwoordiging) Landbouwsector	Vestiging Vestiging	15 5
<b>Spanje</b>	Gedelegeerden van het personeel Ondernemingsraad	Vestiging Vestiging	6-50 50
<b>Portugal</b>	Werknemerscommissie	Onderneming	Geen drempel
<b>Griekenland</b>	Vakbondsorganisatie van de onderneming Werknemersraad	Onderneming Vestiging	20 50



	Instantie of bepalingen	Niveau	Drempel (aantal werknemers)
<b>Frankrijk</b>	Gedelegeerden van het personeel Ondernemingsraad	Vestiging Onderneming	11 50
<b>Zweden</b>	Vakbondsgedelegeerden	Vestiging	Geen drempel
<b>Finland</b>	Wet op de medebeslissing (vakbondsgedelegeerden) Collectief ontslag (vakbondsgedelegeerden)	Onderneming Vestiging	30 20
<b>Oostenrijk</b>	Betriebsrat	Vestiging	5 werknemers in vaste dienst

TABEL III: NIVEAUS VAN VERTEGENWOORDIGING VAN DE WERKNEMERS INZAKE INFORMATIE EN RAADPLEGING

	Per vestiging	Voor meerdere vestigingen of een onderneming		Nationale groep/concern		Europees (Richtlijn 94/45/EG)
<b>Duitsland</b>	Betriebsrat	Gesamt-Betriebsrat	Van rechtswege	Konzern-Betriebsrat	Varieert	Omzettingwet
<b>Verenigd Koninkrijk</b>	Shop stewards indien vakbonden erkend Joint consultative committee op vrijwillige basis	Single-employer combined committee Higher level joint committee	Komt weinig voor Komt weinig voor	Comités van gedelegeerden	Enkele gevallen	Op vrijwillige basis tot december 1999
<b>Ierland</b>	Shop stewards	Coördinatie	Enkele gevallen			Omzettingwet
<b>België</b>	Ondernemingsraad	Gezamenlijke vergaderingen	Mogelijk			Omzettingwet + CAO
<b>Luxemburg</b>	Personeelsdelegatie	Gemengde ondernemingsraad (comité mixte)	Van rechtswege			Wet wordt verwacht
<b>Nederland</b>	Ondernemingsraad	Centrale ondernemingsraad	Facultatief	Concernraad	Varieert	Omzettingwet
<b>Denemarken</b>	Samenwerkingscomité	Centraal comité	Facultatief			Omzettingwet
<b>Italië</b>	Gezamenlijke vakbonds-vertegenwoordiging	Coördinatie	Gewoonlijk	Coördinatie	In de meeste concerns	Interconfederaal akkoord betreffende omzetting
<b>Spanje</b>	Ondernemingsraad	Intercentraal comité	Overeenkomstig CAO			Omzettingwet
<b>Portugal</b>	(subcommissie)	Werknemerscommissie	Facultatief			Wet verwacht
<b>Griekenland</b>	Werknemersraad	Coördinatie	Mogelijk	Coördinatie	Mogelijk	Omzettingdecreet
<b>Frankrijk</b>	Vestigingscomité	Centrale ondernemingsraad	Van rechtswege	Concerncomité	Van rechtswege	Omzettingwet

	Per vestiging	Voor meerdere vestigingen of een onderneming		Nationale groep/concern		Europees (Richtlijn 94/45/EG)
<b>Zweden</b>	Vakbondsgedelegeerden	Onderhandelingsgroep	Gewoonlijk	Onderhandelingsgroep	Gewoonlijk	Omzettingswet
<b>Finland</b>	Vakbondsdelegatie	Vakbondsdelegatie	Medebeslissingsrecht op het niveau van de onderneming	Vorm van samenwerking	Volgens akkoord + subsidiaire voorschriften	Omzettingswet
<b>Oostenrijk</b>	Betriebsrat	Zentralbetriebsrat	Van rechtswege	Konzernvertretung	Mogelijkheid uitgebreid sinds 1993	Omzettingswet

TABEL IV: ONDERWERP EN WIJZE VAN INFORMATIE EN RAADPLEGING

	Informatie	Raadpleging
<b>Duitsland</b>	„de Betriebsrat, bij de uitoefening van de taken die hem zijn opgedragen (...) dient tijdig en volledig te worden geïnformeerd door de werkgever. De voor de uitoefening van zijn taken benodigde documenten dienen de raad, op zijn verzoek, zo snel mogelijk ter beschikking te worden gesteld”	Raadpleging voorafgaande aan beslissingen Recht gehoord te worden, gewoonlijk na een termijn voor bezinning en overleg, om een gefundeerd advies te kunnen uitbrengen Positief advies of akkoord in bepaalde gevallen vereist
<b>Verenigd Koninkrijk</b>	Informatie — raadpleging verplicht bij ontslagen en overgang; in andere gevallen: op vrijwillige basis	
	Doorgeven van informatie aan vakbonden met het oog op de collectieve onderhandeling	Andere gevallen: op vrijwillige basis
<b>Ierland</b>	Informatie — raadpleging verplicht bij ontslagen en overplaatsingen; in andere gevallen: op vrijwillige basis	
<b>België</b>	<p>Informatie, voorafgaande aan beslissingen, coherent en in de tijd vergelijkbaar, waarop commentaar gegeven kan worden en waarover van gedachten wordt gewisseld. De leden van de ondernemingsraad kunnen aanvullende informatie verlangen, vragen stellen, kritiek formuleren, suggesties doen en opinies uiten; de bedrijfsleiding is verplicht te laten weten wat zij daarmee denkt te doen</p> <p>De informatie van economische en financiële aard dient in voorkomend geval te worden aangevuld met informatie over de juridische entiteit, dan wel de economische en financiële identiteit, waarvan de onderneming deel uitmaakt</p> <p>In bepaalde gevallen: schriftelijk verslag</p>	<p>Raadpleging voorafgaande aan beslissingen</p> <p>Bij ingrijpende veranderingen: „tijdig en voor bekendmaking geïnformeerd worden”, „effectief en van te voren geraadpleegd worden, met name wat de gevolgen voor de werkgelegenheid betreft”</p> <p>Bij geplande collectieve ontslagen: meerdere vergaderingen met de vertegenwoordigende organen, mogelijkheid om voorstellen ter voorkoming of verzachting van de gevolgen te doen, of alternatieve oplossingen voor te stellen. De werkgever dient de vragen, argumenten en voorstellen serieus te overwegen en erop te reageren</p>
<b>Luxemburg</b>	Doorgeven van informatie om de vertegenwoordigers op de hoogte te houden van de toestand van de onderneming + algemeen jaarlijks verslag	<p>Regelmatig en schriftelijke raadpleging</p> <p>Met redenen omkleed antwoord op adviezen van het Gemengd Comité + voorafgaande raadpleging bij beslissingen die ingrijpende gevolgen kunnen hebben</p>
<b>Nederland</b>	<p>„De ondernemer is verplicht desgevraagd tijdig (...) alle inlichtingen en gegevens te verstrekken die (de ondernemingsraad) voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft”</p> <p>Op verzoek: schriftelijk + specifieke informatie</p>	De ondernemer dient het advies zo tijdig te vragen „dat het van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit”, waarbij hij een schriftelijke toelichting op de redenen van de beslissing(en) en de gevolgen daarvan dient over te leggen. Voordat de ondernemingsraad advies uitbrengt, dient eerst nog overleg plaats te vinden. Na het advies van de ondernemingsraad dient de ondernemer de genomen beslissing schriftelijk aan de ondernemingsraad mede te delen, met opgave van de redenen waarom hij het advies eventueel niet heeft opgevolgd

