



De EOR's gaan naar de rechtbank

Richtlijn 94/45/CE is het centrale wettelijke document met betrekking tot de Europese ondernemingsraden. Hierin is vastgelegd welke bepalingen in het nationale recht van alle lidstaten van de EU moeten worden omgezet, wat een gemeenschappelijke wettelijke basis voor de EOR's in Europa biedt. Heel wat essentiële regels betreffende de EOR's zijn echter niet duidelijk omschreven in de richtlijn, wat reeds geleid heeft tot talrijke problemen en onzekerheid voor Europese ondernemingsraden. Sommige werknemers hebben zich tot de rechtbanken moeten richten om een oplossing te vinden voor deze problemen. Andere EOR's die rechterlijke stappen overwogen slaagden er niet eens in een datum vast te leggen waarop de procedure kon beginnen. Het aanspannen van een rechtszaak moet uiteraard het laatste redmiddel blijven voor een EOR. Het is immers een vrij dure en tijdrovende procedure en bovendien is het resultaat onvoorspelbaar. Niettemin moet dit laatste redmiddel van een rechtszaak steeds mogelijk blijven. In het kader van onze campagne voor een verbetering van de EOR-wetgeving vraagt het EVV niet alleen dat de richtlijn rechtvaardiger zou zijn, maar ook duidelijker en beter begrijpbaar. We vinden dat het belangrijk is dat iedereen die betrokken is bij een EOR kan beschikken over efficiënte en transparante regels, die men vol vertrouwen kan toepassen.



Rechtszaken zijn duur en slepen lang aan.

● In 2007 bedroeg de gemiddelde looptijd van een zaak bij het EHJ 18,7 maanden.

● 5 jaar na de procedure en een gunstige uitspraak van het EHJ is de zaak Kühne & Nagel nog steeds niet geregeld !

Wanneer de rechtbanken de hiaten moeten opvullen

Sinds de richtlijn van kracht is geworden, hebben een aantal nationale rechters in de EU, evenals het Europees Hof van Justitie (EHJ) zich moeten uitspreken over diverse EOR-zaken. Deze vonnissen dragen ertoe bij om meer duidelijkheid te scheppen voor die punten met betrekking tot de EOR waarover de richtlijn te vaag is. Het stelt ons ook in staat om de regels duidelijker te formuleren in een nieuwe en verbeterde richtlijn. Er zijn drie sleutelementen waarvoor het EVV vraagt om de jurisprudentie in beschouwing te nemen bij het opstellen van de nieuwe richtlijn.

1. Oprichting van een EOR

Het EHJ heeft in meerdere gevallen (Kühne & Nagel, Bofrost) geoordeeld dat de directie de plicht heeft om aan de geïnteresseerde partijen alle informatie te bezorgen die zij nodig hebben om de mogelijkheden na te gaan voor de oprichting van een EOR: de structuur van de groep, de verdeling van het aantal werknemers en de coördinaten van de belangrijkste werknemersvertegenwoordigers die hierbij betrokken zouden zijn.

2. Informatie en raadpleging

Rechters hebben zich vaak moeten uitspreken over de betekenis van « informatie » en « raadpleging », vermits de definitie in de richtlijn te vaag is. In de zaak *Gaz de France* heeft de Franse Arrondissementsrechtbank van Parijs het fusieproces met Suez stopgezet omdat de EOR niet correct, uitvoerig en tijdig werd geïnformeerd over het herstructureringsplan. Deze beslissing benadrukt hoe belangrijk het is om de EOR de volledige informatie te bezorgen, binnen een redelijke termijn die toelaat om een advies te formuleren, waarmee de directie rekening moet houden. Het EVV vraagt om de Europese definitie van informatie en raadpleging minstens even duidelijk te formuleren als in de recente "SE" richtlijn.

3. Grensoverschrijdende beslissingen

De richtlijn zegt dat de EOR's moeten geïnformeerd en geraadpleegd worden over grensoverschrijdende beslissingen, maar de betekenis hiervan is niet altijd even duidelijk. In de zaak *British Airways* heeft een rechter geoordeeld dat de beslissing om in één land tot een herstructurering over te gaan grensoverschrijdend is indien zij genomen werd door een directie die zich in een andere lidstaat bevindt. Dat is ook altijd de interpretatie van het EVV geweest, maar opnieuw werd dit door de vage formulering in de richtlijn in een aantal gevallen door de directie betwist. Deze foute interpretatie zou eveneens door een betere omschrijving in de nieuwe richtlijn moeten worden rechtgezet.

