Publicatieblad
van de Europese Unie

NL
L-serie

2025/2450

11.12.2025

RICHTLIJN (EU) 2025/2450 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

van 26 november 2025

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

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

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

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité ([1]),

Na raadpleging van het Comité van de Regio's,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure ([2]),

Overwegende hetgeen volgt:

(1) Op grond van artikel 27 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (het "Handvest") moeten werknemers of hun vertegenwoordigers op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie het nationale recht en de nationale praktijken voorzien. Beginsel 8 van de Europese pijler van sociale rechten bevestigt het recht van werknemers of hun vertegenwoordigers om te gepasten tijde te worden geïnformeerd en geraadpleegd over zaken die voor hen van belang zijn.

(2) Wat transnationale kwesties betreft, bestaat de doelstelling van Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad ([3]) erin praktische uitvoering te geven aan die basisbeginselen door minimumvoorschriften vast te stellen voor de informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie en concerns met een communautaire dimensie.

(3) In haar op 15 mei 2018 gepubliceerde evaluatie van Richtlijn 2009/38/EG heeft de Commissie bevestigd dat die richtlijn in beginsel een meerwaarde biedt en relevant is. Zij oordeelde dat veel bepalingen van de richtlijn flexibel genoeg zijn om rekening te houden met veranderende technologische en economische realiteiten en met verschillende vormen van ondernemingen of concerns. Zo is de richtlijn van toepassing op alle concerns met een communautaire dimensie, ongeacht de aard van de juridische constructies die de uitoefening van de overheersende invloed tussen de zeggenschap uitoefenende ondernemingen en de ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend in dergelijke concerns, mogelijk maken. Bijgevolg kunnen ondernemingen die bijvoorbeeld via franchise- of licentieovereenkomsten met elkaar verbonden zijn, onder de definitie van "concern met een communautaire dimensie" vallen, mits er sprake is van een overheersende invloed.

(4) De evaluatie door de Commissie bracht echter ook tekortkomingen aan het licht met betrekking tot bijvoorbeeld de effectiviteit van het raadplegingsproces, toegang tot de rechter, sancties en de interpretatie van bepaalde begrippen.

(5) Op 2 februari 2023 heeft het Europees Parlement op grond van artikel 225 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) een initiatiefresolutie van wetgevende aard aangenomen met aanbevelingen voor een herziening van Richtlijn 2009/38/EG. Vervolgens heeft de Commissie op grond van artikel 154 VWEU de sociale partners in twee fasen geraadpleegd over de noodzaak en de mogelijke inhoud van maatregelen om de tekortkomingen van Richtlijn 2009/38/EG aan te pakken. De Commissie heeft ook bewijsmateriaal verzameld via een studie met een gerichte online-enquête, interviews met belanghebbenden, workshops en een analyse van nationale rechtspraak en relevante nationaalrechtelijke bepalingen.

([1]) PB C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.

([2]) Standpunt van het Europees Parlement van 9 oktober 2025 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad) en besluit van de Raad van 27 oktober 2025.

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

(6) Het bewijs is geleverd dat rechtsonzekerheid over het begrip "transnationale kwesties" tot uiteenlopende interpretaties en geschillen heeft geleid. Om de rechtszekerheid te verbeteren en het risico op dergelijke geschillen te beperken, moet het begrip transnationale kwesties worden verduidelijkt. Daarom is het passend te verduidelijken dat Richtlijn 2009/38/EG niet enkel gevallen bestrijkt waarin redelijkerwijs kan worden verwacht dat de door het bestuur van een onderneming of concern overwogen maatregelen van invloed zullen zijn op werknemers van die onderneming of dat concern, of van vestigingen van die onderneming of dat concern, in meer dan één lidstaat, maar ook gevallen waarin redelijkerwijs kan worden verwacht dat dergelijke maatregelen van invloed zullen zijn op werknemers in slechts één lidstaat terwijl de gevolgen van die maatregelen zich zullen uitstrekken tot werknemers in ten minste één andere lidstaat. Die verduidelijking is noodzakelijk met het oog op gevallen waarin een onderneming zich beraadt op maatregelen, zoals afslankingen, ontslagen, de toewijzing van productieactiviteiten of uitbesteding van activiteiten, die uitdrukkelijk gericht zijn op vestigingen in slechts één lidstaat, maar waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat zij gevolgen zullen hebben voor werknemers van die onderneming of dat concern, of van vestigingen van die onderneming of dat concern, in een andere lidstaat, bijvoorbeeld als gevolg van veranderingen in de grensoverschrijdende toeleveringsketen of in productieactiviteiten. Het begrip transnationale kwesties omvat maatregelen die van wezenlijke invloed — en dus niet van louter onbeduidende invloed — kunnen zijn op werknemers en die niet alleen individuele werknemers of gewone operationele beslissingen betreffen. Daartoe moet worden verduidelijkt dat de reikwijdte van de mogelijke gevolgen van transnationale kwesties voor het personeel en het betrokken bestuursniveau in aanmerking moeten worden genomen om te bepalen of een kwestie onder de bevoegdheid van een Europese ondernemingsraad valt.

(7) De definities van informatie en raadpleging in Richtlijn 2009/38/EG omvatten normatieve voorschriften. Ter wille van de samenhang en de juridische duidelijkheid is het passend die normatieve voorschriften te verplaatsen naar het artikel over de werking van de Europese ondernemingsraad en de procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers.

(8) De verkiezing en benoeming van werknemersvertegenwoordigers worden geregeld door het nationale recht en de nationale praktijk. De nationale systemen voor de verkiezing en benoeming van werknemersvertegenwoordigers verschillen van lidstaat tot lidstaat. Werknemersvertegenwoordigers kunnen vakbondsvertegenwoordigers zijn, indien het nationale recht of de nationale praktijk van een lidstaat daarin voorziet.

(9) Met het oog op het sluiten van een overeenkomst tot instelling van een Europese ondernemingsraad moet het hoofdbestuur onderhandelen met een bijzondere onderhandelingsgroep die de werknemers vertegenwoordigt. Om de rechtszekerheid in dat verband te vergroten, moet worden verduidelijkt dat het hoofdbestuur een aantal vergaderingen met de bijzondere onderhandelingsgroep moet bijeenroepen dat toereikend is om beide partijen tot een akkoord te laten komen.

