

Hoe kom ik van een artikel 13-overeenkomst af?

Heeft u een zogenaamde 'artikel 13-EOR', ofwel een vrijwillige EOR-overeenkomst? Dan is de kans groot dat u daar graag weer van af wilt, vooral nu er een nieuwe EOR-richtlijn is. Maar hoe legt u dat aan?

De eerste EOR-richtlijn is van september 1994. De EU-lidstaten hadden vervolgens twee jaar tijd om de richtlijn in hun nationale wetgeving om te zetten. In september 1996 trad de EOR-richtlijn in werking.

Europese ondernemingsraden die binnen die vóór september 1996 werden opgericht, vielen niet onder de richtlijn, bepaalde artikel 13 van diezelfde richtlijn. Zulke EOR-overeenkomsten worden 'vrijwillige' overeenkomsten genoemd, of artikel 13-overeenkomsten (in het Engels kom je ook de term 'pre-directive agreement' tegen).

Artikel 13 in de EOR-Richtlijn van 1994

Bestaande overeenkomsten

1. Onverminderd het bepaalde in lid 2, zijn de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen niet van toepassing op de ondernemingen met een communautaire dimensie en de concerns met een communautaire dimensie waar reeds, hetzij op de in artikel 14, lid 1, voor de tenuitvoerlegging van deze richtlijn in de betrokken Lid-Staat bepaalde datum, hetzij op een eerdere datum, een voor alle werknemers geldende overeenkomst inzake grensoverschrijdende informatie en raadpleging van de werknemers van kracht is.

2. Bij het verstrijken van de in lid 1 bedoelde overeenkomsten kunnen partijen bij die overeenkomsten gezamenlijk besluiten om die overeenkomsten te verlengen.

Indien dit niet gebeurt, zijn de bepalingen van deze richtlijn van toepassing.

Van die mogelijkheid tot het oprichten van een artikel 13-EOR is volop gebruik gemaakt. Volgens het Europese Vakbondsinstuut heeft 38 procent van de circa duizend Europese ondernemingsraden een artikel 13-status.

Nu zou dat een voorbijgaande toestand zijn, als aan die status vanzelf een keer een einde kwam. Maar dat is niet zo: ook de nieuwe EOR-richtlijn van 2009 is voor deze Europese ondernemingsraden niet geldig, met uitzondering van de plicht tot heronderhandelingen bij grote structuurveranderingen binnen het concern. En dat is jammer, omdat alle verbeteringen uit de nieuwe richtlijn in die gevallen niet van toepassing zijn.

Wat hierbij speciaal genoemd moet worden is dat een artikel 13-EOR bij een conflict niet naar de rechter kan stappen, althans in de meeste gevallen. Nu komt zoiets ook niet veel voor, maar als stok achter de deur is die mogelijkheid wel degelijk belangrijk. Vooral dit is waarschijnlijk een belangrijke reden waarom een aantal multinationals erg hecht aan het behoud van hun 'vrijwillige' EOR-overeenkomst.

In de praktijk blijkt hoe moeilijk het is om van een artikel 13-status af te komen. De meest voor de hand liggende manier is het opzeggen van de bestaande EOR-overeenkomst om daarna te onderhandelen over een nieuwe. Kijk alvorens stappen te ondernemen eerst goed na wat er over opzegging in de overeenkomst is geregeld en win zo nodig juridisch advies in. Het aankondigen van een opzegging blijkt voor menige werkgever aanleiding om de EOR-leden flink onder druk te zetten. Bijvoorbeeld door te dreigen om alle niet op schrift gestelde verworvenheden van de EOR per direct in te trekken. Of door aan te kondigen dat nieuwe onderhandelingen in geen geval tot een beter resultaat zullen leiden dan het wettelijke minimum (de subsidiaire bepalingen ofwel vangnetregeling).

Soms is een dreiging met opzegging aanleiding om de inhoud van de artikel 13-overeenkomst te verbeteren, maar de status ervan te handhaven. Met handhaving van de artikel 13-status is het probleem van een mogelijke rechtsgang echter nog niet opgelost.

Vindt u het opzeggen van de overeenkomst te drastisch? Gelukkig biedt de herziene EOR-richtlijn van 2009 een andere mogelijkheid om van de artikel 13-status af te komen: het oprichten van een nieuwe EOR bij fusie of overname. Neemt uw concern een ander bedrijf over en voorziet uw overeenkomst niet in deze omstandigheid, of zijn er tegenstellingen tussen uw EOR-overeenkomst en die van het overgenomen bedrijf? Dan is het mogelijk om een aanvraag in te dienen voor het oprichten van een Bijzondere Onderhandelingsgroep. Het resultaat van deze onderhandelingen zal een nieuwe EOR onder de huidige richtlijn zijn. Tijdens het onderhandelingsproces blijven de bestaande EOR-overeenkomsten van kracht (zie hiervoor de kadertjes onderaan dit bericht, over artikel 14 en 13 van EOR Richtlijn 2009/38/EC).

Voor de volledigheid: bij het vernieuwen van de richtlijn in 2009 is opnieuw een bepaling bedacht die voor een herhaling van dit probleem zou kunnen zorgen. EOR-overeenkomsten die tussen juni 2009 en juni 2011 werden afgesloten of vernieuwd, bleven namelijk onder oude regels vallen. Maar dankzij de inzet van vakbondsorganisaties zijn er dit keer weinig van dat soort gevallen geweest.

Artikel 14 in de EOR-Richtlijn van 2009

Vigerende overeenkomsten

1. Onverminderd artikel 13 zijn de op de uit de onderhavige richtlijn voortvloeiende verplichtingen niet van toepassing op bedrijven of concerns met een communautaire dimensie waarin:

a) overeenkomstig artikel 13, lid 1, van Richtlijn 94/45/EG of artikel 3, lid 1, van Richtlijn 97/74/EG een voor het gehele personeelsbestand geldende overeenkomst of een aantal overeenkomsten is gesloten uit hoofde waarvan werknemers grensoverschrijdend worden geïnformeerd en geraadpleegd, of indien dergelijke overeenkomsten worden aangepast wegens wijzigingen in de ondernemingen of concerns;

Artikel 13 in de EOR-Richtlijn van 2009

Aanpassing

Wanneer de structuur van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie ingrijpend wordt gewijzigd en, hetzij bij ontstentenis van bepalingen van vigerende overeenkomsten, hetzij in geval van strijdigheid tussen de bepalingen van twee of meer toepasselijke overeenkomsten, start het hoofdbestuur de in artikel 5 bedoelde onderhandeling op eigen initiatief of op schriftelijk verzoek van ten minste 100 werknemers of hun vertegenwoordigers in ten minste twee ondernemingen of vestigingen in ten minste twee lidstaten. Behalve de overeenkomstig artikel 5, lid 2, verkozen of aangewezen leden zijn ook ten minste drie leden van de bestaande Europese ondernemingsraad of van elk van de bestaande Europese ondernemingsraden lid van de bijzondere onderhandelingsgroep. Gedurende deze onderhandeling blijft (blijven) de bestaande Europese ondernemingsraad (ondernemingsraden) functioneren, in overeenstemming met de regelingen opgenomen in een overeenkomst tussen de leden van de Europese ondernemingsraad (ondernemingsraden) en het hoofdbestuur