	Informatie	Raadpleging
<b>Denemarken</b>	De informatie dient in toegankelijke vorm te worden gepresenteerd en tijdig genoeg om het indienen van adviezen en het formuleren van voorstellen mogelijk te maken	De partijen spannen zich in om tot een akkoord te komen
<b>Italië</b>	Informatie — raadpleging: volgens de CAO voor de branche + verplicht in geval van ontslagen en overplaatsingen	
	+ Evaluatie van de situatie door de partijen „teneinde over de noodzakelijke informatie te beschikken om de doelstellingen van de onderhandelingen te kunnen vaststellen”	+ Contacten voorafgaande aan de onderhandelingen
<b>Spanje</b>	Informatie — raadpleging: verschillende modaliteiten afhankelijk van het onderwerp	
	+ Informatie van de werknemers over onderwerpen die direct of indirect van invloed zouden kunnen zijn op de arbeidsverhoudingen	Voorafgaande raadpleging bij veranderingen die gevolgen kunnen hebben voor de werknemers
<b>Portugal</b>	Recht om „alle voor de uitoefening van hun activiteit noodzakelijke informatie te ontvangen”	Advies voorafgaande aan beslissingen
<b>Griekenland</b>	Regelmatige informatie + voordat beslissingen worden uitgevoerd	„Overleg met de werkgever”
<b>Frankrijk</b>	Periodieke informatie + bij bepaalde gelegenheden + recht „voor de uitvoering van zijn taken noodzakelijke studies en onderzoeken uit te voeren” Verschillende modaliteiten afhankelijk van het onderwerp	De ondernemingsraad dient, om een gefundeerd advies uit te kunnen brengen, over nauwkeurige en schriftelijke informatie te kunnen beschikken, en over voldoende tijd om die te bestuderen. De werkgever is verplicht op de opmerkingen van de OR te reageren. De raadpleging dient aan het nemen en uitvoeren van de beslissingen vooraf te gaan
<b>Zweden</b>	„Een werkgever dient de vakbondsorganisaties (...) regelmatig te informeren over de ontwikkeling van zijn activiteiten wat betreft de productie, de financiële situatie en de hoofdlijnen van het personeelsbeleid. Indien dat zonder excessieve kosten of inspanningen mogelijk is, dient de werkgever de vakbondsorganisaties op hun verzoek kopieën van de documenten te verstrekken en hen te helpen bij de bestudering van deze kwesties” (boekhoudkundige, economische)	„Alvorens tot een ingrijpende wijziging van zijn activiteiten te besluiten, dient de werkgever, uit eigen beweging, met de vakbondsorganisatie te onderhandelen (...).” Gedurende deze onderhandelingen dient de werkgever de beslissing uit te stellen
<b>Finland</b>	De informatie dient zodanig gepresenteerd te worden dat een discussie over het onderwerp mogelijk is	„Alvorens een belangrijke beslissing te nemen, dient de werkgever te overleggen met de betrokken werknemers of hun vertegenwoordigers (...) en met hen de redenen van de geplande beslissing, de gevolgen daarvan en de mogelijke alternatieven te bespreken.” Schriftelijke voorstellen dienen vijf dagen voor het begin van de onderhandelingen te worden ingediend

	Informatie	Raadpleging
<b>Oostenrijk</b>	De Betriebsrat kan verlangen dat de beschikbare documenten ter beschikking worden gesteld	Raadpleging over de lopende zaken ten minste eenmaal per trimester, op verzoek van de Betriebsrat eenmaal per maand
	<p>Informatie en raadpleging: de werkgever is verplicht de Betriebsrat te informeren en daarmee te overleggen indien deze dat verlangt</p> <p>Bepalingen afhankelijk van onderwerpen</p> <p>Bij plannen voor veranderingen: het plan dient zo snel mogelijk te worden medegedeeld, in ieder geval zo lang van te voren dat een raadpleging georganiseerd kan worden. De Betriebsrat kan voorstellen doen</p>	

TABEL Va: ONDERWERPEN EN ORGANISATIE VAN DE INFORMATIE EN RAADPLEGING — ECONOMIE

Tabel betreffende de informatie en de raadpleging van de specifieke werknemersvertegenwoordigingen, zonder eventuele deelname van vertegenwoordigers in de sociale organen van de onderneming

v = vestiging / o = onderneming / — = geen drempel

	Structuur	Economische en financiële situatie	Ontwikkeling van de activiteiten	Productie en verkoop	Plannen m.b.t. investeringen
<b>Duitsland</b>	Tijdige informatie en voorafgaande raadpleging bij wijziging van de structuur v20	Informatie: 1 maal per jaar (algemene vergadering) v5 Informatie: 4 maal per jaar v20 (mondeling) v1000 (schriftelijk) Vergadering over jaarlijks verslag o100 Snelle en volledige informatie aan het Economisch Comité o100	Informatie: 1 maal per jaar (algemene vergadering) v5 Informatie: 4 maal per jaar Vergaderingen van het Economisch Comité: 1 maal per maand o100	Volledige en onmiddellijke informatie o100	Volledige en onmiddellijke informatie o100
<b>Verenigd Koninkrijk</b>	Informatie en raadpleging op basis van vrijwilligheid				
<b>Ierland</b>	Informatie en raadpleging op basis van vrijwilligheid				
<b>België</b>	Basisdossier om de vier jaar Statuut, organigram, financiële structuur v50	Basisdossier om de vier jaar: concurrentiepositie, productiviteit, verkoopcijfers, personeelskosten Informatie 1 maal per jaar: overzicht over 3 jaar Overzicht van resultaten — schriftelijk verslag + accountant + vergadering Informatie 4 maal per jaar: verwachte ontwikkeling, kosten, kostprijs, budget en managementdoelstellingen Schriftelijke samenvatting 2 weken voor de vergadering v50	Informatie 1 maal per jaar — schriftelijk verslag + accountant + vergadering Informatie 4 maal per jaar: stand van de verwezenlijking van de doelstellingen m.b.t. productie, productiviteit Schriftelijke samenvatting 2 weken voor de vergadering v50	Basisdossier om de 4 jaar. Productie, productiviteit Informatie 1 maal per jaar: toestand van de markt, orderportefeuille Informatie 4 maal per jaar: verwachte ontwikkeling van de verkoop, bestellingen, markt, voorraden — vergadering + schriftelijk rapport 2 weken voor de vergadering v50	Informatie 1 maal per jaar: ontwikkelingsprogramma's v50