(10) Het is mogelijk dat leden van bijzondere onderhandelingsgroepen juridisch advies nodig hebben om hun taken uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG uit te voeren. Het is echter niet voldoende duidelijk dat zij recht hebben op de vergoeding van de bijbehorende juridische kosten. Daartoe moet worden verduidelijkt dat het hoofdbestuur dergelijke uitgaven draagt wanneer zij worden gemaakt door leden van bijzondere onderhandelingsgroepen. Dergelijke uitgaven moeten door de bijzondere onderhandelingsgroepen vooraf aan het hoofdbestuur worden gemeld. Indien het exacte bedrag van de uitgaven niet vooraf bekend is, moet een raming van de uitgaven met informatie over de aard ervan worden gemeld aan het hoofdbestuur. Het is passend de aansprakelijkheid van het hoofdbestuur voor dergelijke uitgaven te beperken tot redelijke juridische kosten, om ervoor te zorgen dat het hoofdbestuur niet aansprakelijk is voor kennelijk onevenredige kosten, kosten zonder gerechtvaardigd verband met het verstrekken van relevant juridisch advies, of kosten die voortvloeien uit kennelijk ongegronde, lichtzinnige of vexatoire vorderingen. Bovendien laat Richtlijn 2009/38/EG de lidstaten de vrijheid om budgettaire voorschriften vast te stellen voor de werking van bijzondere onderhandelingsgroepen, alsook van Europese ondernemingsraden die zijn ingesteld op basis van subsidiaire voorschriften, rekening houdend met het beginsel dat de uitgaven in verband met het goede verloop van de taken van de bijzondere onderhandelingsgroep door het hoofdbestuur moeten worden gedragen. De bepalingen van Richtlijn 2009/38/EG die verwijzen naar het aantal deskundigen dat door het hoofdbestuur moet worden gefinancierd, zijn derhalve overbodig en moeten worden geschrapt.

(11) Krachtens Richtlijn 2009/38/EG moeten de partijen bij een overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad de plaats van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad bepalen. De partijen moeten ook de vorm van dergelijke vergaderingen bepalen, namelijk fysiek, online dan wel hybride, onder meer om te voorkomen dat eraan wordt getwijfeld of zij er vrijelijk mee instemmen om hetzij sommige of alle vergaderingen in een virtuele omgeving te houden, met gebruikmaking van online vergaderinstrumenten, waardoor de milieuvoetafdruk van vergaderingen wordt verkleind in overeenstemming met de emissiereductiedoelstellingen van de Unie, de lidstaten en de bedrijven, en tegelijkertijd wordt gezorgd voor zinvolle en doeltreffende informatie-uitwisseling en raadpleging tegen lagere milieu- en financiële kosten, hetzij fysieke vergaderingen te houden, wat voor een vertrouwelijke en vertrouwenwekkende omgeving kan zorgen en gelegenheid biedt voor persoonlijke uitwisselingen.

(12) Er kunnen ook onzekerheid en geschillen bestaan over de vergoeding van bepaalde uitgaven en de toegang tot bepaalde middelen tijdens de werking van Europese ondernemingsraden. Overeenkomstig het beginsel van de autonomie van de partijen is het passend te eisen dat bepaalde soorten financiële en materiële middelen specifiek worden vastgesteld in de overeenkomsten inzake een Europese ondernemingsraad, namelijk de eventuele bijstand van deskundigen — zoals vertegenwoordigers van op het niveau van de Unie erkende vakbondsorganisaties, deskundigen op technisch gebied of juridische deskundigen —, de dekking van de vergoedingen van deskundigen en de mogelijke deelname van deskundigen aan vergaderingen. De overeenkomsten moeten ook betrekking hebben op de verstrekking van relevante scholing aan de leden van de Europese ondernemingsraad en op de vergoeding van de daarmee verband houdende uitgaven, onverminderd de eis om de nodige scholing aan te bieden op grond van Richtlijn 2009/38/EG.

(13) De eis van Richtlijn 2009/38/EG om bij het bepalen van de samenstelling van Europese ondernemingsraden waar mogelijk rekening te houden met de noodzaak van een evenwichtige gendervertegenwoordiging onder werknemers, is ontoereikend gebleken om een genderevenwicht te bevorderen. Vrouwen zijn nog steeds ondervertegenwoordigd in de meeste Europese ondernemingsraden. Daarom moeten effectievere en specifiekere doelstellingen inzake genderevenwicht worden vastgesteld, die door het bestuur en de werknemersvertegenwoordigers moeten worden verwezenlijkt wanneer zij onderhandelen of opnieuw onderhandelen over hun overeenkomsten. Om die doelstellingen te bereiken, kan het in bepaalde gevallen noodzakelijk zijn voorrang te geven aan de ondervertegenwoordigde sekse bij de samenstelling van Europese ondernemingsraden of hun beperkte comités. Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie ([4]) is een dergelijke positieve actie mogelijk, overeenkomstig het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen, op voorwaarde dat de maatregelen die worden genomen om de genderbalansdoelstelling te verwezenlijken, niet automatisch en onvoorwaardelijk voorrang geven aan personen van een bepaalde sekse, maar het mogelijk maken rekening te houden met andere criteria, zoals verdiensten en kwalificaties en de in de desbetreffende nationale wetgeving vastgestelde verkiezingsprocedure. De partijen bij overeenkomsten inzake een Europese ondernemingsraad moeten daarom de nodige flexibiliteit krijgen om de juridische en feitelijke beperkingen van de positieve actie te eerbiedigen. Om soortgelijke redenen is het ook passend te streven naar genderevenwicht in de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroepen, zodat het genderevenwicht reeds tijdens de onderhandelingsfase wordt bevorderd.

(14) Er is aangetoond dat het openen van onderhandelingen soms wordt uitgesteld tot na de periode van zes maanden waarin Richtlijn 2009/38/EG voorziet. In sommige gevallen onderneemt het bestuur geen stappen of weigert het uitdrukkelijk om onderhandelingen te openen naar aanleiding van een verzoek om een Europese ondernemingsraad in te stellen. Daarom moet worden gespecificeerd dat de subsidiaire voorschriften van Richtlijn 2009/38/EG van toepassing zijn wanneer de eerste vergadering van de bijzondere onderhandelingsgroep niet wordt bijeengeroepen binnen zes maanden na een verzoek tot instelling van een Europese ondernemingsraad, ongeacht of het hoofdbestuur uitdrukkelijk weigert onderhandelingen te openen.

(15) Bij het delen van gevoelige informatie met leden van bijzondere onderhandelingsgroepen, leden van Europese ondernemingsraden of werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, kan het hoofdbestuur eisen dat dergelijke informatie in vertrouwen wordt gedeeld en verbieden dat die verder wordt bekendgemaakt. Om buitensporig gebruik van dergelijke vertrouwelijkheidsbeperkingen te voorkomen en om de desbetreffende bepalingen van Richtlijn 2009/38/EG in overeenstemming te brengen met de overeenkomstige bepalingen van Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad ([5]), mogen vertrouwelijkheidsbeperkingen alleen mogelijk zijn ter bescherming van het gerechtvaardigd belang van de betrokken onderneming. Het bestaan van een dergelijk gerechtvaardigd belang moet worden beoordeeld aan de hand van objectieve criteria die in het nationale recht moeten worden vastgesteld. Daarnaast moet het hoofdbestuur, wanneer het eist dat informatie in vertrouwen wordt gedeeld, tegelijkertijd redenen aanvoeren die de vertrouwelijkheid rechtvaardigen. De vertrouwelijkheidsbeperking mag slechts worden toegepast zolang de redenen voor de vertrouwelijkheid aanwezig zijn. Het opzetten van adequate regelingen ter bescherming van de vertrouwelijkheid van gevoelige informatie kan vertrouwen scheppen en de uitwisseling van dergelijke informatie vergemakkelijken en tegelijkertijd de belangen van bedrijven en werknemers beschermen, onder meer doordat zo toenemende risico's zoals industriële spionage worden afgewend.