Wanneer de rechtbanken slecht nieuws brengen

De beslissingen van de rechters kunnen uiteraard net zo goed tegengesteld zijn aan de belangen van de werknemers als dat zij in hun voordeel kunnen spelen. Toch kunnen zelfs ongunstige vonnissen onze aandacht trekken op actuele hiaten in de EOR-richtlijn en ons helpen om aan te geven op welke punten wezenlijke wijzigingen aan de richtlijn nodig zijn.

Zo heeft het Franse vonnis voor *Alcatel-Lucent* er bijvoorbeeld op gewezen hoe onduidelijk het artikel 13 van de richtlijn is, wat verwijst naar akkoorden die afgesloten werden voor de richtlijn van kracht is geworden. In dit geval heeft de Franse rechtbank geoordeeld dat deze akkoorden niet gedekt werden door de richtlijn, noch door de omzetting ervan in de Franse wetgeving. Dit stelt vragen bij de mogelijkheid tot het heronderhandelen van dergelijke akkoorden indien zij de rechten van de werknemers onvoldoende beschermen. Het EVV vindt dat de richtlijn nu moet worden aangepast om zo'n heronderhandeling uitdrukkelijk mogelijk te maken.

Een ander ernstig probleem dook op in de zaak *Gronggaard en Bang*. De aanleiding hiervan was de onduidelijkheid van de richtlijn met betrekking tot informatie die als vertrouwelijk kan worden beschouwd en hoe men daarmee kan omgaan. Het EHJ heeft bij de behandeling van deze zaak een bijzonder beperkende interpretatie van het begrip vertrouwelijkheid gegeven. Dit heeft er bij het EVV toe geleid dat wij ons zorgen maken met betrekking tot een overdreven voorzichtig beleid inzake vertrouwelijkheid, wat het fundamentele recht van een EOR op een efficiënte informatie en raadpleging kan ondermijnen. We vragen daarom dat de notie vertrouwelijkheid beter gepreciseerd zou worden in de nieuwe richtlijn, waarbij de onderneming en haar aandeelhouders beschermd worden, maar tegelijk de rechten van de werknemers volledig worden gevrijwaard.

We kunnen eveneens lessen trekken uit zaken die zelfs niet tot bij de rechtbank geraakt zijn. Het moet absoluut duidelijk zijn voor iedereen dat de werknemers-vertegenwoordigers van een EOR de mogelijkheid moeten hebben om een rechtszaak te starten indien de directie het akkoord niet respecteert. Toch staat dat niet vermeld in de richtlijn. In één geval heeft dit ertoe geleid dat een rechter de EOR-leden van P&O heeft verwittigd dat hun zaak onontvankelijk zou worden verklaard indien zij rechterlijke stappen zouden ondernemen. Het probleem was dat een directielid voorzitter was van de EOR en dat deze (uiteraard) niet akkoord was met een rechtszaak tegen de onderneming. De zaak had niettemin in overweging genomen kunnen worden indien er niet een ander ernstig probleem was opgedoken : er is namelijk geen enkele zekerheid dat de rechtskosten voor een EOR of haar leden in dergelijk geval gedekt worden. Dit is een element dat EOR's vaak belet om hun rechten ten overstaan van een rechtbank te verdedigen.



Rechtszaken bij het EHJ

- **Kühne & Nagel**, 13.01.2004 (C-440/00)
 - **Bofrost**, 29.03.2001 (C-62/99)
 - **ADS Anker**, 15.07.2004 (C-349/01)
 - **Gronggaard & Bang**, 22.11.2005 (C-384/02)
- Voor een overzicht van zaken bij nationale rechtbanken, zie www.ewcdb.org

We hebben nood aan harde sancties

Een ander obstakel op de weg naar rechterlijke actie voor een EOR is het feit dat de beslissing inzake sancties die genomen worden tegen werkgevers die hun wettelijke verplichtingen niet nakomen volledig overgelaten wordt aan de nationale overheden. Ten gevolge hiervan zijn bepaalde nationale wetten bijzonder vaag en vrijblijvend. Het EVV wil dat de nieuwe richtlijn doeltreffende, proportionele en harde sancties voorziet. Het is belangrijk dat ondernemingen die hun verplichtingen niet nakomen niet kunnen genieten van straffeloosheid, vooral indien dit leidt tot grove en voortdurende inbreuken op de rechten van de werknemers. Hoewel financiële sancties belangrijk zijn, is het weinig waarschijnlijk dat een maximum boete van 5.000 EUR een ontradend effect zou hebben op de grote multinationals.