	Structuur	Economische en financiële situatie	Ontwikkeling van de activiteiten	Productie en verkoop	Plannen m.b.t. investeringen
<b>Luxemburg</b>	Jaarlijks verslag Schriftelijk rapport en raadpleging 2 maal per jaar over ontwikkeling Informatie/raadpleging voorafgaande aan ingrijpende veranderingen <b>v15</b>	Jaarlijks verslag <b>v15</b> Informatie — raadpleging 1 maal per jaar: rekeningen <b>o150</b> Schriftelijk verslag en raadpleging 2 maal per jaar over ontwikkeling <b>o150</b>	Jaarlijks verslag <b>v15</b> Schriftelijk rapport en raadpleging 2 maal per jaar <b>o150</b> Informatie over stand van zaken in de onderneming 1 maal per maand <b>o150</b>	Jaarlijks verslag <b>v15</b> Schriftelijk verslag en raadpleging 2 maal per jaar over ontwikkeling <b>o150</b>	Jaarlijks verslag over gedane investeringen <b>v15</b> Schriftelijk verslag en raadpleging 2 maal per jaar <b>o150</b> Voorafgaande informatie/raadpleging over gevolgen van investeringsbeleid <b>o150</b>
<b>Nederland</b>	Schriftelijke basisinformatie om de 2 jaar <b>v35</b> Raadpleging bij overdracht van de zeggenschap <b>v35</b> Toelichting op beweegredenen en gevolgen, vergadering voor overleg, advies met eventueel opschortende werking van 1 maand	Jaarlijks verslag rekeningen + boekhouder Informatie over de plannen voor de toekomst Informatie, 2 maal per jaar, over de resultaten van de onderneming en de vooruitzichten <b>v10 (direct)</b> <b>v35</b>	Informatie, 2 maal per jaar, over de algemene gang van zaken in de onderneming, de werkzaamheden en de vooruitzichten <b>vB10 (direct)</b> <b>v35</b>	Informatie, 2 maal per jaar, over de werkzaamheden en de vooruitzichten <b>v10 (direct)</b> <b>v35</b>	Informatie, 2 maal per jaar, over investeringen in Nederland en in het buitenland Toelichting op redenen en consequenties, vergadering voor overleg, advies met eventueel opschortende werking voor 1 maand <b>v35</b>
<b>Denemarken</b>	Informatie, 6 maal per jaar, over de situatie en de vooruitzichten <b>o35</b>				
<b>Italië</b>	Afhankelijk van CAO's per branche en akkoorden binnen ondernemingen <b>v15 (5 landbouwsector)</b>				
<b>Spanje</b>	Voorafgaande informatie/raadpleging over veranderingen van rechtsvorm Advies binnen 2 weken <b>v6</b>	Bestudering van de rekeningen Regelmatige informatie over de economische toestand van de sector <b>v6</b>	Informatie 4 maal per jaar <b>v6</b>	Informatie 4 maal per jaar over de situatie + productieprogramma <b>v6</b>	<b>v6</b>



	Structuur	Economische en financiële situatie	Ontwikkeling van de activiteiten	Productie en verkoop	Plannen m.b.t. investeringen
<b>Portugal</b>	Informatie over plannen voor wijzigingen o—	Informatie over de boekhoudkundige situatie, het budget, wijze van financiering Advies over het budget en economische plannen o—	Informatie over de algemene planning van de werkzaamheden — plannen voor wijzigingen o—	Informatie over de organisatie van de productie; bezettingsgraad van personeel en uitrusting Informatie over de ramingen, de omvang en de administratie van de verkoop, toelevering o—	Informatie — advies plannen en begrotingen o—
<b>Griekenland</b>	Voorafgaande informatie — raadpleging betreffende redenen en gevolgen van veranderingen o20	Recht om informatie over de situatie en het economische beleid te verlangen Jaarlijkse informatie v50 Onderhandelingen o20 Algemene toestand o20 v50	Jaarlijkse informatie v50 Onderhandeling, algemene toestand o20 v50	Jaarlijkse informatie Voorstellen betreffende de verbetering van de productiviteit van alle productiefactoren v50	Voorafgaande informatie v50
<b>Frankrijk</b>	Basisdocument om de 2 jaar o50 Jaarlijks verslag over de overdracht van kapitaal Informatie aan groepsondernemingsraad o50	Jaarlijks verslag over omzetcijfers, winst, aanstellingen o50 Jaarrekeningen + analyse boekhouder o50	Basisdocument om de 2 jaar o50 Jaarlijks verslag o50 Raadpleging over de algemene toestand van de onderneming o50	Jaarlijks verslag; 4 maal per jaar Mondeling over de ontwikkeling van de bestellingen en de productieprogramma's o300	Jaarlijks verslag over de gedane investeringen o50
<b>Zweden</b>	Informatie bij veranderingen v— Verplichting tot onderhandeling, met opschortend effect indien ingrijpende veranderingen	Regelmatige informatie Mogelijkheid om boekhouding te onderzoeken v—	Regelmatige informatie Verplichting tot onderhandeling, met opschortend effect indien ingrijpende veranderingen v—	Regelmatige informatie v—	Verplichting tot onderhandeling, met opschortend effect indien ingrijpende veranderingen v—

	Structuur	Economische en financiële situatie	Ontwikkeling van de activiteiten	Productie en verkoop	Plannen m.b.t. investeringen
<b>Finland</b>	Onverwijld informatie bij iedere belangrijke verandering o30	Informatie over de rekeningen  Rapport, 2 maal per jaar, over de economische situatie en de vooruitzichten + eventueel op het niveau van de groep o30	Rapport, 2 maal per jaar, over de economische situatie  Onmiddellijke informatie over iedere belangrijke wijziging van de economische en financiële ontwikkeling  Verplichting tot voorafgaande onderhandeling met schriftelijke voorstellen voor iedere wijziging van de activiteiten met gevolgen voor de situatie van het personeel; opschortend effect voor 6 weken bij voorgenomen inkrimping van personeel o30	Rapport, 2 maal per jaar, over de situatie, met vooruitzichten betreffende productie, marktontwikkeling en kostenstructuur + eventueel ook op het niveau van de groep o30	Verplichting tot voorafgaande onderhandeling, met schriftelijke voorstellen, voor belangrijke nieuwe investeringen; opschortend effect voor 6 weken bij voorgenomen indrimping van personeel o30
<b>Oostenrijk</b>	Informatie/raadpleging bij veranderingen v5	Jaaroverzicht + noodzakelijke (schriftelijke) toelichting  Informatie — raadpleging over de economische en financiële situatie  Toegang tot beschikbare documenten v5	Informatie — raadpleging over de situatie en de vooruitzichten, toegang tot de beschikbare documenten over de betreffende kwesties  Raadpleging 4 maal per jaar (op verzoek 1 maal per maand) over lopende zaken  De Betriebsrat kan verlangen dat bepaalde documenten ter inzage worden gegeven v5	Informatie/raadpleging over de orderportefeuille, aard en omvang van de productie  Toegang tot beschikbare documenten v5	Informatie — raadpleging over investeringsplannen  Toegang tot beschikbare documenten v5

