

2012•2013

FACULTEIT RECHTEN

*master in de rechten: rechtsbedeling*

Masterproef

Informatie en raadpleging van werknemers in KMO's

Promotor :  
Prof. dr. Johan PEETERS

Jessie De Weyer

*Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van master in de rechten ,  
afstudeerrichting rechtsbedeling*

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten  
in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



Universiteit Hasselt | Campus Hasselt | Martelarenlaan 42 | BE-3500 Hasselt  
Universiteit Hasselt | Campus Diepenbeek | Agoralaan Gebouw D | BE-3590 Diepenbeek



**Maastricht University**

2012•2013

FACULTEIT RECHTEN

*master in de rechten: rechtsbedeling*

Masterproef

Informatie en raadpleging van werknemers in KMO's

Promotor :  
Prof. dr. Johan PEETERS

Jessie De Weyer

*Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van master in de rechten ,  
afstudeerrichting rechtsbedeling*



## Samenvatting

In België vindt op het niveau van de onderneming het overleg tussen de werknemer en werkgever hoofdzakelijk plaats via de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging. Afhankelijk van het aantal werknemers dienen deze organen ingericht te worden. Wanneer deze drempels niet gehaald worden, of wanneer er om welke reden dan ook geen overlegorganen in de onderneming zijn, betekent dit dat bepaalde werknemers geen overleg met de werkgever kunnen hebben.

Het probleem omtrent de te hoge tewerkstellingsdrempels, waardoor voornamelijk werknemers in de kleine en middelgrote ondernemingen het zonder overlegorganen moeten stellen, kon met de omzetting van de Europese Richtlijn 2002/14/EG tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en raadpleging van werknemers in de Europese Gemeenschap, worden aangepakt. Deze Kaderrichtlijn laat immers de keuze om de minimumvoorschriften inzake informatie en raadpleging om te zetten op het niveau van de onderneming met minimum 50 werknemers of op het niveau van de vestiging met minimum 20 werknemers. Uiteindelijk werd er met de Wet van 23 april 2008 en CAO nr. 9<sup>ter</sup> gekozen voor de drempel van 50 werknemers. De visie van de werknemersorganisaties en auteurs zoals DORSSEMONT dat een omzetting op het niveau van de vestiging verplicht was omwille van de overeenstemming met het begrip 'technische bedrijfseenheid' in het Belgische recht, werd niet gevolgd. De Europese Commissie lijkt te kunnen leven met de Belgische omzetting.

Toch schiet de Belgische regelgeving nog tekort en wel ten opzichte van het recht op informatie en raadpleging vervat in onder andere artikel 23 van de Grondwet. Men lijkt het er over eens te zijn dat dit recht een collectief sociaal grondrecht inhoudt. Echter, over wie de titularis is, heerst er discussie. Zo verdedigt RAUWS dat de individuele werknemer dit recht niet kan afdwingen voor de rechter, aangezien enkel op collectieve wijze uitwerking vindt. Andere auteurs, waaronder DORSSEMONT en PEETERS, verdedigen dat het recht wel toekomt aan de individuele werknemer, aangezien het ook het individuele belang van de werknemer aanbelangt en het onlosmakelijk verbonden is met het recht van eenieder op een menswaardig bestaan. Zeker in het licht van het gelijkheidsbeginsel valt het niet te rechtvaardigen dat werknemers uitgesloten kunnen worden van enige uitoefening van hun recht op basis van de omvang van de onderneming waarin ze werken.

In Nederland liggen de tewerkstellingsdrempels voor de instelling van overlegorganen om het zogenaamde recht op medezeggenschap uit te oefenen, gevoelig lager. Zo dient een ondernemingsraad al vanaf 50 werknemers ingericht te worden. Daarnaast kan in kleine ondernemingen ook sprake zijn van een personeelsvertegenwoordiging of een personeelsvergadering. Dit systeem verzekert dat in ondernemingen met minstens 10 werknemers, er steeds een mogelijkheid is waarop het recht op informatie en overleg tot uiting komt.

Indien het Nederlandse systeem als model voor België wordt gebruikt, dient het systeem van de verplichte personeelsvergadering verruimd te worden tot ondernemingen met minder dan 10 werknemers en ondernemingen zonder overlegorganen, zodat er ten opzichte van iedere werknemer een minimale informatie- en raadplegingsverplichting bestaat.



## Dankwoord

Vele mensen hebben gedurende hun leven, al dan niet bewust, een lijstje met daarop allerlei dingen die ze zeker willen doen. Het schrijven van een masterscriptie maakt daar echter zelden of nooit deel van uit. Toch ben ik van mening dat iedereen eenmaal gedurende zijn of haar leven deze opdracht zou moeten krijgen. Het schrijven van een masterscriptie is immers een uniek proces dat men enkel kan begrijpen door het te ervaren.

Het afgelopen jaar zag ik mijn scriptie stilaan inhoud en vorm krijgen. Door het uitdiepen van het bronnenmateriaal kreeg ik steeds meer inzicht in de problematiek van het recht op informatie en raadpleging van de werknemer. Hierbij leerde ik nogmaals dat het recht een levende materie is.

Het realiseren van de masterscriptie was geen eenvoudige opdracht. Het vergt bepaalde vaardigheden die tijdens de masteropleiding gelukkig in de vakken Methodologie I en Methodologie II worden aangereikt. Een eerste dankwoord gaat dan ook uit naar prof. dr. J. Ackaert, prof. dr. J.C. Hage en prof. dr. P. Schollen, die verantwoordelijk waren voor deze opleidingsonderdelen.

Met de aangereikte basisvaardigheden moet men echter als student zelf aan de slag. Gelukkig kent men ook elke student een promotor toe, die vanuit zijn vakgebied de student begeleidt bij de totstandkoming van de masterscriptie. Hierbij wil ik dan ook mijn promotor prof. dr. J. Peeters bedanken. Tijdens de gesprekken die we hadden naar aanleiding van de voortgangsrapporteringen nam hij de tijd om mijn vragen te beantwoorden en me weer op weg te helpen.