(16) De mogelijkheid voor het hoofdbestuur om geen informatie door te geven aan de leden van bijzondere onderhandelingsgroepen, de leden van Europese ondernemingsraden of werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, moet worden beperkt tot gevallen waarin het doorgeven ervan het functioneren van de betrokken ondernemingen ernstig zou schaden. Met het oog op transparantie en het waarborgen van doeltreffende rechtsmiddelen moet het hoofdbestuur ook worden verplicht de redenen voor het niet verstrekken van informatie te specificeren en wel op zodanige wijze dat afdoende juridische toetsing mogelijk is en zonder dat beschermde informatie wordt bekendgemaakt.

([4]) Arrest van het Hof van Justitie van 28 maart 2000, Badeck e.a., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

([5]) 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 (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) Met het oog op meer juridische duidelijkheid is het passend de bepalingen inzake het vertrouwelijk verstrekken van informatie en het niet verstrekken van informatie in twee afzonderlijke artikelen vast te stellen. Bovendien moet de bepaling op grond waarvan de lidstaten bijzondere regels kunnen vaststellen voor ondernemingen die een ideologische doelstelling nastreven, worden verplaatst naar een artikel betreffende de verhouding tot andere nationale bepalingen, omdat die betrekking heeft op de uitvoering van de voorschriften van Richtlijn 2009/38/EG in ruimere zin.

(18) Besluiten over transnationale kwesties kunnen verstrekkende gevolgen hebben voor werknemers, bijvoorbeeld in het geval van ontslagen die voortvloeien uit bedrijfsplannen, sociale plannen of procesinnovaties. Een doeltreffende transnationale raadpleging vereist een echte dialoog tussen het hoofdbestuur en de Europese ondernemingsraden of de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging. Dat houdt in dat informatie en raadpleging op zinvolle wijze en tijdig moeten worden uitgevoerd, zodat werknemersvertegenwoordigers hun mening kunnen geven voordat het besluit wordt genomen. Het houdt ook in dat er op adviezen van Europese ondernemingsraden of werknemersvertegenwoordigers een met redenen omkleed antwoord van het hoofdbestuur of een passender bestuursniveau moet komen voordat het besluit over de voorgestelde maatregel in kwestie wordt genomen. Om de rechtszekerheid te waarborgen, moeten in Richtlijn 2009/38/EG uitdrukkelijke voorschriften in die zin worden vastgesteld.

(19) In het kader van informatieverstrekking en raadpleging over transnationale kwesties is het belangrijk ervoor te zorgen dat ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie effectief beslissingen kunnen nemen en dat informatieverstrekking en raadpleging niet leiden tot onnodige vertragingen in het besluitvormingsproces. Het is ook van cruciaal belang dat werknemersvertegenwoordigers voldoende tijd krijgen om hun standpunten over soms complexe transnationale kwesties te vormen, te coördineren en kenbaar te maken, rekening houdend met eventuele afspraken voor de wijze waarop de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad gekoppeld worden aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen. Om de partijen in staat te stellen die overwegingen in de praktijk met elkaar te verzoenen, moeten de minimumvoorschriften voor het raadplegingsproces voldoende flexibel blijven, zodat de partijen het proces zo nodig kunnen plannen in het licht van de respectieve omstandigheden en inhoud van de raadpleging. In plaats van een rigide tijdschema op te leggen aan werknemersvertegenwoordigers om hun advies uit te brengen en aan het bestuur om een met redenen omkleed antwoord te geven, is het passend te voorzien in het beginsel dat de raadpleging binnen een redelijke termijn moet plaatsvinden, rekening houdend met de urgentie van de kwestie. Dat beginsel stelt de partijen in staat het raadplegingsproces in dringende situaties te versnellen. Ook moet worden verduidelijkt dat de eis voor het bestuur om vóór het nemen van een besluit een met redenen omkleed antwoord te geven, van toepassing is indien de werknemersvertegenwoordigers hun mening binnen een redelijke termijn kenbaar hebben gemaakt, met betrekking tot alle relevante omstandigheden, zoals de complexiteit of het belang van de aangelegenheid, of de belangen van het bestuur bij het snel nemen van een besluit.

(20) De bepalingen van Richtlijn 2009/38/EG betreffende de rol en de bescherming van de werknemersvertegenwoordigers worden gewijzigd zodat zij duidelijker en nauwkeuriger worden, met name wat betreft de bescherming van de leden van bijzondere onderhandelingsgroepen en de leden van Europese ondernemingsraden tegen vergeldingsmaatregelen of ontslagen die verband houden met de uitoefening van hun functies. Leden van bijzondere onderhandelingsgroepen, leden van Europese ondernemingsraden en werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, moeten bij het verrichten van hun taken een bescherming en waarborgen genieten die gelijkwaardig zijn aan de bescherming en waarborgen die werknemersvertegenwoordigers genieten krachtens het nationale recht dat of de nationale praktijk die van toepassing is in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben.

(21) Om geschillen te voorkomen, moet ook worden gespecificeerd dat het hoofdbestuur de redelijke kosten van scholing en de daarmee samenhangende uitgaven van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de leden van de Europese ondernemingsraad draagt, voor zover die nodig zijn voor de uitoefening van hun taken en het hoofdbestuur vooraf van die kosten in kennis is gesteld.

(22) In sommige lidstaten ondervinden rechthebbenden uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG moeilijkheden bij het instellen van rechtsvorderingen om hun rechten te doen gelden. Daarom moeten de verplichtingen van de lidstaten om te zorgen voor doeltreffende rechtsmiddelen en toegang tot de rechter, alsook het toezicht van de Commissie op de naleving van die verplichtingen, worden versterkt. Met betrekking tot rechthebbenden uit hoofde van die richtlijn, waaronder bijzondere onderhandelingsgroepen en Europese ondernemingsraden, moeten de lidstaten, overeenkomstig het nationale recht inzake procesbevoegdheid of inzake de vorm van vertegenwoordiging in rechte, de toegang tot gerechtelijke procedures en, indien relevant, administratieve procedures waarborgen om de rechten uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG af te doen gelden. Bovendien moet worden verduidelijkt dat de desbetreffende procedures een tijdige en effectieve handhaving mogelijk moeten maken. Wanneer de lidstaten verplichte prejudiciële buitengerechtelijke schikkingsprocedures opleggen, is het belangrijk ervoor te zorgen dat dergelijke vereisten partijen niet beletten hun recht op toegang tot de rechter volledig uit te oefenen en het voor hen in de praktijk niet onmogelijk of buitensporig moeilijk maken om hun rechten uit hoofde van het Unierecht uit te oefenen, met betrekking tot eventuele vertragingen, gevolgen voor termijnen, kosten en andere mogelijke belemmeringen ([6]). In Richtlijn 2009/38/EG moet daarom worden verduidelijkt dat, indien de lidstaten de toegang tot gerechtelijke procedures afhankelijk stellen van het volgen van een voorafgaande procedure voor alternatieve geschillenbeslechting, die procedure geen afbreuk mag doen aan en geen beperking mag inhouden van het recht van de betrokken partijen om een gerechtelijke procedure in te stellen. Bovendien moeten de lidstaten met het oog op het toezicht door de Commissie ertoe worden verplicht de Commissie in kennis te stellen van de wijze waarop en de omstandigheden waarin rechthebbenden uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG gerechtelijke procedures en, indien relevant, administratieve procedures kunnen instellen met betrekking tot hun rechten uit hoofde van die richtlijn.