TABEL Vb: ONDERWERPEN EN ORGANISATIE VAN INFORMATIE EN RAADPLEGING — WERKGELEGENHEID

	Situatie	Structuur	Verwachte ontwikkeling	Anticiperende maatregelen/ inzetbaarheid	Opleidingsplan
<b>Duitsland</b>	<p>Informatie 1 maal per jaar (algemene vergadering)</p> <p>Regelmatige informatie v5</p>	<p>Regelmatige informatie</p> <p>Medebeslissingsrecht over regels inzake beoordeling en beloning</p> <p>Akkoord over selectieregels en individuele maatregelen v5</p>	<p>Tijdige en volledige informatie, voorafgaande raadpleging</p> <p>De Betriebsrat kan voorstellen indienen v5</p>	<p>Tijdige en volledige informatie, voorafgaande raadpleging v5</p> <p>Medebeslissingsrecht over uitvoeringsmaatregelen: akkoord tussen Betriebsrat en werkgever, bemiddelingscommissie indien geen akkoord v20</p>	
<b>Verenigd Koninkrijk</b>	Vrijwillige informatie en raadpleging				
<b>Ierland</b>	Vrijwillige informatie en raadpleging				
<b>België</b>	<p>Jaarlijkse schriftelijke informatie per rubriek</p> <p>Raadpleging over personeelsbeleid v50</p>		<p>Jaarlijkse schriftelijke informatie per rubriek</p> <p>Informatie, 4 maal per jaar, over de verwachte ontwikkeling van de werkgelegenheid — schriftelijke samenvatting 2 werken voor de vergadering</p> <p>Schriftelijke informatie, 4 maal per jaar, over de verwezenlijking van de vooruitzichten, verhouding doelstellingen-feitelijke resultaten, aanpassing van de plannen v50</p>	<p>Jaarlijkse schriftelijke informatie per rubriek</p> <p>Raadpleging over het werkgelegenheidsbeleid</p> <p>Raadpleging over maatregelen inzake opleiding en omscholing v50</p>	<p>Raadpleging over maatregelen inzake opleiding en omscholing v50</p>

	Situatie	Structuur	Verwachte ontwikkeling	Anticiperende maatregelen/ inzetbaarheid	Opleidingsplan
<b>Luxemburg</b>	Personeelsdelegatie: advies en voorstel betreffende de verbetering van arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden v15		<p>Informatie — raadpleging 1 maal per jaar over de actuele en te verwachten behoeften inzake personeel en over de eventueel daaruit voortvloeiende maatregelen inzake opleiding, bij- en omscholing</p> <p>Informatie — raadpleging bij beslissingen die ingrijpende gevolgen hebben voor de geplande sociale maatregelen o150</p>		<p>Informatie — raadpleging 1 maal per jaar</p> <p>Voorafgaande informatie — raadpleging bij beslissingen betreffende opleidingsmaatregelen o150</p>
			<p>Raadpleging voor indiening van aanvraag betreffende langere werktijden of deeltijdwerk o150</p>	<p>Personeelsdelegatie: advies en voorstel betreffende verbetering van de arbeidsomstandigheden en de werkgelegenheid o150</p>	
<b>Nederland</b>	Sociaal jaarlijks verslag v35	Sociaal jaarlijks verslag Verplichting van akkoord over regels betreffende indienstneming, ontslagen, bevordering, beoordeling v35	Sociaal jaarlijks verslag Raadpleging over (groepsgewijze) aanwerving; advies met 1 maand opschortende werking v35	Sociaal jaarlijks verslag Verplichting van akkoord over regels betreffende indienstneming, ontslagen, bevordering, beoordeling, opleiding v35	Verplichting een opleidingsplan op te stellen Verplicht akkoord over opleidingsregels v35
<b>Denemarken</b>	Informatie — raadpleging 6 maal per jaar o150				
<b>Italië</b>	Bepalingen van CAO's per branche en akkoorden binnen ondernemingen				
<b>Spanje</b>	Informatie over alle arbeidsovereenkomsten v6		Informatie, 4 maal per jaar, over de te verwachten ontwikkeling van de werkgelegenheid, vooruitzichten betreffende nieuwe contracten v6	Informatie over de beslissingen inzake mobiliteit Informatie — raadpleging over de evaluatie van de arbeidsplaatsen, herstructurering. Advies binnen 2 weken v6	Informatie — raadpleging Advies binnen 2 weken v6
<b>Portugal</b>	Informatie over het personeelsbeleid Raadpleging over het sociaal jaarlijks verslag o—		Informatie over het personeelsbeleid Voorafgaand advies over de wijzigingen van indeling, bevorderingen o—		Aanbevelingen betreffende leerlingwezen, omscholing, bijscholing o—

	Situatie	Structuur	Verwachte ontwikkeling	Anticiperende maatregelen/ inzetbaarheid	Opleidingsplan
Griekeland	Mogelijkheid alle informatie over het personeelsbeleid te verlangen o20				
		Voorafgaande informatie over veranderingen o20 v50	Informatie o20 v50	Akkoord over opleiding o20 v50	Akkoord over opleiding o20 v50
Frankrijk	Sociaal verslag, jaarlijks samenvattend document over de voornaamste cijfermatige gegevens: informatie en raadpleging o50				Vergaderingen van de commissie opleiding o50
	Raadpleging over de arbeidsomstandigheden, de arbeidsvoorwaarden en de beroepsopleiding o50				
	Jaarlijks verslag o50 Productiviteit o300 Analyse van de werkgelegenheids-situatie per maand: mondeling o50	Jaarlijks verslag, met inbegrip van ontwikkeling van de beloningen o50	Jaarlijkse raadpleging over de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de kwalificaties, jaarlijkse of meerjaarlijkse prognoses, afwijkingen van eerdere prognoses Schriftelijk verslag 2 weken voor raadpleging o50	Jaarlijkse raadpleging over geplande en uitgevoerde acties, met name inzake preventie en opleiding Schriftelijk verslag 2 weken voor raadpleging o50	Informatie en raadpleging over opleidingsplan, per categorie, duur, type o50
Zweden	Regelmatige informatie over het personeelsbeleid v—				
			Voorafgaande raadpleging voor het sluiten of verbreken van arbeidsovereenkomsten Verplichting tot onderhandeling over het beleid voor de toekomst v—	Verplichting tot onderhandeling over het beleid voor de toekomst v—	

	Situatie	Structuur	Verwachte ontwikkeling	Anticiperende maatregelen/ inzetbaarheid	Opleidingsplan
<b>Finland</b>	Regelmatige informatie over de salarisstatistieken per categorie o30		Op het niveau van de groep: evaluatie van geplande wijzigingen van aantallen en categorieën werknemers o30	Informatie over het jaarlijkse opleidingsplan, per categorie, in verband met de verwachte ontwikkeling van de personeelsbezetting o30	
		Verplichting tot overleg over de criteria voor aanwerving o30	Verplichting tot onderhandeling over plannen betreffende werkgelegenheid en opleiding en over begeleidende maatregelen inzake plannen voor opleiding en herinschaling bij inkrimping van het personeel of wijziging van de arbeidsovereenkomsten: discussie over de redenen van de beslissing, effecten en mogelijke alternatieven. Schriftelijke voorstellen 5 dagen voor het begin van de onderhandelingen o30		Verplichting tot onderhandeling over het budget voor beroepsopleiding o30
<b>Oostenrijk</b>	Raadpleging 4 maal per jaar, op verzoek 1 maal per maand over lopende zaken De Betriebsrat kan verlangen dat de documenten ter beschikking worden gesteld v5		Informatie over de behoefte aan personeel en de in verband daarmee geplande maatregelen v5	Samenwerkingsprocedure m.b.t. opleiding en omscholing: akkoord tussen Betriebsrat en werkgever, arbitragecommissie bij gebrek aan een akkoord v5	