Het eindresultaat zoals het nu voorligt had dus niet tot stand kunnen komen zonder de hulp van anderen. Tot slot wil ik dan ook nog de mensen bedanken die mij wanneer het nodig was, weer een duwtje in de rug gaven. Zo zijn er mijn medestudenten, met wie ik dit hele proces samen doormaakte en die als geen ander begrip op konden brengen. Daarnaast wil ik ook mijn ouders, familie en vrienden bedanken. Gedurende mijn hele opleiding hebben zij mij immers gemotiveerd om het beste van mezelf te geven.



|                                                                                       |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>I. INLEIDING.....</b>                                                              | <b>9</b>  |
| <b>II. DE KADERRICHTLIJN 2002/14/EG .....</b>                                         | <b>13</b> |
| <b>A. Overleg op ondernemingsniveau in België.....</b>                                | <b>13</b> |
| 1. Overlegorganen .....                                                               | 13        |
| a) Ondernemingsraad .....                                                             | 13        |
| b) Comité voor Preventie en Bescherming op het werk.....                              | 14        |
| c) Vakbondsafvaardiging.....                                                          | 14        |
| 2. Invulling van het begrip 'onderneming' .....                                       | 15        |
| 3. Mogelijke situaties.....                                                           | 15        |
| a) De juridische entiteit is één 'technische bedrijfseenheid – onderneming' .....     | 15        |
| b) Eén juridische entiteit bestaat uit verschillende 'technische bedrijfseenheden' .. | 15        |
| c) Verschillende juridische entiteiten zijn samen één technische bedrijfseenheid ..   | 16        |
| 4. Conclusie .....                                                                    | 17        |
| <b>B. De Europese Kaderrichtlijn .....</b>                                            | <b>17</b> |
| 1. Algemeen.....                                                                      | 17        |
| 2. Concretisering van grondrechten .....                                              | 18        |
| 3. Inhoud van de Kaderrichtlijn.....                                                  | 19        |
| a) De begrippen 'onderneming' en 'vestiging'.....                                     | 19        |
| b) De begrippen 'informatie' en 'raadpleging'.....                                    | 19        |
| c) Het begrip 'raadpleging' ten opzichte van het begrip 'overleg' .....               | 21        |
| d) Voorwerp van de informatie en raadpleging .....                                    | 22        |
| e) Modaliteiten van de informatie en raadpleging .....                                | 22        |
| f) Processuele omkadering van de informatie en raadpleging .....                      | 23        |
| g) Standstillbepalingen .....                                                         | 23        |
| <b>C. Moeizame omzetting .....</b>                                                    | <b>23</b> |
| 1. Algemeen.....                                                                      | 23        |
| 2. De begrippen 'onderneming' en 'vestiging'.....                                     | 24        |
| 3. Tegengestelde visies.....                                                          | 26        |
| 4. Akkoord van de Groep van Tien .....                                                | 28        |
| a) De wet van 23 april 2008 .....                                                     | 30        |
| b) CAO nr.9ter.....                                                                   | 31        |
| <b>D. Situatie na de omzetting van de Kaderrichtlijn .....</b>                        | <b>31</b> |
| 1. Er is een ondernemingsraad, een CPBW en een vakbondsafvaardiging .....             | 32        |
| 2. Er is geen ondernemingsraad, wel een CPBW en een vakbondsafvaardiging.....         | 32        |
| 3. Er is enkel een CPBW .....                                                         | 32        |
| 4. Er is enkel een vakbondsafvaardiging .....                                         | 33        |
| 5. Er is geen ondernemingsraad, geen CPBW en geen vakbondsafvaardiging.....           | 33        |
| <b>E. Omzetting via directe werknemersparticipatie? .....</b>                         | <b>33</b> |
| <b>F. Tussenbesluit .....</b>                                                         | <b>36</b> |



|                                                                                                  |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>III. HET RECHT OP INFORMATIE EN RAADPLEGING.....</b>                                          | <b>39</b> |
| <b>A. Rechtsbronnen .....</b>                                                                    | <b>39</b> |
| 1. Niet-bindende instrumenten .....                                                              | 39        |
| 2. Bindende instrumenten .....                                                                   | 40        |
| a) Artikel 21 Herzene Europees Sociaal Handvest .....                                            | 40        |
| b) Artikel 23 Grondwet.....                                                                      | 41        |
| <b>B. Kwalificatie .....</b>                                                                     | <b>42</b> |
| 1. Kwalificatie als sociaal grondrecht .....                                                     | 42        |
| a) Formeel juridisch.....                                                                        | 42        |
| b) Inhoudelijk.....                                                                              | 43        |
| 2. Kwalificatie als collectief grondrecht.....                                                   | 43        |
| <b>C. Uitoefening.....</b>                                                                       | <b>44</b> |
| 1. Voorkeur voor vertegenwoordiging .....                                                        | 44        |
| 2. Maar ook rechtstreekse participatie .....                                                     | 45        |
| <b>D. Afdwingbaarheid .....</b>                                                                  | <b>46</b> |
| 1. De zaak Kid Cool .....                                                                        | 46        |
| 2. Wie is titularis van het recht?.....                                                          | 47        |
| a) Meerderheidsstrekking: de individuele werknemer is titularis .....                            | 47        |
| b) De visie van Rauws .....                                                                      | 50        |
| 3. Link met het gelijkheidsbeginsel.....                                                         | 53        |
| <b>E. Tussenbesluit .....</b>                                                                    | <b>56</b> |
| <b>IV. HET NEDERLANDSE MODEL .....</b>                                                           | <b>59</b> |
| <b>A. Het recht op medezeggenschap.....</b>                                                      | <b>59</b> |
| 1. Inhoud.....                                                                                   | 59        |
| 2. Ondernemingsrechtelijke en vennootschapsrechtelijke medezeggenschap .....                     | 59        |
| 3. Indirecte en directe medezeggenschap.....                                                     | 60        |
| 4. Regelgeving.....                                                                              | 60        |
| <b>B. De Wet op de Ondernemingsraden .....</b>                                                   | <b>60</b> |
| 1. Algemeen.....                                                                                 | 60        |
| 2. De begrippen 'onderneming', 'ondernemer' en 'bestuurder' .....                                | 61        |
| 3. Organen.....                                                                                  | 61        |
| <b>C. De ondernemingsraad .....</b>                                                              | <b>62</b> |
| 1. Inrichting .....                                                                              | 62        |
| 2. Bevoegdheden .....                                                                            | 62        |
| a) Recht op overleg met de ondernemer .....                                                      | 62        |
| b) Recht op informatie .....                                                                     | 63        |
| c) Adviesrecht ten aanzien van economische, organisatorische en financiële aangelegenheden ..... | 64        |