(23) De in 2018 door de Commissie verrichte evaluatie van Richtlijn 2009/38/EG heeft aangetoond dat sancties die van toepassing zijn in geval van niet-naleving van voorschriften inzake transnationale informatieverstrekking en raadpleging vaak onvoldoende doeltreffend, afschrikkend of evenredig zijn. Daarom is het passend de lidstaten te verplichten om te voorzien in doeltreffende, afschrikkende en evenredige sancties. Er moeten financiële sancties worden opgelegd in geval van niet-naleving van de procedures voor informatieverstrekking en raadpleging van Richtlijn 2009/38/EG. Er kan ook worden voorzien in andere vormen van sancties. Teneinde ervoor te zorgen dat de sancties doeltreffend, afschrikkend en evenredig zijn, moet bij het bepalen ervan rekening worden gehouden met de ernst, de duur en de gevolgen van niet-naleving, alsook met de vraag of de niet-naleving opzettelijk of het gevolg van onachtzaamheid is. De sancties kunnen alleen afschrikkend zijn indien rekening wordt gehouden met de omzet van de betrokken onderneming of het betrokken concern of indien de sancties op vergelijkbare manier afschrikkend van aard zijn.

(24) Bijzondere onderhandelingsgroepen, Europese ondernemingsraden, en namens hen, leden daarvan, moeten over de nodige middelen beschikken om de kosten voor vertegenwoordiging in rechte en deelname aan gerechtelijke en, indien relevant, administratieve procedures te dekken. Die kosten kunnen de reis- en verblijfskosten dekken van de leden die namens het betrokken orgaan deelnemen aan dergelijke procedures. De lidstaten moeten er ofwel voor zorgen dat het hoofdbestuur de redelijke kosten van vertegenwoordiging in rechte en deelname aan gerechtelijke procedures en, indien relevant, administratieve procedures vergoedt, ofwel andere, gelijkwaardige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de bijzondere onderhandelingsgroepen en de Europese ondernemingsraden niet feitelijk worden verhinderd deel te nemen aan gerechtelijke procedures of, indien relevant, administratieve procedures als gevolg van een gebrek aan financiële middelen. Dat kan bijvoorbeeld worden verwezenlijkt door te verlangen dat een passend operationeel budget wordt toegewezen aan de Europese ondernemingsraad, dat op nationaal niveau solidariteitsfondsen worden opgericht, dat verzekeringen worden aangeboden ter dekking van juridische kosten, dat in bepaalde omstandigheden toegang wordt verschaft tot rechtsbijstand, of via andere bepalingen overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijken.

([6]) Arrest van het Hof van Justitie van 18 maart 2010 in de gevoegde zaken C-317/08, C-318/08, C-319/08 en C-320/08, Alassini e.a., ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Ondernemingen die vóór 23 september 1996, dat wil zeggen vóór de datum van toepassing van Richtlijn 94/45/EG van de Raad ([7]), een overeenkomst inzake transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers hebben gesloten, zijn vrijgesteld van de verplichtingen die voortvloeien uit Richtlijn 2009/38/EG. De informatie- en raadplegingsorganen voor werknemers die uit hoofde van dergelijke overeenkomsten zijn ingesteld, zijn opgericht en blijven functioneren buiten het toepassingsgebied van het Unierecht. Richtlijn 2009/38/EG biedt de werknemers van de vrijgestelde ondernemingen niet de mogelijkheid om te verzoeken om de instelling van een Europese ondernemingsraad uit hoofde van die richtlijn. Ter wille van de juridische duidelijkheid, de gelijke behandeling en de doeltreffendheid moeten werknemers en hun vertegenwoordigers in alle ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie echter in beginsel het recht hebben te verzoeken om de instelling van een Europese ondernemingsraad. Bijna dertig jaar nadat op Unieniveau een wetgevingskader met minimumvoorschriften voor de transnationale informatieverstrekking aan en raadpleging van werknemers werd vastgesteld, prevaleren die redenen boven overwegingen inzake continuïteit van reeds bestaande overeenkomsten die aanvankelijk de vrijstelling rechtvaardigden. Die vrijstelling moet derhalve worden geschrapt, onverminderd de juridische status van die overeenkomsten, waarvoor de toepasselijke nationale regels blijven gelden. Voor het openen en voeren van onderhandelingen over de instelling van Europese ondernemingsraden in ondernemingen met dergelijke overeenkomsten moet de procedure waarin Richtlijn 2009/38/EG voorziet, worden gevolgd, terwijl de periode waarna de subsidiaire voorschriften in werking treden moet worden ingekort van drie naar twee jaar, overeenkomstig de periode die geldt voor de aanpassing van bestaande overeenkomsten inzake een Europese ondernemingsraad.

(26) Bovendien moeten om dezelfde redenen dezelfde minimumvoorschriften gelden voor alle ondernemingen met een communautaire dimensie met Europese ondernemingsraden die functioneren uit hoofde van Richtlijn 2009/38/EG en diegene waarin tussen 5 juni 2009 en 5 juni 2011 een overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad is ondertekend of herzien. Daarom moet ook de vrijstelling van die ondernemingen van de toepassing van Richtlijn 2009/38/EG worden geschrapt.

(27) Europese ondernemingsraden die werkzaam zijn op basis van de subsidiaire voorschriften van bijlage I bij Richtlijn 2009/38/EG, hebben het recht eenmaal per jaar met het hoofdbestuur te vergaderen en te worden geïnformeerd en geraadpleegd over de voortgang van de activiteiten van de betrokken onderneming met een communautaire dimensie of het betrokken concern met een communautaire dimensie en de vooruitzichten ervan. Om de transnationale informatieverstrekking en raadpleging van die Europese ondernemingsraden te versterken, is het passend het aantal van dergelijke gewone vergaderingen in de subsidiaire voorschriften te verhogen tot twee fysieke vergaderingen.

(28) Daarnaast moeten bepaalde technische wijzigingen worden aangebracht in de subsidiaire voorschriften van bijlage I bij Richtlijn 2009/38/EG om de samenhang met het dispositief te waarborgen.