TABEL Vc: ONDERWERPEN EN ORGANISATIE INFORMATIE — RAADPLEGING — VERANDERINGEN

	Organisatie van het werk	Nieuwe technologieën	Overbrenging van de productie	Fusie	Inkrimping, sluiting	Verplaatsing van onderneming
<b>Duitsland</b>	Tijdige en volledige informatie (v—) + raadpleging (v5) + medebeslissing (akkoord tussen Betriebsrat en werkgever, arbitragecommissie bij gebrek aan een akkoord) (v20)					
<b>Verenigd Koninkrijk</b>	Informatie — raadpleging op basis van vrijwilligheid		Informatie/raadpleging overeenkomstig de richtlijnen overgang en collectief ontslag v20			
<b>Ierland</b>	Informatie — raadpleging op basis van vrijwilligheid		Informatie/raadpleging overeenkomstig de richtlijnen overgang en collectief ontslag v20			
<b>België</b>	Informatie + commentaar + schriftelijke samenvatting van cijfermatige gegevens — indien mogelijk voor uitvoering Raadpleging v50	Raadpleging 3 maanden voor invoering v50	Informatie + commentaar + schriftelijke samenvatting van gegevens — indien mogelijk voor uitvoering v50		Informatie aan ondernemingsraad + werknemers zo snel mogelijk v20	Informatie + commentaar + schriftelijke samenvatting van gegevens — indien mogelijk voor uitvoering v50
			Effectieve en voorafgaande raadpleging over gevolgen, de vooruitzichten voor de werkgelegenheid, de organisatie van het werk en het werkgelegenheidsbeleid Wanneer collectieve ontslagen gepland zijn: schriftelijk rapport, meerdere vergaderingen, verplichte reactie op vragen, argumenten en alternatieve voorstellen v20			
<b>Luxemburg</b>	Bij belangrijke beslissingen: voorafgaande informatie en raadpleging over de gevolgen voor de werkgelegenheid o150					
	Informatie — raadpleging voorafgaande v15		Informatie en raadpleging bij ontslagen (v15) en overgangen (o150)			

	Organisatie van het werk	Nieuwe technologieën	Overbrenging van de productie	Fusie	Inkrimping, sluiting	Verplaatsing van onderneming
Nederland	Verplichting tot het bereiken van een akkoord over de arbeidsomstandigheden v35 Informatie en raadpleging v10 (direct) v35		Raadpleging: toelichting op redenen en gevolgen, vergadering voor overleg, advies met opschortende werking van 1 maand v35			
Denemarken	Informatie en raadpleging 6 maal per jaar o35		Informatie/raadpleging tijdig van tevoren o35 (v20 collectieve ontslagen)			
Italië	Raadpleging v—	Raadpleging v—	Bepalingen volgens CAO + informatie/raadpleging bij collectieve ontslagen v20			
Spanje	Voorafgaande informatie — raadpleging en onderhandeling bij veranderingen die gevolgen kunnen hebben voor de werknemers. Advies binnen 2 weken v6					
Portugal	Voorafgaand advies over de wijzigingen van inschaling en werktijden Aanbevelingen over verbeteringen van de arbeidsomstandigheden o—	o—	Raadpleging: voorafgaand advies over alle maatregelen die tot een aanzienlijke daling van de personeelsbezetting of tot een duidelijke verslechtering van de arbeidsomstandigheden kunnen leiden o—			
Griekenland	Voorafgaande informatie v50 Raadpleging over aanpassing van de werktijden Voorstellen m.b.t. verbetering van de arbeidsomstandigheden	Voorafgaande informatie v50	Voorafgaande informatie v50	Voorafgaande informatie over redenen en gevolgen v50	Voorafgaande informatie v50	
			Voorafgaande raadpleging wanneer collectief ontslag wordt overwogen o20			



	Organisatie van het werk	Nieuwe technologieën	Overbrenging van de productie	Fusie	Inkrimping, sluiting	Verplaatsing van onderneming
Frankrijk	Informatie over veranderingen van de productiemethoden en gevolgen voor het werk en de werkgelegenheid: 4 maal per jaar o50		Voorafgaande informatie en raadpleging bij wijzigingen van de economische of juridische organisatie o20			
			Collectieve ontslagen v10			
	Raadpleging o50	Voorafgaande raadpleging, mogelijkheid deskundig advies in te winnen o50	o50	Voorafgaande informatie bij openbaar bod op aandelen o50		
Zweden	Informatie en medezeggenschapsrecht bij verandering van de organisatie en de arbeidsomstandigheden v—		Verplichting tot onderhandeling voor ieder besluit betreffende een ingrijpende wijziging van de activiteiten; de beslissing dient te worden uitgesteld gedurende de onderhandeling. Indien op lokaal niveau geen overeenstemming wordt bereikt, wordt de onderhandeling voortgezet op het niveau van de nationale sociale partners v—			
Finland	Verplichting tot onderhandeling bij reorganisatie: bespreking van de redenen van de beslissing, de gevolgen en de mogelijke alternatieven  Schriftelijke voorstellen in te dienen 5 dagen voor het begin van de onderhandelingen o30		Zo snel mogelijke informatie over iedere belangrijke wijziging van de economische en financiële ontwikkeling van de onderneming  Informatie van de werknemers van een groep wanneer een beslissing wordt gepland die een belangrijke wijziging van de activiteiten van de groep of van een onderneming van de groep inhoudt en die van invloed is op de situatie van het personeel  Verplichting tot onderhandelen: discussie over de redenen van de beslissing, de gevolgen en de mogelijke alternatieven. Schriftelijke voorstellen in te dienen 5 dagen voor het begin van de onderhandelingen  Bij inkrimping van het personeel: onderhandelingsperiode van 6 weken, tenzij gezamenlijk anders besloten v20			
			Verplichting tot onderhandeling Onderaanbesteding o30	Verplichting tot onderhandeling tijdig van te voren, met redenen, financiële en economische gevolgen + maatregelen  Verplichting tot onderhandeling over wijzigingen van de personeelbezetting of de arbeidsovereenkomsten na een afstoting of fusie o30		

	Organisatie van het werk	Nieuwe technologieën	Overbrenging van de productie	Fusie	Inkrimping, sluiting	Verplaatsing van onderneming
Oostenrijk	Raadpleging v5	Raadpleging v5	Voorafgaande raadpleging v5			
			<p>Bij concerns/groepen: informatie en recht op raadpleging over de (geplande) maatregelen van de zeggenschap uitoefenende onderneming met betrekking tot de andere ondernemingen bij transformaties van de vestigingen of andere gebeurtenissen met ingrijpende gevolgen voor de werknemers v5</p> <p>Samenwerkingsprocedure bij veranderingen: informatie zodra mogelijk, lang genoeg van te voren om een raadpleging over de vorm daarvan te kunnen organiseren. De Betriebsrat kan voorstellen doen</p> <p>Bij ernstige nadelen voor de werknemers, akkoord Betriebsrat-werkgever over de te nemen maatregelen en bemiddelingscommissie bij gebrek aan overeenstemming v20</p>			