Zowel de Belgische rechters in de zaak *British Airways* als de Franse rechters in de zaak *Gaz de France* hebben geoordeeld dat de beslissingen van het hoofdbestuur die aanzienlijke gevolgen hebben voor de werknemers opgeschort moesten worden zolang de procedure voor informatie en raadpleging niet was afgerond. Dit is een efficiënte manier om ervoor te zorgen dat de ondernemingen hun verplichtingen naleven en het EVV vraagt om dit principe op te nemen bij het heronderzoek van de richtlijn. We moeten bijzondere aandacht hebben voor de factor tijd. De werknemers-vertegenwoordigers moeten over snelle middelen beschikken om rechterlijke stappen te ondernemen, zoals bevelschriften, om hun recht op informatie en raadpleging te vrijwaren voordat de beslissingen van hun onderneming onomkeerbaar worden uitgevoerd.

De grote verdwijntruc

Sommige EOR's hebben niet eens de mogelijkheid om hun zaak aanhangig te maken bij een rechtbank als ze niet correct geïnformeerd en geraadpleegd werden, omdat de beslissing waarover zij niet geconsulteerd werden inhoudt dat zij feitelijk verdwijnen. Indien een onderneming ophoudt te bestaan ten gevolge van een fusie of overname, kunnen de nieuwe eigenaars verklaren dat ook de EOR ophoudt te bestaan. Het is dan ook belangrijk dat een nieuwe, verbeterde richtlijn verzekert dat de oude EOR blijft bestaan in geval van wijzigingen in de structuur van de groep tot wanneer een nieuw akkoord is bereikt. In een snel veranderende financiële omgeving is dit de enige manier om de betrokkenheid van de werknemers en de toegang tot de rechtbank te garanderen in de maanden die volgen op de structuurwijziging.

Het topje van de ijsberg : het probleem van toegang tot de rechtbank voor EOR's

We kunnen heel wat lessen trekken uit een grondige studie van de rechterlijke beslissingen, maar we mogen niet vergeten dat zij maar een kleine minderheid vertegenwoordigen van de problemen waarmee de EOR's in heel Europa te maken krijgen. De problemen met betrekking tot de rechtskosten, de rechtspersoonlijkheid van de EOR's, de zwakke sancties en het veel te korte tijdsbestek om tot actie over te gaan zijn allemaal belemmeringen op de rechtszekerheid. De richtlijn neemt evenmin de hinderpalen van angst en onwetendheid weg. Het ontbreken van enige verwijzing naar opleiding in de richtlijn en de beperkingen qua experten hebben als gevolg dat sommige EOR-leden onvoldoende afweten van hun rechten als EOR om zelfs maar een begin te maken met het verdedigen van hun standpunten. Het ontbreken van een degelijke bescherming voor werknemersvertegenwoordigers die naar de rechtbank zouden stappen heeft er bovendien toe geleid dat vergeldingsmaatregelen genomen werden tegen de betrokken EOR-leden.

Het EVV maakt zich ernstig zorgen omtrent deze problemen, die in feite een afschrikkend effect hebben op EOR-leden die zouden overwegen om hun rechten te verdedigen. Zolang er geen richtlijn bestaat die deze problemen aanpakt, zullen wij niet ophouden om de kwaliteit van de toegang tot de rechtbanken voor EOR's en de doeltreffendheid van de wetgeving zelf in vraag te stellen.

Nuttige links

Site van het EVV <http://www.etuc.org/>

Database ETUI over EOR-akkoorden : <http://www.ewcdb.org>

Database van het Social Development Agency (ADS) <http://www.sda-asbl.org/DbInfo/inizio.asp>

Voor meer informatie contacteer : **Séverine Picard**, juridisch adviseur van het EVV – spicard@etuc.org