|                                                     |           |
|-----------------------------------------------------|-----------|
| d) Instemmingsrecht .....                           | 64        |
| <b>D. De personeelsvertegenwoordiging .....</b>     | <b>65</b> |
| 1. Inrichting .....                                 | 65        |
| 2. Bevoegdheden .....                               | 65        |
| a) Ondernemingen met 10 tot 50 werknemers .....     | 65        |
| b) Ondernemingen met minder dan 10 personen.....    | 66        |
| <b>E. De personeelsvergadering .....</b>            | <b>66</b> |
| 1. Inrichting .....                                 | 66        |
| 2. Bevoegdheden .....                               | 66        |
| <b>F. Toetsing van de Nederlandse regeling.....</b> | <b>67</b> |
| 1. Toetsing aan de Kaderrichtlijn .....             | 67        |
| 2. Toetsing aan het gelijkheidsbeginsel .....       | 68        |
| <b>G. Een voorbeeld voor België? .....</b>          | <b>70</b> |
| <b>H. Tussenbesluit .....</b>                       | <b>72</b> |
| <b>V. BESLUIT.....</b>                              | <b>75</b> |



# I. Inleiding

Artikel 23 van de Belgische Grondwet omvat het recht op een menswaardig leven. Daartoe worden enkele economische, sociale en culturele rechten opgesomd die gewaarborgd dienen te worden. Het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen in de arbeidsrelatie is daar een van. Om dit recht te waarborgen heeft de Belgische regelgever voorzien in wetgeving die de oprichting van bepaalde sociale overlegorganen binnen een onderneming verplicht maakt. Afhankelijk van het aantal werknemers in een onderneming, zijn er verschillende sociale overlegorganen die verplicht moeten worden ingesteld.<sup>1</sup>

Een eerste orgaan is de ondernemingsraad, ingesteld door de Bedrijfsorganisatiewet van 20 september 1948.<sup>2</sup> In ondernemingen met meer dan 100 werknemers moet er voorzien worden in dit orgaan.<sup>3</sup> Via dit orgaan krijgen werknemers sociale, financiële en economische informatie over de onderneming.<sup>4</sup>

Een tweede orgaan vindt men in de Welzijnswet van 4 augustus 1996, namelijk het Comité Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).<sup>5</sup> Dit Comité is in principe al verplicht vanaf 50 werknemers.<sup>6</sup> Via dit Comité worden werknemers op de hoogte gesteld van welzijnsaangelegenheden.<sup>7</sup>

Tot slot kan er ook sprake zijn van een vakbondsafvaardiging. Dit zijn werknemers die binnen de onderneming verkozen worden om werknemers, die tot een bepaalde vakbond behoren, te vertegenwoordigen. De vakbondsafvaardiging is niet steeds verplicht. Enkel de representatieve werknemersorganisaties die CAO nr.5 hebben ondertekend kunnen de werkgever vragen om een vakbondsafvaardiging te mogen inrichten in een onderneming waarin de vooropgestelde tewerkstellingsdrempel uit hierover gesloten sectorale cao bereikt is.<sup>8</sup>

Het dient dus opgemerkt te worden dat er zich situaties kunnen voordoen waarin er geen overlegorganen in een onderneming zijn. Dit kan bijvoorbeeld omdat er geen kandidaten zijn om te zetelen in de organen of omdat er simpelweg niet wordt overgegaan tot de verkiezingen voor de leden van de overlegorganen. Echter, het ontbreken van sociale overlegorganen komt ook vaak

---

<sup>1</sup> J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLS, *Paritair overleg in de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2009, 3.

<sup>2</sup> Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven BS 27 september 1948, (hierna Bedrijfsorganisatiewet).

<sup>3</sup> Artikel 14 Bedrijfsorganisatiewet; Artikel 2 Wet 28 juli 2011 tot bepaling van de drempel van toepassing voor de instelling van de ondernemingsraden of de vernieuwing van hun leden ter gelegenheid van de sociale verkiezingen van het jaar 2012.; P. HUMBLET, en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 375 ev.

<sup>4</sup> Artikel 15 Bedrijfsorganisatiewet.

<sup>5</sup> Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitoefening van hun werk, BS 18 september 1996, 24309 (hierna Welzijnswet).

<sup>6</sup> Artikel 49 Welzijnswet; P. HUMBLET, en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 390 ev.

<sup>7</sup> Artikel 65 Welzijnswet.

<sup>8</sup> Artikel 5 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, BS 1 juli 1971, 8338.

voor omdat de tewerkstellingsdrempels niet gehaald worden, voornamelijk in de zogenaamde kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's).

Omtrent een eventuele verlaging van de tewerkstellingsdrempels in België vloeide heel wat inkt toen in 2002 de Europese Richtlijn 2002/14 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende de informatie en raadpleging van werknemers in de Europese Gemeenschap werd uitgevaardigd.<sup>9</sup> Deze Kaderrichtlijn laat de keuze aan de lidstaten om de minimumvoorschriften inzake informatie en raadpleging van werknemers in te stellen ofwel op het niveau van de onderneming met tenminste 50 werknemers ofwel op het niveau van de vestiging waarin tenminste 20 personen tewerkgesteld zijn.

In een eerste deel van deze bijdrage zal worden ingegaan op de inhoud en omzetting van deze Kaderrichtlijn. De werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers, aan wie de taak werd toevertrouwd om te komen tot een akkoord betreffende de omzetting, verschilden immers van mening omtrent hoe die omzetting diende te gebeuren. Ook de rechtsleer mengde zich in de discussie en verscheidene auteurs spraken zich uit voor een omzetting op het niveau van de onderneming, dan wel op het niveau van de vestiging.

Uiteindelijk kwamen de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers, na een eerdere veroordeling van België wegens te late omzetting door het Hof van Justitie, toch tot een akkoord en vond de Kaderrichtlijn omzetting in enerzijds de wet van 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van richtlijn 2002/14/EG<sup>10</sup> en anderzijds de CAO nr. 9<sup>ter</sup> van 27 mei 2008.<sup>11</sup> In het eerste deel van deze bijdrage zal dan ook kort weergegeven worden hoe verschillende overlegorganen zich ten opzichte van mekaar verhouden na de omzetting van de Kaderrichtlijn. Belangrijk is om te benadrukken dat enkel het paritair overleg binnen de onderneming behandeld zal worden. Het statuut en de werking van de Nationale Arbeidsraad en de Paritaire Comités vormen dus geen onderwerp van deze verhandeling. Daarnaast zullen ook de sociale verkiezingen niet aan bod komen. Het is immers geen doel om na te gaan hoe de sociale overlegorganen samengesteld zijn.