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

(30) Op grond van artikel 27 van het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap moeten personen met een handicap hun arbeids- en vakbondsrechten op voet van gelijkheid met anderen kunnen uitoefenen. Aangezien de Unie en de lidstaten partij zijn bij dat verdrag, moeten Richtlijn 2009/38/EG en de desbetreffende nationale wetgeving in overeenstemming met dat beginsel worden uitgelegd, bijvoorbeeld met betrekking tot toegankelijkheid en redelijke aanpassingen voor leden van bijzondere onderhandelingsgroepen en van Europese ondernemingsraden en werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, en tot de vergoeding van de daaraan verbonden kosten door het hoofdbestuur.

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

(31) Op grond van de Richtlijnen 2014/23/EU ([8]), 2014/24/EU ([9]) en 2014/25/EU ([10]) van het Europees Parlement en de Raad moeten de lidstaten de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat ondernemers bij de uitvoering van overheidsopdrachten voldoen aan de toepasselijke verplichtingen van het Unierecht op het gebied van sociaal recht en arbeidsrecht. De integratie, voor zover passend, van socialeduurzaamheidscriteria in de door de aanbestedende diensten opgestelde gunningscriteria om de economisch voordeligste inschrijvingen te bepalen, kan bijdragen tot de doeltreffende uitvoering van de voorschriften uit hoofde van deze richtlijn. Deze richtlijn schept echter geen aanvullende verplichtingen met betrekking tot die richtlijnen.

(32) Bij de uitvoering van het Unierecht moeten de lidstaten ook de in het Handvest neergelegde rechten eerbiedigen en de toepassing ervan bevorderen overeenkomstig artikel 51 van het Handvest, met inbegrip van het recht op vrijheid van vereniging op alle niveaus, met name op politiek, vakverenigings- en maatschappelijk gebied, hetgeen het recht van eenieder omvat om met anderen vakverenigingen op te richten en zich erbij aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen.

(33) Om werknemersvertegenwoordigers en het hoofdbestuur in ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie voldoende tijd te geven om de herziene minimumvoorschriften te overwegen en om zich voor te bereiden op de toepassing ervan, is het passend de toepassing van de bepalingen die de lidstaten hebben vastgesteld om aan deze richtlijn te voldoen, met één jaar uit te stellen.

(34) Het is mogelijk dat overeenkomsten inzake een Europese ondernemingsraad die uit hoofde van Richtlijn 94/45/EG of Richtlijn 2009/38/EG zijn gesloten vóór de omzetting van deze richtlijn, niet voldoen aan de voorschriften voor de inhoud van die overeenkomsten als gewijzigd bij deze richtlijn. Daarom is het passend te voorzien in overgangsregelingen die de partijen bij dergelijke overeenkomsten in staat stellen hun overeenkomsten te wijzigen.

(35) Daar de algemene doelstelling van deze richtlijn, namelijk het waarborgen van de doeltreffendheid van de voorschriften van Richtlijn 2009/38/EG betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers van ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie, niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt, maar vanwege de inherent transnationale aard en omvang van die voorschriften beter door de Unie kan worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel gaat deze richtlijn niet verder dan nodig is om die doelstelling te verwezenlijken,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

Artikel 1

Richtlijn 2009/38/EG wordt als volgt gewijzigd:

1) artikel 1 wordt als volgt gewijzigd:

a) lid 3 wordt vervangen door:

"3. De informatieverstrekking aan en raadpleging van de werknemers moeten plaatsvinden op het passende bestuurs- en vertegenwoordigingsniveau naargelang van het te bespreken onderwerp. Te dien einde blijven de bevoegdheid van de Europese ondernemingsraad en het toepassingsgebied van de procedure voor informatieverstrekking en raadpleging voor werknemers die bij deze richtlijn wordt geregeld, beperkt tot transnationale kwesties, rekening houdend met de mogelijke gevolgen voor het personeel en het betrokken managementniveau.";

b) lid 4 wordt vervangen door:

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

([8]) Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van concessieovereenkomsten (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten en tot intrekking van Richtlijn 2004/18/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 65, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([10]) Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten en houdende intrekking van Richtlijn 2004/17/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 243, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

Die voorwaarden worden geacht te zijn vervuld indien:

a) redelijkerwijs kan worden verwacht dat de maatregelen die door het bestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie worden overwogen, van invloed zullen zijn op werknemers van die onderneming, van dat concern, of van een vestiging van die onderneming of dat concern, in meer dan één lidstaat, of

b) redelijkerwijs kan worden verwacht dat de maatregelen die door het bestuur van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie worden overwogen, van invloed zullen zijn op werknemers van die onderneming, van dat concern, of van een vestiging van die onderneming of dat concern, in één lidstaat, en dat de gevolgen van die maatregelen van invloed zullen zijn op de werknemers daarvan in ten minste één andere lidstaat.";

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

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

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

3) in artikel 3 wordt lid 1 vervangen door:

"1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder "zeggenschap uitoefenende onderneming": een onderneming die een overheersende invloed kan uitoefenen op een andere onderneming ("de onderneming waarover zeggenschap wordt uitgeoefend"), bijvoorbeeld door eigendom, financiële deelneming, of de op haar van toepassing zijnde voorschriften en besluiten.";

4) artikel 5 wordt als volgt gewijzigd:

a) lid 1 wordt vervangen door:

"1. Teneinde de doelstelling van artikel 1, lid 1, te verwezenlijken, opent het hoofdbestuur op eigen initiatief dan wel op gezamenlijk of afzonderlijk schriftelijk verzoek van ten minste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers afkomstig uit ten minste twee ondernemingen of vestigingen in ten minste twee verschillende lidstaten onderhandelingen met het oog op de instelling van een Europese ondernemingsraad of een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging.";

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

"b) De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden op zodanige wijze gekozen of aangewezen dat wordt gestreefd naar een genderevenwicht in de vertegenwoordiging, waarbij vrouwen en mannen elk ten minste 40 % van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep vertegenwoordigen, en in verhouding tot het aantal werknemers dat in elke lidstaat werkzaam is in de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, door per lidstaat een zetel toe te wijzen voor elke 10 %, of een deel daarvan, van het totale aantal werknemers dat in alle lidstaten samen werkzaam is. Indien het beoogde genderevenwicht niet wordt verwezenlijkt, licht de bijzondere onderhandelingsgroep de redenen schriftelijk toe aan de werknemers. Indien het beoogde genderevenwicht niet wordt verwezenlijkt, staat dat de oprichting van een bijzondere onderhandelingsgroep niet in de weg.";

c) in lid 4 wordt de eerste alinea vervangen door:

"4. Met het oog op de sluiting van een overeenkomst overeenkomstig artikel 6 belegt het hoofdbestuur een voldoende aantal onderhandelingsvergaderingen met de bijzondere onderhandelingsgroep. Het hoofdbestuur stelt de plaatselijke besturen daarvan in kennis.";

d) lid 6 wordt vervangen door:

"6. Alle uitgaven in verband met de in de leden 3 en 4 bedoelde onderhandelingen worden gedragen door het hoofdbestuur in zoverre als nodig is om de bijzondere onderhandelingsgroep in de gelegenheid te stellen haar taak naar behoren te vervullen. Die uitgaven omvatten redelijke kosten voor het inschakelen van deskundigen, met inbegrip van juridisch deskundigen, voor zover dat daartoe nodig is. Dergelijke uitgaven worden aan het hoofdbestuur gemeld voordat zij worden gedaan.