**TABEL VI: BEPALINGEN BETREFFENDE DE VERTROUWELIJKHEID VAN INFORMATIE**  
(nationale bepalingen betreffende de nationale vertegenwoordigingen of de Europese ondernemingsraden)

	Bepalingen inzake vertrouwelijkheid	Niet onder verplichtingen of rechten inzake informatie vallende informatie
<b>Duitsland</b>	„De leden en plaatsvervangende leden van de Betriebsrat zijn gehouden om bedrijfs- of zakelijke geheimen waarvan zij door hun lidmaatschap van de Betriebsrat kennis nemen, en waarvan de werkgever expliciet het vertrouwelijke karakter heeft aangegeven, niet bekend te maken of op enige wijze te eigen bate te benutten”	Indien bedrijfs- of zakelijke geheimen in het geding zijn
<b>Verenigd Koninkrijk</b>	Strikte opvatting van vertrouwelijkheid	(Gedetailleerde financiële en economische gegevens worden weinig verstrekt)
<b>Ierland</b>	Inachtneming van als vertrouwelijk medegedeelde informatie (94/45/EG)	Gegevens die door de directie als commercieel gevoelig worden beschouwd, indien deze kan aantonen dat het bekend worden ervan de economische en financiële positie van het concern aanzienlijk zou kunnen schaden, dan wel dat het een type gegevens betreft dat volgens de in een akkoord tussen de directie en de werknemersvertegenwoordigers vastgelegde criteria niet doorgegeven hoeft te worden. Bij onenigheid over het al dan niet doorgeven van informatie: „independent arbitrator” (94/45/EG)
<b>België</b>	De bedrijfsleiding kan van de ondernemingsraad verlangen dat bepaalde informatie, waarvan het bekend worden de onderneming ernstig zou kunnen schaden, geheim blijft	De ondernemer kan bij het Ministerie van Economische Zaken een aanvraag indienen om op bepaalde specifieke punten (b.v. handelsmarges) van de verplichting tot informatie ontheven te worden. Dergelijke aanvragen komen zelden voor
<b>Luxemburg</b>	Inachtneming van de vertrouwelijkheid van zakelijke geheimen en van informatie die door de bedrijfsleiding expliciet als vertrouwelijk is aangemerkt	
<b>Nederland</b>	Inachtneming van het vertrouwelijk karakter van zakelijke geheimen, van informatie die door de bedrijfsleiding expliciet als vertrouwelijk is aangemerkt, en van informatie waarvan de werknemersvertegenwoordigers het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen. De directie kan geheimhouding alleen opleggen indien daarvoor steekhoudende redenen zijn, en dient aan te geven welke gegevens daaronder vallen, hoe lang de geheimhouding dient te duren en om welke personen het gaat	Indien een ondernemer weigert om door de ondernemingsraad verlangde informatie te verstrekken, beslist de bedrijfscommissie Indien de mogelijkheid bestaat dat het concern ernstig in zijn functioneren wordt belemmerd of geschaad (94/45/EG)

	Bepalingen inzake vertrouwelijkheid	Niet onder verplichtingen of rechten inzake informatie vallende informatie
<b>Denemarken</b>	Verplichting tot geheimhouding van vertrouwelijke gegevens, in specifieke gevallen waar de belangen van de onderneming dat rechtvaardigen (94/45/EG)	In specifieke, door de belangen van de onderneming gerechtvaardigde gevallen, indien het bekend worden van de informatie de onderneming zou schaden (94/45/EG)
<b>Italië</b>	Geheimhouding van informatie die de ondernemer uitdrukkelijk als vertrouwelijk heeft aangemerkt, en waarvan het bekend worden het functioneren of de activiteiten van de onderneming ernstig zou kunnen schaden of belemmeren Geheimhouding van bedrijfsgeheimen en financiële transacties (94/45/EG)	Informatie die de markt zou kunnen verstoren; bij onenigheid over het doorgeven van informatie bemiddelt een tripartiet comité (94/45/EG)
<b>Spanje</b>	Inachtneming van geheimhoudingsplicht, met name met betrekking tot economische kwesties en door de directie als vertrouwelijk aangemerkte informatie: „Geen enkel document, van welke aard ook, dat door de onderneming aan het comité is verstrekt, mag worden benut buiten het werkterrein van het comité of voor andere doeleinden dan die waarvoor het is verstrekt”	Informatie betreffende fabrieks- of zakelijke geheimen, productietechnieken en -processen, en commerciële strategische gegevens over markten, klanten of leveranciers (94/45/EG) Wat financiële informatie betreft: indien het bekend maken of gebruiken van de informatie het functioneren van de onderneming ernstig zou kunnen belemmeren, of ernstige schade zou kunnen toebrengen aan het economische of financiële concurrentievermogen op de markt, of het vertrouwen van het publiek in de solvabiliteit, het functioneren of de kwaliteit van de producten van de onderneming zou kunnen aantasten (94/45/EG)
<b>Portugal</b>	De leden van de werknemerscommissies zijn gehouden de vertrouwelijke aard van als zodanig aangemerkte informatie te respecteren. De werkgever dient aan te geven waarom deze informatie geheim gehouden moet worden	
<b>Griekenland</b>	Verplichting tot geheimhouding van gegevens die voor de onderneming van bijzonder belang zijn, eventueel akkoord over het doorgeven van informatie aan derden	Zaken die onder het beroepsgeheim vallen (financiële en juridische transacties, onderwerpen van nationaal belang, patenten, enz.) zijn uitgesloten van het recht op informatie
<b>Frankrijk</b>	De leden van de ondernemingsraad en de vakbondsvertegenwoordigers zijn verplicht tot geheimhouding met betrekking tot fabricageprocessen, en tot discretie met betrekking tot vertrouwelijke informatie die door de werkgever als zodanig is verstrekt Boekhouders die ondernemingsraden assisteren, zijn gebonden door hun beroepsgeheim	
<b>Zweden</b>	Een partij die gehouden is bepaalde informatie te verstrekken kan vertrouwelijkheid bedingen; indien de andere partij daar niet mee instemt en er een serieus risico bestaat dat een van beide partijen of derden daardoor schade zullen lijden, kan de rechtbank een geheimhoudingsplicht opleggen	

	Bepalingen inzake vertrouwelijkheid	Niet onder verplichtingen of rechten inzake informatie vallende informatie
<b>Finland</b>	Een verplichting tot geheimhouding voor de werknemers, de medewerkers en hun vertegenwoordigers ten aanzien van individuele gegevens over de financiële situatie en de gezondheidstoestand van de onderneming, voor zover de belanghebbende niet met bekendmaking instemt, en ten aanzien van commerciële informatie die de werkgever als vertrouwelijk heeft aangemerkt en waarvan het bekend worden de onderneming of een van de partners daarvan waarschijnlijk zou schaden	
<b>Oostenrijk</b>	Leden van de Betriebsrat en personen van buiten die de Betriebsrat bijstaan, zijn verplicht tot geheimhouding van persoonlijke gegevens en van zakelijke en fabrieksgeheimen waarvan zij kennis nemen, met name met betrekking tot installaties, productieprocessen en technische bijzonderheden die als vertrouwelijk worden aangemerkt	

TABEL VII: BESCHERMING VAN DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS

	Algemene bepalingen	Bijzondere bescherming
<b>Duitsland</b>	De leden van de Betriebsrat mogen in de uitoefening van hun functie niet gehinderd worden; zij mogen geen bijzondere nadelen of voordelen onderkennen. De ontwikkeling van de beloning van de werknemersvertegenwoordigers volgt het voor hun oorspronkelijke functie gebruikelijke verloop	Voor het ontslaan van leden van de Betriebsrat is voorafgaande toestemming van de Betriebsrat, dan wel van het Arbeitsgericht, vereist. Ook kandidaten genieten gedurende zes maanden bijzondere bescherming Voor vrijgestelde leden geldt een beschermingsperiode van een à twee jaar, met inbegrip van opleidingsmaatregelen, na afloop van hun mandaat
<b>Verenigd Koninkrijk</b>	De uitoefening van de vakbondsrechten op het werk wordt beschermd door wetgeving die behindering door de werkgever verbiedt	Bescherming, op individuele basis, tegen ontslag bij gevallen van discriminatie wegens lidmaatschap (of niet-lidmaatschap) en tegen onredelijk ontslag, na twee jaar dienst
<b>Ierland</b>	Uitoefening van de vakbondsrechten	Ontslag wegens vakbondsactiviteiten is onwettig, voor zover deze activiteiten hetzij buiten werktijd zijn ontplooid, hetzij volgens de termen van de arbeidsovereenkomst zijn toegestaan
<b>België</b>	„Het mandaat mag geen bijzondere nadelen of voordelen voor de betrokkene met zich brengen”; de werkgever dient de werknemersvertegenwoordigers de bevorderingen en salarisverhogingen toe te kennen die normaal zijn voor de categorie waartoe zij behoren	Werknemersvertegenwoordigers en kandidaten genieten bijzondere bescherming tegen ontslag en benadeling wat hun carrièreverloop betreft: beperkende bepalingen inzake ontslag, loopbaanontwikkeling
<b>Luxemburg</b>	Algemene bescherming	Ontslagbescherming voor vertegenwoordigers, voor kandidaten gedurende drie maanden en voor oud-leden gedurende zes maanden
<b>Nederland</b>	Algemene bescherming	Ontslagbescherming voor vertegenwoordigers, voor kandidaten en voor oud-leden gedurende twee jaar
<b>Denemarken</b>	Algemene bescherming	Bescherming tegen ontslag en discriminerende behandeling
<b>Italië</b>	Algemene bescherming	Bescherming tegen ontslag; akkoord van de vakbonden vereist voor overplaatsing buiten de vestiging
<b>Spanje</b>	Algemene bescherming	Bescherming tegen strafmaatregelen, discriminatie en ontslagen gedurende het mandaat en het daaropvolgende jaar

	Algemene bepalingen	Bijzondere bescherming
Portugal	Algemene bescherming	Wettelijke bescherming tegen ontslag gedurende het mandaat en de vijf daaropvolgende jaren
Griekenland	Algemene bescherming	Wettelijke bescherming tegen overplaatsing of ontslag gedurende het mandaat en het daaropvolgende jaar
Frankrijk	Algemene bescherming Het is wettelijk verboden de aanwijzing of verkiezing van vertegenwoordigers, de regelmatige uitoefening van hun functie, en de uitoefening van vakbondsrechten in het algemeen in een onderneming te verhinderen of te belemmeren	Bescherming tegen discriminerende en disciplinaire maatregelen Ontslagbescherming voor vertegenwoordigers, voor kandidaten gedurende ze maanden en voor oud-leden gedurende zes maanden. Aldus beschermde werknemers kunnen alleen na advies van de ondernemingsraad en met toestemming van de arbeidsinspectie ontslagen worden
Zweden	En werknemersvertegenwoordiger „dient in zijn arbeidsomstandigheden of arbeidsverhouding geen nadelen te ondervinden van zijn mandaat. Na afloop van zijn mandaat kan hij aanspraak maken op een functie die ten aanzien van arbeidsomstandigheden of arbeidsverhouding gelijkwaardig is aan de functie die hij zou hebben indien hij geen werknemersvertegenwoordiger zou zijn geweest”	Bij verandering van functie: voorafgaande kennisgeving aan de vakbond en eventueel overleg Een vertegenwoordiger kan niet wegens zijn mandaat ontslagen worden Bij ontslagen wegens teruggang van de activiteiten/werklast dient een vertegenwoordiger indien enigszins mogelijk in dienst gehouden te worden, indien dat van bijzonder belang wordt geacht voor de vakbondsactiviteiten ter plaatse. Indien de vertegenwoordiger alleen na overplaatsing in dienst kan blijven, heeft hij daarvoor prioriteit, voor zover hij althans over de vereiste kwalificaties beschikt. De vakbond bepaalt of aan deze bepalingen is voldaan
Finland	Algemene bescherming	Ontslagbescherming: een werknemersvertegenwoordiger kan wegens een fout alleen ontslagen worden indien de meerderheid van de werknemers die hij vertegenwoordigt daarmee instemt; hij kan alleen om economische redenen ontslagen worden indien de betreffende werkzaamheden volledig worden gestaakt en het niet mogelijk is ander passend werk voor hem te vinden
Oostenrijk	De leden van de Betriebsrat mogen niet worden belemmerd in de uitoefening van hun taken, noch benadeeld inzake beloning en bevordering	De leden van de Betriebsrat en de plaatsvervangende leden kunnen gedurende hun mandaat en de drie maanden daarna alleen ontslagen worden via een gerechtelijke uitspraak; hetzelfde geldt voor kandidaten gedurende de verkiezingsperiode

TABEL VIII: MIDDELEN TER BESCHIKKING VAN DE WERKNEMERSVERTEGENWOORDIGERS

	Tijd	Scholing/vorming	Materiële middelen	Deskundige ondersteuning
<b>Duitsland</b>	Vrijgesteld van normale arbeid	Vrijstelling geldt ook voor de voor scholing/vorming benodigde tijd Voor iedere gekozen: 3 weken gedurende mandaat (4 voor nieuwe vertegenwoordigers) Kosten: werkgever	Kosten in verband met de activiteiten van de Betriebsrat worden door de werkgever gedragen. De werkgever dient de benodigde lokalen, materiële middelen en kantoorpersoneel ter beschikking te stellen	De Betriebsrat kan een beroep doen op bijstand van deskundigen, indien dat noodzakelijk blijkt voor de uitoefening van zijn functie en de werkgever daarmee instemt
<b>Verenigd Koninkrijk</b>	Daar waar de vakbonden erkend zijn, dienen actieve leden in de mate van het redelijke tijd en gelegenheid te krijgen om hun functies uit te oefenen en cursussen te volgen	Verlof voor scholing/vorming	Volgens akkoord	Door vakbonden
<b>Ierland</b>	Volgens akkoord	Door de vakbonden	Volgens akkoord	Door vakbonden
<b>België</b>	Vergaderingen en de nodige tijd om hun taken te kunnen vervullen; deze tijd wordt als effectieve werktijd beschouwd en als zodanig beloond Minimaal 16 uur voor het bestuderen van de basisinformatie en de jaarlijkse informatie	Benodigde tijd en faciliteiten, zonder loonderving, voor scholing/vorming Kosten: compensatiefonds	Benodigde lokalen en materieel voor vergaderingen ter beschikking gesteld door ondernemer Benodigde faciliteiten voor de uitvoering van hun taken onder optimale omstandigheden	De ondernemingsraad kan bijstand door deskundigen verlangen, de kosten worden gedragen door de werkgever De accountant brengt aan de ondernemingsraad verslag uit over de jaarrekeningen en het jaarverslag
<b>Luxemburg</b>	Vergaderingen tijdens werktijd Kredieturen	Mogelijkheid om tijdens de werktijd scholing te volgen	Huishoudelijke uitgaven vergoed door werkgever	Beide partijen kunnen adviseurs uitnodigen om aan de vergaderingen deel te nemen