Met de omzetting van de Kaderrichtlijn lijkt er resoluut gekozen te zijn voor de drempel van 50 werknemers, waardoor de werknemers in de KMO's die de tewerkstellingsdrempel voor het instellen van overlegorganen niet halen, nog steeds uit de boot vallen. Ten aanzien van deze werknemers, maar ook ten aanzien van werknemers in ondernemingen waar sociale overlegorganen om welke reden dan ook ontbreken, wordt gesteld dat het recht op informatie en raadpleging niet gewaarborgd wordt.

---

<sup>9</sup> 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, 23 maart 2002, 29-34 (hierna Kaderrichtlijn).

<sup>10</sup> Wet 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van de 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, *BS* 16 mei 2008.

<sup>11</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9<sup>ter</sup> van 27 februari 2008, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst nr.9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, *BS* 25 november 1972, 31325 (algemeen verbindend verklaard bij KB 5 juni 2008, *BS* 18 juni 2008).

Een tweede deel van deze bijdrage zal zich focussen op dit zogenaamde recht op informatie en raadpleging. De vraag stelt zich immers of er wel zoiets is als een individueel afdwingbaar grondrecht op informatie en raadpleging, op basis waarvan iedere werknemer informatie en raadpleging van de werkgever kan eisen. Hierbij is het belangrijk de bronnen, de kwalificatie, de uitoefening en de titularis van het recht na te gaan. Indien de conclusie is dat dergelijk individueel afdwingbaar grondrecht bestaat, kan men immers stellen dat de Belgische regelgeving, na de omzetting van de Kaderrichtlijn, niet volstaat om dit recht te waarborgen.

In een derde deel wordt nagegaan of een verlaging van de tewerkstellingsdrempels een oplossing zou kunnen bieden om een schending van het vermeende subjectieve grondrecht op informatie en raadpleging aan te pakken. Hierbij wordt gekeken naar het Nederlandse stelsel van ondernemingsrechtelijke medezeggenschap, waarbij overlegorganen zoals de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering ingesteld kunnen worden op basis van lagere tewerkstellingsdrempels. Indien deze regeling als voorbeeld zou dienen voor de Belgische regelgever, is het belangrijk na te gaan of de Nederlandse regeling wel conform de Kaderrichtlijn is en of er ook, ondanks het verlagen van de drempels, in dat geval wel voldoende waarborging is van het recht op informatie en raadpleging.



## II. De Kaderrichtlijn 2002/14/EG

### A. Overleg op ondernemingsniveau in België

Om inzicht te kunnen krijgen in de materie (omtrent de omzetting) van de Kaderrichtlijn, is het aangewezen om eerst de sociale overlegorganen binnen de onderneming weer te geven die in het Belgische systeem van indirecte werknemersparticipatie naar voor komen. Ook de invulling van het begrip 'onderneming' en de verschillende situaties die zich op basis daarvan kunnen voortdoen, zijn daarbij belangrijk.

#### 1. Overlegorganen

De sociale overlegorganen die we kunnen terugvinden binnen de onderneming zijn het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en de vakbondsafvaardiging. Afhankelijk van het aantal werknemers in een onderneming, worden deze organen (verplicht) ingesteld.<sup>12</sup>

Voorafgaand dient nog de opmerking gemaakt te worden dat België geen werknemersinspraak op het niveau van de groep kent<sup>13</sup>, in tegenstelling tot bijvoorbeeld Nederland.<sup>14</sup> Dit betekent dat werknemers tewerkgesteld in zogenaamde netwerkondernemingen enkel informatie ontvangen over de zetel waar men werkt, en niet over het geheel. Echter, wanneer het gaat over een onderneming of concerns met vestigingen in verschillende lidstaten van de Europese Unie wordt daarentegen wel voorzien in een overkoepelend overlegorgaan, namelijk de Europese ondernemingsraad.<sup>15</sup>

#### a) **Ondernemingsraad**

Een eerste orgaan is de ondernemingsraad, ingesteld door de Bedrijfsorganisatiewet van 20 september 1948.<sup>16</sup> In kleine of middelgrote ondernemingen (KMO's) met meer dan 100 werknemers moet er voorzien worden in dit orgaan.<sup>17</sup> Via dit orgaan krijgen werknemers sociale, financiële en economische informatie over de onderneming.<sup>18</sup>

---

<sup>12</sup> J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLLS, *Paritair overleg in de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2009, 3.

<sup>13</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 585.

<sup>14</sup> In Nederland kent men de centrale ondernemingsraad en de groepsondernemingsraad (artikel 33 lid 1 en 2 van de Wet op de Ondernemingsraden).

<sup>15</sup> Voor de Europese Ondernemingsraad, zie CAO nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van werknemers, *B.S.* 11 april 1996, 8466 (algemeen verbindend verklaard bij KB 22 maart 1996).

<sup>16</sup> Wet 20 september 1948 Bedrijfsorganisatiewet; Artikel 2 Wet 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008, *BS* 12 september 2011, 58191; Artikel 6 Wet betreffende de sociale verkiezingen, *BS* 7 december 2007, 60578; P. HUMBLET, en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 375 ev.

<sup>17</sup> Artikel 14 Bedrijfsorganisatiewet.

<sup>18</sup> Artikel 15 Bedrijfsorganisatiewet.



De belangrijkste bepalingen voor de ondernemingsraad vindt men in het Koninklijk Besluit van 27 november 1973<sup>19</sup> en de Collectieve arbeidsovereenkomst nr.9 van 9 maart 1972<sup>20</sup>.