Met inachtneming van dat beginsel kunnen de lidstaten budgettaire voorschriften betreffende de werking van de bijzondere onderhandelingsgroep vaststellen.";

5) artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

a) lid 2 wordt als volgt gewijzigd:

i) de punten c) en d) worden vervangen door:

"c) de bevoegdheden aangaande en procedure voor informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de wijze waarop de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad gekoppeld worden aan de informatieverstrekking aan en raadpleging van de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen, met inachtneming van de in artikel 1, lid 3, en artikel 9 vermelde beginselen en voorschriften;

d) de vorm, plaats, frequentie en duur van de vergaderingen van de Europese ondernemingsraad;";

ii) de punten f) en g) worden vervangen door:

"f) de aan de Europese ondernemingsraad toe te wijzen financiële en materiële middelen, met name wat ten minste de volgende aspecten betreft:

i) het mogelijk inschakelen van deskundigen en hun deelname aan vergaderingen, met inbegrip van het mogelijk inschakelen van juridisch deskundigen en vertegenwoordigers van erkende vakbondsorganisaties op communautair niveau, en hun deelname aan vergaderingen, om de Europese ondernemingsraad bij te staan bij de uitoefening van zijn taken;

ii) het verstrekken van relevante scholing aan de leden van de Europese ondernemingsraad, onverminderd artikel 10, lid 4, eerste alinea;

g) de datum van inwerkingtreding van de overeenkomst, de duur ervan, de eventuele verlenging ervan, de wijze waarop de overeenkomst kan worden gewijzigd of opgezegd en in welke gevallen opnieuw over de overeenkomst moet worden onderhandeld en de procedure voor de heronderhandeling, onder meer ingeval de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie wordt gewijzigd.";

b) het volgende lid wordt ingevoegd:

"2 bis. Het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep stellen, wanneer zij onderhandelen of opnieuw onderhandelen over een overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad, de nodige regelingen vast en leveren alle redelijke inspanningen om, onverminderd het nationale recht en de nationale praktijken inzake de verkiezing of aanwijzing van werknemersvertegenwoordigers, het beoogde genderevenwicht te verwezenlijken, waarbij vrouwen en mannen elk ten minste 40 % van de leden van de Europese ondernemingsraad en, indien toepasselijk, ten minste 40 % van de leden van het beperkte comité vertegenwoordigen. Indien het beoogde genderevenwicht niet wordt verwezenlijkt, licht de Europese ondernemingsraad de redenen schriftelijk toe aan de werknemers. Indien het beoogde genderevenwicht niet wordt verwezenlijkt, staat dat de oprichting van een Europese ondernemingsraad of een beperkt comité niet in de weg.";

6) in artikel 7, lid 1, wordt het tweede streepje vervangen door:

"— indien de eerste vergadering van de bijzondere onderhandelingsgroep niet door het hoofdbestuur wordt bijeengeroepen binnen zes maanden na een verzoek op grond van artikel 5, lid 1,";

7) artikel 8 wordt vervangen door:

"*Artikel 8*

Vertrouwelijke informatieverstrekking

1. De lidstaten bepalen dat de leden van bijzondere onderhandelingsgroepen, de leden van de Europese ondernemingsraden, of de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, alsook de deskundigen die hen eventueel bijstaan, informatie die hun uitdrukkelijk door het hoofdbestuur als vertrouwelijk is verstrekt, in het gerechtvaardigd belang van de onderneming, overeenkomstig door de lidstaat vastgestelde objectieve criteria, niet aan derden bekend mogen maken. Daarnaast kan het hoofdbestuur passende verstrekkings- en opslagregelingen opzetten om de vertrouwelijkheid van informatie te helpen waarborgen.

2. Wanneer het hoofdbestuur op grond van lid 1 informatie als vertrouwelijk verstrekt, stelt het de leden van de bijzondere onderhandelingsgroepen, de leden van de Europese ondernemingsraden, of de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging in kennis van de redenen die de vertrouwelijkheid rechtvaardigen en bepaalt het waar mogelijk de duur van de vertrouwelijkheidsverplichting.

3. De in lid 1 bedoelde vertrouwelijkheidsverplichting blijft van toepassing, ongeacht waar de in dat lid bedoelde personen zich bevinden, ook na het verstrijken van hun mandaat, totdat de redenen voor de vertrouwelijkheidsverplichting achterhaald zijn.";

8) het volgende artikel wordt ingevoegd:

"*Artikel 8* bis

Niet-verstrekking van informatie

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

De betrokken lidstaat kan die ontheffing afhankelijk maken van een voorafgaande administratieve of gerechtelijke toestemming.

2. Wanneer het hoofdbestuur op de in lid 1 bedoelde gronden informatie niet verstrekt, stelt het de leden van de bijzondere onderhandelingsgroepen, de leden van de Europese ondernemingsraden, of werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging in kennis van de redenen voor het niet verstrekken van de informatie.";

9) de artikelen 9 en 10 worden vervangen door:

"*Artikel 9*

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

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

Hetzelfde geldt voor de samenwerking tussen het hoofdbestuur en de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging.

2. Informatie over transnationale kwesties wordt verstrekt op een passend tijdstip, op een passende wijze en met een passende inhoud, zodat de werknemersvertegenwoordigers een grondig oordeel kunnen vormen over de eventuele gevolgen ervan en, zo nodig, raadplegingen voorbereiden met het bevoegde orgaan van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie. Bij de verstrekking van die informatie wordt ook rekening gehouden met alle regelingen op grond van artikel 6, lid 2, punt c).

3. De raadpleging vindt plaats op een zodanig tijdstip, op een zodanige wijze en met een zodanige inhoud dat de werknemersvertegenwoordigers in staat worden gesteld voorafgaand aan de vaststelling van het besluit hun advies uit te brengen op basis van de overeenkomstig lid 2 verstrekte informatie, onverminderd de verantwoordelijkheden van de bedrijfsleiding en binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de mate van urgentie van de kwestie. De werknemersvertegenwoordigers hebben, vóór de vaststelling van het besluit over de betrokken maatregelen, recht op een met redenen omkleed schriftelijk antwoord van het hoofdbestuur of een passender bestuursniveau, mits de werknemersvertegenwoordigers hun mening binnen een redelijke termijn overeenkomstig dit lid kenbaar hebben gemaakt.

Artikel 10

Rol en bescherming van de werknemersvertegenwoordigers

1. Onverminderd de bevoegdheden van andere organen of organisaties ter zake, moeten de werknemersvertegenwoordigers, met inbegrip van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en de leden van de Europese ondernemingsraad, beschikken over de middelen die nodig zijn om de uit deze richtlijn voortvloeiende rechten te doen gelden, teneinde gezamenlijk de belangen van de werknemers van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie te vertegenwoordigen.