	Tijd	Scholing/vorming	Materiële middelen	Deskundige ondersteuning
Nederland	Vergaderingen tijdens werktijd Kredieturen	Minimaal 5 dagen met behoud van loon per jaar Scholing en vorming vergoed uit opbrengst van bijzondere heffing	Kosten ten laste van de werkgever; eventueel in overleg bepaald jaarlijks budget Faciliteiten die de ondernemingsraad redelijkerwijs nodig heeft om zijn taak te vervullen	De ondernemingsraad kan een of meer deskundigen uitnodigen. De kosten van de raadpleging zijn ten laste van de werkgever, indien deze van te voren is medegedeeld dat deze kosten zullen ontstaan Beroep op bedrijfscommissie bij onenigheid
Denemarken	Vergaderingen beschouwd als werktijd Tijd volgens akkoord	Door de vakbonden	Kosten gedragen door beide partijen	Door de vakbonden
Italië	Kredieturen	Door de vakbonden	Lokalen beschikbaar gesteld	Door de vakbonden
Spanje	Kredieturen	Door de vakbonden	Lokalen beschikbaar gesteld	Door de vakbonden
Portugal	Kredieturen	Door de vakbonden	De werkgever dient de voor de vervulling van de taken benodigde middelen ter beschikking te stellen	Beroep op deskundigen mogelijk, met name op het gebied van veiligheid en gezondheid Vergoeding door vakbonden
Griekenland	Kredieturen	Door de vakbonden	Lokalen beschikbaar gesteld	Door de vakbonden
Frankrijk	Kredieturen	Economische scholing van 5 dagen per mandaat, beschouwd en beloond als werktijd	De werkgever stelt een passend ingericht lokaal en het voor de vervulling van de taken benodigde materieel ter beschikking Budget voor huishoudelijke uitgaven: 0,2 % van de loonsom	De ondernemingsraad kan een beroep doen op een door de ondernemer te betalen accountant voor het onderzoek van de jaarrekeningen en de ramingen, voor ondersteuning van de economische commissie, voor het alarmeren van de ondernemingsraad bij b.v. dreigende collectieve ontslagen De ondernemingsraad kan een beroep doen op een (door de onderneming te betalen) deskundige i.v.m. de invoering van nieuwe technologieën

	Tijd	Scholing/vorming	Materiële middelen	Deskundige ondersteuning
<b>Zweden</b>	Voor uitoefening van het mandaat benodigde tijd	Mogelijkheid om zonder loonder- ving door de vakbond georgani- seerde vorming/scholing te volgen	Lokaal ter beschikking gesteld al naar gelang behoefte	Mogelijkheid om adviseurs te benoe- men voor geplande belangrijke veran- deringen. De onderneming draagt de kosten, binnen de grenzen van het re- delijke
<b>Finland</b>	Voor de medezeggenschapsproce- dure noodzakelijke tijd geldt als be- taald werk	Door de vakbonden	Lokaal voor vergaderingen	Door de vakbonden
<b>Oostenrijk</b>	Vrijgesteld van normale arbeid	3 à 5 weken voor scholing en vor- ming per mandaat, onbetaald verlof	Mogelijkheid van oprichting van een speciaal fonds van de Betriebsrat, door bijdragen van de werknemers ten bedrage van 0,5 % van het bruto salaris	Mogelijkheid betrokkenen te horen en een beroep te doen op deskundigen bij plannen voor veranderingen

TABEL IX: SANCTIES

	Consequentie van niet-nakoming van de verplichtingen inzake informatie en raadpleging in geval van collectief ontslag
<b>Duitsland</b>	Ontslag ongeldig, eventueel terugkomst van de werknemer of aanvullende schadevergoeding Strafrechtelijke sancties (belemmering van de werkzaamheden van de Betriebsrat)
<b>Verenigd Koninkrijk</b>	Civiele schadevergoeding („protective award”)
<b>Ierland</b>	Civiele schadevergoeding („protective award”)
<b>België</b>	Schorsing van aangekondigd ontslag, indien de opzeggingstermijn loopt; indien de werknemer al ontslagen is, kan hij herindiensttreding en betaling van het gederfde loon verlangen; indien hij niet opnieuw in dienst treedt, heeft hij recht op een aanvullende schadevergoeding, naast de normale ontslagvergoeding Strafrechtelijke sancties (wegens belemmering) Mogelijk intrekking van door de federale regering toegekende overheidssteun
<b>Luxemburg</b>	Civiele schadevergoeding Strafrechtelijke sancties (wegens belemmering)
<b>Nederland</b>	Recht van de werknemers herindiensttreding te verlangen (niet verplicht). Indien de werkgever dit niet accepteert, moet hij een aanvullende schadevergoeding betalen, plus het gederfde loon Na bemiddeling door de bedrijfscommissie kan de ondernemingsraad een rechtsvordering tot naleving van de wet instellen
<b>Denemarken</b>	Strafrechtelijke sanctie (boete)
<b>Italië</b>	Nietigheid van de mededeling van de werkgever waarin de werknemers een „regime de mobilità” wordt opgelegd Procedure tot staking van het „antisyndicale gedrag”; strafrechtelijke sancties bij niet-naleving
<b>Spanje</b>	Nietigheid van de ontslagen met de mogelijkheid van herindiensttreding of schadevergoeding/economische sanctie Strafrechtelijke sancties (als ernstige overtreding)

	Consequentie van niet-nakoming van de verplichtingen inzake informatie en raadpleging in geval van collectief ontslag
<b>Portugal</b>	Nietigheid van de ontslagen Boete
<b>Griekenland</b>	Nietigheid van de ontslagen Strafrechtelijke sancties (wegens belemmering)
<b>Frankrijk</b>	Nietigheid van de ontslagprocedure en de gevolgen daarvan, en mogelijkheid van herindienstreding en schadevergoeding Administratieve uitspraak wegens tekortschieten (verplichting de procedure opnieuw te beginnen) Strafrechtelijke sancties (wegens belemmering)
<b>Zweden</b>	Bij de procedure wegens niet-naleving van de CAO- of wettelijke bepalingen is de interpretatie van de vakbonden maatgevend Schadevergoeding aan de benadeelde vakbonden Boete
<b>Finland</b>	Aanvullende schadevergoeding voor de benadeelde werknemers Boete (nalatigheid m.b.t. de verplichting tot samenwerking)
<b>Oostenrijk</b>	De Arbitrageraad dient met deze niet-nakoming rekening te houden bij het vaststellen van een financiële compensatie voor de werknemers Boete