De ondernemingsraad is paritair samengesteld, wat inhoudt dat zowel de werknemer als de werkgever vertegenwoordigd is in dit orgaan.<sup>21</sup>

### **b) Comité voor Preventie en Bescherming op het werk**

Een tweede orgaan vindt men in de Welzijnswet van 4 augustus 1996, namelijk het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW).<sup>22</sup> Dit Comité is al verplicht vanaf 50 werknemers (uitgezonderd in mijnen, graverijen en ondergrondse groeven waar de drempel op 20 werknemers ligt).<sup>23</sup> De Koning kan evenwel, bij een in ministerraad overlegd besluit, de verplichtingen tot oprichting van een comité uitbreiden tot ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen.<sup>24</sup> De bevoegdheden en werkingsmodaliteiten van deze comités worden bij Koninklijk Besluit bepaald.<sup>25</sup> Via dit Comité worden werknemers op de hoogte gesteld van welzijnsaangelegenheden.<sup>26</sup>

Net zoals de Ondernemingsraad is het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk een paritair samengesteld orgaan.<sup>27</sup>

### **c) Vakbondsafvaardiging**

Tot slot kan er ook sprake zijn van een vakbondsafvaardiging. Dit zijn werknemers die binnen de onderneming verkozen worden om werknemers, die tot een bepaalde vakbond behoren, te vertegenwoordigen. De vakbondsafvaardiging is niet bij wet ingesteld, de nationale rechtsnorm is de CAO nr 5.<sup>28</sup> Deze collectieve arbeidsovereenkomst is een raamovereenkomst en bevat dus enkel algemeen geformuleerde minimumregels die door de paritaire (sub)comités verder kunnen worden concreetiseerd. Dit betekent dat de oprichting van een vakbondsafvaardiging dus niet steeds verplicht is. Enkel de representatieve werknemersorganisaties die CAO nr.5 hebben ondertekend kunnen de werkgever vragen om een vakbondsafvaardiging te mogen inrichten. De werkgever kan dit niet weigeren tenzij de vooropgestelde tewerkstellingsdrempels in de hierover gesloten

---

<sup>19</sup> Koninklijk Besluit 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, BS 28 november 1973, 13352.

<sup>20</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, BS 25 november 1972, 13148.

<sup>21</sup> J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLDS, *Paritair overleg in de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2009, 2.

<sup>22</sup> Wet 4 augustus 1996 Welzijnswet; P. HUMBLET, en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 390 ev.

<sup>23</sup> Artikel 49 Welzijnswet.

<sup>24</sup> Artikel 51 Welzijnswet.

<sup>25</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 584.

<sup>26</sup> Artikel 65 Welzijnswet.

<sup>27</sup> J. STEYAERT, F. DORSSEMONT, C. DE GANCK en M. DE GOLDS, *Paritair overleg in de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2009, 2.

<sup>28</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, BS 1 juli 1971, 8338.

sectorale cao's niet bereikt zijn.<sup>29</sup> Het dient dus opgemerkt te worden dat de personeelsdrempel voor het instellen van een vakbondsafvaardiging, kan verschillen van sector tot sector.<sup>30</sup> Ook kan via de sectorale cao, in tegenstelling tot het beginsel dat uitsluitend de bij de vakbond aangesloten personen vertegenwoordigd worden, beslist worden om de vertegenwoordigde groep uit te breiden tot de gehele personeelscategorie waarop die sectorale cao betrekking heeft.<sup>31</sup>

## **2. Invulling van het begrip 'onderneming'**

De instelling van de overlegorganen is dus afhankelijk van het aantal werknemers werkzaam in de onderneming. Omdat de regelgever de overlegorganen zo dicht mogelijk bij de werknemers wou plaatsen, hanteren de Bedrijfsorganisatiewet en de Welzijnswet een socio-economische invulling van het ondernemingsconcept. De onderneming werd omschreven als een technische bedrijfseenheid, bepaald op grond van economische en sociale criteria. In geval van twijfel primeren de sociale elementen.<sup>32</sup>

## **3. Mogelijke situaties**

Omwille van het feit dat het begrip 'technische bedrijfseenheid – onderneming' een ander begrip is dan dat van de 'juridische entiteit', dient men verschillende situaties van mekaar te onderscheiden.<sup>33</sup>

### **a) *De juridische entiteit is één 'technische bedrijfseenheid – onderneming'***

In dit geval wordt het overlegorgaan uiteraard opgericht op het niveau van de juridische entiteit.

### **b) *Eén juridische entiteit bestaat uit verschillende 'technische bedrijfseenheden'***

Binnen één juridische entiteit kan slechts sprake zijn van aparte technische bedrijfseenheden indien bepaalde gehelen een economische en sociale zelfstandigheid vertonen ten opzichte van andere gehelen binnen die juridische entiteit. Om de economische zelfstandigheid te onderzoeken, kan er nagegaan worden in welke mate de activiteiten op mekaar afgestemd of identiek zijn, in welke mate de leiding van de verschillende delen bij dezelfde personen ligt, de mate waarin de ondersteunende diensten zoals de boekhouding en de personeelsadministratie gecentraliseerd zijn,... Een loutere economische zelfstandigheid volstaat echter niet, zoals reeds gezegd zijn namelijk de sociale criteria van doorslaggevend belang. Sommige rechtbanken benaderen de

---

<sup>29</sup> Artikel 8 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, *BS* 1 juli 1971, 8338; P. HUMBLET, en M. RIGAUX (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 405 ev.

<sup>30</sup> C. DEITEREN en J. GOYVAERTS, 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 9-10.

<sup>31</sup> Artikel 6 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, *BS* 1 juli 1971, 8338.

<sup>32</sup> Artikel 14 §1, 1<sup>o</sup> Bedrijfsorganisatiewet.

<sup>33</sup> DEITEREN, C. en GOYVAERTS, J. 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 6-9.

sociale zelfstandigheid op een subjectieve wijze. Hiermee wordt bedoeld dat men op zoek gaat naar het bestaan van een groepsgevoel, een saamenhorigheid waarmee men zich distantieert van andere entiteiten. Andere rechtbanken benaderen de sociale zelfstandigheid op basis van objectieve criteria die saamen wijzen op sociale autonomie.

Indien er sprake is van verschillende bedrijfseenheden en deze elk afzonderlijk de tewerkstellingsdrempel halen, dient voor elk van hen een sociaal overlegorgaan te worden opgericht. Indien geen enkele technische bedrijfseenheid de drempel haalt, dan moet er een sociaal overlegorgaan worden ingericht voor de gehele juridische entiteit.<sup>34</sup> Tot slot kan ook de situatie zich voortdoen dat sommige maar niet alle bedrijfseenheden de tewerkstellingsdrempel halen. In dat geval kan men de bedrijfseenheden die het drempel niet halen saamenvoegen, ofwel kan men een bedrijfseenheid die de drempel wel bereikt en een bedrijfseenheid die de drempel niet bereikt, bijeenbrengen.