2. Onverminderd de artikelen 8 en 8 bis beschikken de leden van de Europese ondernemingsraad over het recht en de nodige middelen om de werknemersvertegenwoordigers van de vestigingen of van de ondernemingen van een concern met een communautaire dimensie of, bij gebreke van vertegenwoordigers, alle werknemers, te informeren over de inhoud en de resultaten van de procedure voor informatieverstrekking en raadpleging, met name vóór en na de vergaderingen met het hoofdbestuur.

3. De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van de procedure van artikel 6, lid 3, vervullen, genieten bij het verrichten van hun taak bescherming en waarborgen gelijkwaardig aan degene die werknemersvertegenwoordigers genieten bij of krachtens het nationale recht dat geldt, of de nationale praktijken die gelden, in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben.

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

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

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

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

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

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

10) artikel 11 wordt als volgt gewijzigd:

a) lid 2 wordt vervangen door:

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

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

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

De lidstaten voorzien in afschrikkende financiële sancties voor niet-naleving van de nationale bepalingen tot omzetting van de in artikel 9, leden 2 en 3, vastgelegde verplichtingen. Die sancties worden bepaald aan de hand van de in de derde alinea van dit lid genoemde criteria, onverminderd de mogelijkheid om daarnaast in andere soorten sancties te voorzien.

Voor de toepassing van punt b) houden de lidstaten bij de vaststelling van sancties rekening met de ernst, de duur en de gevolgen van de niet-naleving en de vraag of die opzettelijk is of het gevolg van onachtzaamheid. In geval van financiële sancties houden zij ook rekening met de jaaromzet van de betrokken onderneming of het betrokken concern, of zorgen zij ervoor dat de toepasselijke sancties een even afschrikkend karakter hebben.";

b) lid 3 wordt als volgt gewijzigd:

i) de eerste alinea wordt vervangen door:

"3. De lidstaten voorzien in gerechtelijke en, indien relevant, administratieve procedures die de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep of van de Europese ondernemingsraad, of de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure voor informatieverstrekking en raadpleging kunnen inleiden met betrekking tot de toepassing van artikel 8 of artikel 8 bis.";

ii) de volgende alinea wordt toegevoegd:

"De duur van de in de eerste alinea bedoelde procedures maakt de daadwerkelijke uitoefening van de informatie- en raadplegingsrechten uit hoofde van deze richtlijn mogelijk.";

c) de volgende leden worden toegevoegd:

"4. De lidstaten zorgen met betrekking tot de uit hoofde van deze richtlijn toegekende rechten voor doeltreffende toegang tot gerechtelijke en, indien relevant, administratieve procedures voor bijzondere onderhandelingsgroepen, Europese ondernemingsraden of, namens hen, de leden of vertegenwoordigers daarvan. De lidstaten bepalen dat de redelijke kosten voor vertegenwoordiging in rechte en deelname aan die procedures worden gedragen door het hoofdbestuur, of nemen gelijkwaardige maatregelen om te voorkomen dat de toegang tot die procedures feitelijk wordt beperkt op grond van een gebrek aan financiële middelen.

5. Indien de lidstaten de toegang tot gerechtelijke procedures afhankelijk stellen van het volgen van een voorafgaande procedure voor alternatieve geschillenbeslechting, doet het toepassen van een dergelijke procedure geen afbreuk aan noch beperkt zulks het recht van de betrokken partijen om een gerechtelijke procedure in te stellen.";

11) artikel 12 wordt als volgt gewijzigd:

a) lid 2 wordt vervangen door:

"2. De regelingen voor het verband tussen de informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad en de nationale werknemersvertegenwoordigingsorganen worden, met het oog op een goede onderlinge coördinatie, vastgesteld bij de in artikel 6 bedoelde overeenkomst. Die overeenkomst geldt onverminderd de nationale rechtsbepalingen en/of gebruiken inzake informatie en raadpleging van de werknemers.";

b) het volgende lid wordt toegevoegd:

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

12) artikel 14 wordt geschrapt;

13) de volgende artikelen worden ingevoegd:

"*Artikel 14* bis

Overgangsbepalingen

1. Indien een vóór 2 januari 2029 overeenkomstig de artikelen 5 en 6 van Richtlijn 94/45/EG of overeenkomstig de artikelen 5 en 6 van deze richtlijn gesloten overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad na 1 januari 2028 als gevolg van de wijzigingen die op 31 december 2025 in werking zijn getreden, een of meer onderdelen of voorschriften van artikel 6 van deze richtlijn niet behandelt, opent het hoofdbestuur op schriftelijk verzoek van de Europese ondernemingsraad of van ten minste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers in ten minste twee ondernemingen of vestigingen in ten minste twee verschillende lidstaten onderhandelingen om die overeenkomst aan te passen opdat de onderdelen en voorschriften van artikel 6 van deze richtlijn wel worden behandeld. Het hoofdbestuur kan dergelijke onderhandelingen ook op eigen initiatief openen. Dergelijke onderhandelingen kunnen worden beperkt tot het behandelen in de overeenkomst van de elementen en vereisten van artikel 6 van deze richtlijn die op 31 december 2025 zijn ingevoegd.

2. Wanneer de overeenkomst inzake een Europese ondernemingsraad procedurele regelingen voor de aanpassing of heronderhandeling ervan bevat, kan op grond van die regelingen over de aanpassing worden onderhandeld. Indien dat niet het geval is, wordt voor de aanpassing de procedure van artikel 5, in samenhang met artikel 13, tweede en derde alinea, gevolgd.

3. Wanneer een aanpassingsprocedure uit hoofde van dit artikel niet binnen twee jaar na de datum van het verzoek van werknemers of hun vertegenwoordigers of na de datum waarop de Europese ondernemingsraad of het hoofdbestuur op eigen initiatief de onderhandelingen heeft geopend, tot overeenstemming leidt, zijn de subsidiaire voorschriften van bijlage I van toepassing.

4. Dit artikel heeft niet als gevolg dat de partijen bij overeenkomsten inzake een Europese ondernemingsraad worden vrijgesteld van de naleving van de toepasselijke minimumvoorschriften van deze richtlijn.

Artikel 14 ter

Voorheen vrijgestelde ondernemingen

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

14) bijlage I wordt gewijzigd overeenkomstig de bijlage bij deze richtlijn.

Artikel 2

1. Uiterlijk op 1 januari 2028 stellen de lidstaten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vast om aan deze richtlijn te voldoen en maken zij die bekend. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mee.

Zij passen die bepalingen toe vanaf 2 januari 2029. Zij passen evenwel de bepalingen tot omzetting van artikel 1, punten 12) en 13), voor zover zij betrekking hebben op artikel 14 en artikel 14 bis, leden 1, 2 en 3, toe met ingang van 2 januari 2028.

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

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst van de belangrijkste bepalingen van intern recht mee die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

De lidstaten stellen de Commissie uiterlijk op 1 januari 2028 in kennis van de wijze waarop de bijzondere onderhandelingsgroepen, de Europese ondernemingsraden en de werknemersvertegenwoordigers op grond van artikel 11, leden 2 tot en met 5, van Richtlijn 2009/38/EG, zoals gewijzigd, gerechtelijke en, indien relevant, administratieve procedures kunnen inleiden met inachtneming van alle rechten uit hoofde van die richtlijn.