### **c) *Verskillende juridische entiteiten zijn saamen één technische bedrijfseenheid***

Indien verschillende juridische entiteiten saamen één 'technische bedrijfseenheid – onderneming' vormen, moet men alle personeelsleden uit de verschillende juridische entiteiten saamentellen om na te gaan of de tewerkstellingsdrempel bereikt is. Indien dit het geval is, moet het sociaal orgaan worden georganiseerd op het niveau van de technische bedrijfseenheid.<sup>35</sup>

Belangrijk is te vermelden dat de wetgever voor deze situatie een weerlegbaar vermoeden heeft ingeschreven in de Bedrijfsorganisatiewet, volgens dewelke meerdere juridische entiteiten – onder bepaalde voorwaarden – worden vermoed een technische bedrijfseenheid te vormen.<sup>36</sup> Men deed immers de vaststelling dat veel gecentraliseerde ondernemingen waren waarbij de technische bedrijfseenheid vrijwel steeds saamenviel met de juridische entiteit. Door het opsplitsen van die grote ondernemingen in kleine bedrijven werden de personeelsdrempels niet langer bereikt, met een democratisch deficit tot gevolg.<sup>37</sup> Om hieraan een hoofd te bieden, werd het vermoeden ingeschreven in de Bedrijfsorganisatiewet. Om het vermoeden in werking te laten treden, moet allereerst een economische saamenhang bestaan tussen de verschillende vestigingen. Deze economische saamenhang kan worden aangetoond door te bewijzen dat de juridische entiteiten

- deel uitmaken van dezelfde groep; ofwel
- beheerd worden door dezelfde persoon of door personen die onderling een economische band hebben ofwel;
- eenzelfde activiteit hebben of activiteiten hebben die op elkaar afgestemd zijn.

Indien de economische saamenhang aangetoond wordt (wat in de praktijk gemakkelijk lijkt te lukken omwille van de ruime formulering van de criteria), dient ook nog een bewijs van sociale

---

<sup>34</sup> Artikel 14§2, a Bedrijfsorganisatiewet.

<sup>35</sup> P. VAN GEHUCHTEN en P. REYNIERS, 'Information et consultation des travailleurs: de quelques paradox du droit du travail à la lumière de la Directive 2002/14/CE', *TSR* 2007, afl. 1, 108-109.

<sup>36</sup> Artikel 14§2, b Bedrijfsorganisatiewet.

<sup>37</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 585.

samenhang aangebracht te worden. De wetgever geeft in artikel 14§2, b Bedrijfsorganisatiewet een aantal voorbeelden die hiertoe kunnen dienen, zoals een gemeenschappelijk personeelsbeleid of arbeidsreglement. Buiten de opgesomde beginselen van bewijs kunnen ook andere elementen van sociale samenhang worden aangehaald.

Indien het vermoeden in werking treedt en de betrokken juridische entiteiten als één enkele technische bedrijfseenheid worden beschouwd, kan de werkgever nog het tegenbewijs leveren. Deze kan aantonen dat het personeelsbeheer en -beleid geen sociale elementen vertonen die kenmerkend zijn voor het bestaan van een technische bedrijfseenheid.

#### **4. Conclusie**

De instelling van de overlegorganen binnen de onderneming is afhankelijk van het aantal werknemers binnen die onderneming. De Belgisch regelgever geeft het ondernemingsbegrip een socio-economische invulling waarbij de sociale criteria zwaar doorwegen waarbij de drempel om te besluiten tot het bestaan van een 'technische bedrijfseenheid – onderneming' dus vrij laag ligt. Boven wordt er een vermoeden ingesteld dat werknemers kunnen gebruiken om aan te tonen dat verschillende juridische entiteiten samen één bedrijfstechnische eenheid uitmaken.<sup>38</sup>

Belangrijk is op te merken dat de auteurs DEITEREN en GOYVAERTS erop wijzen dat de notie technische bedrijfseenheid verschillend kan zijn in functie van het sociaal orgaan. De wetgever lijkt te wensen dat steeds onderzocht wordt welk het passende niveau is waarop het sociaal overleg plaatsvindt, in functie van de taken en de doelstelling van het desbetreffend sociaal orgaan.<sup>39</sup>

## **B. De Europese Kaderrichtlijn**

### **1. Algemeen**

De Europese Richtlijn 2002/14/EG, die een algemeen kader vaststelt voor informatie en raadpleging van werknemers in socio-economische aangelegenheden, verscheen op 23 maart 2002 in het Publicatieblad van de Europese Unie.<sup>40</sup> Zoals de titel aangeeft, stelt deze Kaderrichtlijn minimumvoorschriften inzake informatie en raadpleging van werknemers in socio-economische zaken.<sup>41</sup> Ruim twee jaar nadat de uiterste implementatiedatum (23 maart 2005) verstreek, was België er nog steeds niet in geslaagd de Kaderrichtlijn (volledig) om te zetten.<sup>42</sup>

De reden waarom de omzetting van de Kaderrichtlijn niet zo eenvoudig was, lag in de discussie omtrent het niveau waarop de minimumvoorschriften moesten worden ingevoerd en de daarmee

---

<sup>38</sup> DEITEREN, C. en GOYVAERTS, J. 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 6-9.

<sup>39</sup> DEITEREN, C. en GOYVAERTS, J. 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 8-9.

<sup>40</sup> 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, 23 maart 2002, 29-34 (hierna Kaderrichtlijn).

<sup>41</sup> Zie ook overweging 18 Kaderrichtlijn.

<sup>42</sup> Artikel 11 Kaderrichtlijn.

verbonden personeelsdrempel.<sup>43</sup> De Kaderrichtlijn schrijft voor dat de minimumvoorschriften inzake informatie en raadpleging moeten worden geïmplementeerd in ondernemingen waarin tenminste 50 werknemers tewerkgesteld zijn of in vestigingen waarin tenminste 20 werknemers werkzaam zijn.<sup>44</sup> De lidstaten lijken hierin een (beleids)keuze te hebben.<sup>45</sup> Volgens het subsidiariteitsbeginsel, werd de omzetting in eerste instantie aan de sociale partners overgelaten. Omdat hier door tegengestelde meningen een akkoord lang uitbleef, werd België dan ook op 29 maart 2007 veroordeeld door het Europese Hof van Justitie wegens het ontbreken van een omzetting van de Kaderrichtlijn.<sup>46</sup>

Voordat dieper wordt ingegaan op de discussie omtrent de omzetting van de Kaderrichtlijn, dient de Kaderrichtlijn van dichterbij bekeken te worden.

## **2. Concretisering van grondrechten**

De Kaderrichtlijn kan gezien worden als een concretisering van sociale grondrechten. Zo wordt er in overweging 2 van de Kaderrichtlijn uitdrukkelijk verwezen naar het Gemeenschapshandvest van de Sociale Grondrechten van de Werknemers van 8 december 1989.<sup>47</sup> Deze plechtige verklaring is een niet-juridisch bindend instrument dat gehanteerd wordt als wegwijzer voor het Europees sociaal beleid. Door de verwijzing in de overwegingen naar dit instrument, verankert de Kaderrichtlijn zich op het grondrecht op informatie en raadpleging dat in het Gemeenschapshandvest opgenomen is in punt 17. De minimumvoorschriften in de Kaderrichtlijn houden dan ook een concretisering in van dat grondrecht.

Daarnaast is de juridische basis voor de Kaderrichtlijn terug te vinden in de artikelen 136-137 van het Verdrag van de Europese Gemeenschap.<sup>48</sup> Deze verdragsbepalingen houden geen formele erkenning in van de grondrechten maar hebben wel een programmatorische betekenis, wat inhoudt dat de Europese regelgever ze aanwendt als instrumenten om het sociaal beleid gestalte te geven.<sup>49</sup>

Tot slot dient vermeld te worden dat zowel het EG-verdrag als het Gemeenschapshandvest voor de Sociale Grondrechten van de Werkenden verwijzen naar het Europees Sociaal Handvest.<sup>50</sup> Artikel 136 van het EG-verdrag haalt uitdrukkelijk het Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961

---

<sup>43</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 580-581.

<sup>44</sup> Artikel 3,1 Kaderrichtlijn; Artikel 10 Kaderrichtlijn bevat wel overgangsbepalingen met hogere personeelsdrempels, maar deze gelden voor lidstaten die niet beschikken over een algemeen, permanent en wettelijk systeem van informatie en raadpleging van de werknemers (dus niet voor België).

<sup>45</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 587.

<sup>46</sup> HvJ, 29 maart 2007 (Commissie versus België), nr. C-320/06, [www.curia.eu](http://www.curia.eu).

<sup>47</sup> Gemeenschapshandvest van 9 december 1989 van de sociale grondrechten van de werkenden, te raadplegen bijvoorbeeld in R. Blanpain en F. Hendrickx (eds.) *Codex Europees arbeids- en sociaal zekerheidsrecht*, Antwerpen, Kluwer 2003, 11-12.

<sup>48</sup> Nu respectievelijk artikel 151 en 153 van het Verdrag van de Europese Unie.

<sup>49</sup> M. RIGAUX, 'De paritaire organen: de concretisering van de grondrechten op informatie, collectief overleg en collectief onderhandelen' in J. ROMBOUITS en M. RIGAUX (eds.), *Paritaire organen met inbegrip van de paritaire comités*, Mechelen, Kluwer, 2005, 9 (voetnoot 4).

<sup>50</sup> Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961, B.S. 18 augustus 1983, 10391(hierna ESH).

aan, terwijl er voor het Gemeenschapshandvest gesteld kan worden dat er ook naar latere wijzigingen van het Europees Sociaal Handvest gerefereerd wordt, aangezien hier verwezen wordt zonder tijdsaanduiding.<sup>51</sup> Op die manier wordt dus ook verwezen naar het collectieve recht op informatie en raadpleging, dat pas in het Aanvullend Protocol bij het ESH, gesloten te Straatsburg op 5 mei 1988, een plaats kreeg in het ESH. De verwijzingen naar dit (Herziene) Europees Sociaal Handvest waarin sociale rechten zijn opgenomen, bevestigt alleen meer dat de Kaderrichtlijn een concretisering van sociale grondrechten inhoudt.<sup>52</sup>

### **3. Inhoud van de Kaderrichtlijn**

#### **a) *De begrippen 'onderneming' en 'vestiging'.***

Zoals reeds gezegd moeten de minimumvoorschriften inzake informatie en raadpleging worden geïmplementeerd in ondernemingen waar tenminste 50 werknemers zijn tewerkgesteld of in vestigingen waarin tenminste 20 werknemers werkzaam zijn.<sup>53</sup>

De definities van de begrippen vertonen weinig of geen verschillen. Zowel voor een onderneming als voor een vestiging wordt vereist dat er een economische activiteit wordt uitgeoefend en dat de entiteit gevestigd is op het grondgebied van de lidstaat. Over het al dan niet behoren tot een grensoverschrijdend geheel wordt niets gezegd. Daarnaast kan voor de onderneming opgemerkt worden dat deze openbaar of particulier kan zijn, al dan niet met winstoogmerk.<sup>54</sup> Voor de vestiging wordt dan weer gesteld dat de activiteiten worden uitgeoefend met menselijke en materiële hulpbronnen.<sup>55</sup> Al deze elementen lijken niets toe te voegen waardoor er duidelijk een onderscheid kan gemaakt worden tussen wat moet beschouwd worden als een onderneming en wat moet beschouwd worden als een vestiging. Er kan enkel worden gesteld dat de vestiging kleiner is dan de onderneming, aangezien de vestiging immers wordt omschreven als een eenheid van een bedrijf.<sup>56</sup>

#### **b) *De begrippen 'informatie' en 'raadpleging'.***

De Kaderrichtlijn definieert in artikel 2 informatie als 'het verstrekken van gegevens door de werkgever aan de werknemersvertegenwoordigers omdat zij kennis kunnen nemen van het onderwerp en het kunnen bestuderen'.<sup>57</sup> Het recht op informatie vereist dus een gestructureerde

---

<sup>51</sup> F. DORSSEMONT, 'Kaderrichtlijn Informatie en Raadpleging: een hefboom voor meer werknemersinspraak in Belgische KMO's?', *NjW*, afl. 116, 15 juni 2005, 760, nr. 13.

<sup>52</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 582.

<sup>53</sup> Artikel 1 Kaderrichtlijn.

<sup>54</sup> Artikel 2, a Kaderrichtlijn.

<sup>55</sup> Artikel 2, b Kaderrichtlijn.