Artikel 3

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

Artikel 4

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Straatsburg, 26 november 2025.

Voor het Europees Parlement	*Voor de Raad*
De voorzitter	*De voorzitter*
R. METSOLA	M. BJERRE

BIJLAGE

SUBSIDIAIRE VOORSCHRIFTEN

Bijlage I bij Richtlijn 2009/38/EG wordt als volgt gewijzigd:

1) punt 1 wordt als volgt gewijzigd:

a) het inleidende gedeelte wordt vervangen door:

"1. Teneinde de doelstelling van artikel 1, lid 1, te verwezenlijken en in de in artikel 7, lid 1, en artikel 14 bis vermelde gevallen wordt een Europese ondernemingsraad ingesteld, waarvan de bevoegdheid en de samenstelling zijn onderworpen aan de volgende regels:";

b) in punt a) worden de tweede en de derde alinea vervangen door:

"De informatieverstrekking aan de Europese ondernemingsraad over transnationale aangelegenheden betreft met name de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten en de productie en afzet van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie. De informatieverstrekking aan en raadpleging van de Europese ondernemingsraad betreft met name de situatie van en de waarschijnlijke trend op het gebied van werkgelegenheid, investeringen, vaardigheden- en scholingsbeleid, de anticipatie op veranderingen en het beheer van herstructureringsprocessen, met inbegrip van die welke verband houden met de groene en de digitale transitie, wezenlijke veranderingen in de arbeidsomstandigheden, met name in de organisatie van het werk of contractuele betrekkingen, de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocedés, alsook op de verplaatsing van productie, fusies, de inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan, en collectief ontslag, ook in ondernemingen waarover zeggenschap wordt uitgeoefend.

De raadpleging dient op zodanige wijze te verlopen dat de werknemersvertegenwoordigers kunnen bijeenkomen met het hoofdbestuur of, in voorkomend geval, een passender bestuursniveau. De werknemersvertegenwoordigers hebben recht op een met redenen omkleed schriftelijk antwoord op elk advies dat zij vóór de vaststelling van het besluit over de maatregelen in kwestie kenbaar maken, voor zover hun advies binnen een redelijke termijn is uitgebracht;";

c) in punt b) wordt na de eerste alinea de volgende alinea ingevoegd:

"Daarbij en voor zover mogelijk maken vrouwen en mannen elk ten minste 40 % van de leden van de Europese ondernemingsraad en van de leden van het beperkt comité uit. Indien het beoogde genderevenwicht niet wordt verwezenlijkt, staat dat de oprichting van de Europese ondernemingsraad niet in de weg. Indien het beoogde genderevenwicht niet wordt verwezenlijkt, licht de Europese ondernemingsraad de redenen schriftelijk toe aan de werknemers.";

2) punt 2 wordt vervangen door:

"2. De Europese ondernemingsraad heeft het recht ten minste tweemaal per jaar fysiek met het hoofdbestuur te vergaderen teneinde te worden ingelicht en geraadpleegd, op basis van een verslag van het hoofdbestuur, over de ontwikkeling van de activiteiten van de onderneming met een communautaire dimensie of van het concern met een communautaire dimensie en over de vooruitzichten. De plaatselijke besturen worden daarvan in kennis gesteld. In uitzonderlijke gevallen kunnen voor dergelijke gewone vergaderingen, indien passend en overeengekomen, digitale communicatie- en coördinatiemiddelen worden gebruikt, waarbij zinvolle informatieverstrekking en raadpleging worden gewaarborgd.";

3) punt 3 wordt als volgt gewijzigd:

a) de eerste en de tweede alinea worden vervangen door:

"3. Wanneer zich bijzondere omstandigheden of beslissingen voordoen waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat zij van aanzienlijke invloed zijn op de belangen van de werknemers, en de urgentie niet toelaat dat de informatieverstrekking of raadpleging op de volgende geplande vergadering van de Europese ondernemingsraad plaatsvindt, met name in het geval van verplaatsing, sluiting van ondernemingen of vestigingen, of collectief ontslag, heeft het beperkt comité of bij ontstentenis daarvan, de Europese ondernemingsraad, het recht tijdig te worden geïnformeerd. Het beperkt comité/De Europese ondernemingsraad heeft het recht op zijn verzoek een vergadering te beleggen met het hoofdbestuur of enig passender bestuursniveau met eigen beslissingsbevoegdheid binnen de onderneming met een communautaire dimensie of binnen het concern met een communautaire dimensie, teneinde geïnformeerd en geraadpleegd te worden.

In het geval van een met het beperkt comité belegde vergadering mogen ook de leden van de Europese ondernemingsraad deelnemen die zijn verkozen of aangewezen door de vestigingen en/of ondernemingen waarop de bewuste omstandigheden of beslissingen rechtstreeks betrekking hebben of waarvan redelijkerwijs verwacht kan worden dat die omstandigheden of beslissingen op hen van invloed zullen zijn.";

b) de vijfde alinea wordt vervangen door:

"De informatieverstrekking en raadpleging in de in dit punt bedoelde omstandigheden vinden plaats onverminderd artikel 1, lid 2, en de artikelen 8 en 8 bis.";

4) punt 5 wordt vervangen door:

"5. De Europese ondernemingsraad of het beperkt comité kan zich laten bijstaan door deskundigen van zijn keuze, voor zover dat voor het verrichten van zijn taken noodzakelijk is. Tot die deskundigen kunnen vertegenwoordigers van erkende vakbondsorganisaties op communautair niveau behoren. Op verzoek van de Europese ondernemingsraad hebben die deskundigen het recht om als adviseur vergaderingen van de Europese ondernemingsraad en vergaderingen met het hoofdbestuur bij te wonen. Dat wordt vooraf bij het hoofdbestuur gemeld.";

5) punt 6 wordt vervangen door:

"6. De huishoudelijke uitgaven van de Europese ondernemingsraad worden gedragen door het hoofdbestuur.

Het hoofdbestuur stelt de leden van de Europese ondernemingsraad zodanige financiële en materiële middelen ter beschikking dat zij hun taken op passende wijze kunnen verrichten.

Met name worden, tenzij anders is overeengekomen, de kosten in verband met de organisatie van de vergaderingen en de vertolking, alsook de reis- en verblijfsuitgaven van de leden van de Europese ondernemingsraad en van het beperkt comité, gedragen door het hoofdbestuur.

De huishoudelijke uitgaven van de Europese ondernemingsraad omvatten redelijke kosten voor de inschakeling van juridisch deskundigen. De huishoudelijke uitgaven worden aan het hoofdbestuur gemeld voordat ze worden gedaan.

Met inachtneming van de in dit punt beschreven beginselen kunnen de lidstaten budgettaire voorschriften inzake de werking van de Europese ondernemingsraad vaststellen.".