<sup>56</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 587.

<sup>57</sup> Artikel 2, f Kaderrichtlijn.

overdracht van gegevens zodat deze gegevens verwerkt kunnen worden tot kennis.<sup>58</sup> Het weze duidelijk dat door het louter ontvangen van informatie, er evenwel geen enkele invloed uitgeoefend kan worden op de besluitvorming. Het uitoefenen van invloed is enkel mogelijk wanneer de verkregen informatie doelgericht aangewend wordt in het kader van een raadplegingsprocedure.<sup>59</sup>

Het begrip raadpleging lijkt het voorwerp uit te maken van twee omschrijvingen. Allereerst bepaalt artikel 2 van de Kaderrichtlijn dat raadpleging moet beschouwd worden als 'de gedachtewisseling en de totstandbrenging van een dialoog tussen de werknemersvertegenwoordigers en de werkgevers'.<sup>60</sup> In dat opzicht lijkt de raadpleging dus eerder vrijblijvend voor de werkgever. Evenwel voegt artikel 3 van de Kaderrichtlijn toe dat 'de raadpleging die betrekking heeft op beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kan meebrengen', moet gebeuren 'met het doel een akkoord te bereiken over deze beslissingen die onder de bevoegdheden van de werkgever vallen'.<sup>61</sup> Dit houdt dus in dat – weliswaar enkel voor de beslissingen die onder de omschrijving van de bepaling vallen- de werkgever wel een ander standpunt kan innemen dan dat van de werknemers, maar dat de werkgever in dergelijk geval niettemin zal moeten aantonen dat hij tenminste een werkelijke en ernstige poging heeft ondernomen om met de werknemers of hun vertegenwoordigers omtrent deze beslissingen een akkoord te bereiken.<sup>62</sup>

Het is duidelijk dat om het recht op raadpleging op een behoorlijke wijze te kunnen uitoefenen, het recht op informatie noodzakelijk is. Aangezien het recht op raadpleging immers veronderstelt dat de werknemers(vertegenwoordigers) de mogelijkheid hebben om hun opmerkingen, inzichten, wensen en mening over bepaalde feiten ter kennis te brengen aan de werkgever, is het noodzakelijk dat ze eerst de informatie verkrijgen. De werknemers(vertegenwoordigers) kunnen immers niet overgaan tot een waardering van de feiten zonder dat zij eerst op de hoogte worden gesteld van de feiten.<sup>63</sup> Het recht op informatie heeft als het ware dus een scharnierfunctie voor de uitoefening van de andere rechten.<sup>64</sup>

Hoewel het recht op raadpleging impliceert dat de werknemers(vertegenwoordigers) voorstellen kunnen formuleren, raakt dit niet aan de discretionaire bevoegdheid van de werkgever om het ondernemingsbeleid te bepalen (het zogenaamde *managerial prerogative*).<sup>65</sup> Het *managerial*

---

<sup>58</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 581.

<sup>59</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 25-26.

<sup>60</sup> Artikel 2, g Kaderrichtlijn.

<sup>61</sup> Artikel 3, 4, e Kaderrichtlijn.

<sup>62</sup> C. DEITEREN en J. GOYVAERTS, 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 2-3.

<sup>63</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 581-582.

<sup>64</sup> M. RIGAUX, 'Het recht op collectief onderhandelen: sleutelement van de grondrechtelijke onderbouw en van de rechtshomogene benadering van het collectief arbeidsrecht' in G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS (eds.), *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 14.

<sup>65</sup> M. RIGAUX, 'Het recht op informatie en raadpleging van de werknemers(vertegenwoordigers) in het raam van de procedure collectief ontslag als element van het individueel ontslagrecht' in M. RIGAUX (ed.), *De nieuwe procedure collectief ontslag: naar een efficiëntere bescherming van het recht op informatie en raadpleging?*, Antwerpen, Intersentia Rechtswetenschappen, 1998, 33.

*prerogative* wordt hooguit aan modaliteiten ontworpen, maar wordt geenszins beknot.<sup>66</sup> Het recht op raadpleging houdt dus niet in dat de werknemers(vertegenwoordigers) over een medebeslissingsrecht beschikken.<sup>67</sup>

Wel dient gesteld te worden dat het recht op raadpleging zich verzet tegen een passieve houding van de werkgever. Het gaat er bij de raadpleging immers om dat de aldus gevormde mening van de werknemers(vertegenwoordigers) meegedeeld wordt in het kader van een daartoe ingestelde dialoog. Om tot de noodzakelijke totstandkoming van een dialoog en gedachtewisseling te komen, lijkt het immers onvoldoende dat de werkgever de adviezen en de suggesties van de werknemers enkel zou verzamelen. Het lijkt een vereiste dat de werkgever zelf zijn inzichten ook meedeelt zodat gedachten effectief uitgewisseld worden en er sprake kan zijn van een echte dialoog.<sup>68</sup>

### **c) *Het begrip 'raadpleging' ten opzichte van het begrip 'overleg'***

De Kaderrichtlijn spreekt van de notie (recht op) raadpleging. Met deze notie wordt vaak de notie (recht op) overleg verward.<sup>69</sup> Zo worden bijvoorbeeld in de artikelen 21 en 29 van het Herziene Europees Sociaal Handvest de begrippen – onterecht – door elkaar gebruikt.<sup>70</sup> Ook artikel 23 van de Belgische Grondwet, dat spreekt over het recht op 'informatie, overleg en collectief onderhandelen' lijkt ervan uit te gaan dat 'raadpleging' en 'overleg' dezelfde inhoud dekken.<sup>71</sup> Hoewel er wel een zekere verwantschap bestaat tussen de begrippen, dienen beide begrippen toch van elkaar te worden onderscheiden. Zo stellen DORSSEMONT en VANREGENMORTEL dat het recht op informatie en raadpleging een onderdeel vormt van het recht op overleg, meer bepaald de harde kern ervan, en verder dat de notie 'overleg' twee benaderingswijzen heeft, namelijk een genusbegrip en een speciesbegrip. Als genusbegrip wijst het begrip 'overleg' op alle modaliteiten van de sociale dialoog tussen de factoren arbeid en kapitaal. Het recht op collectief onderhandelen is daar een voorbeeld van.<sup>72</sup> Als species verwijst het begrip 'overleg' naar een proces van raadpleging. Andere vormen van betrokkenheid van de werknemers bij ondernemingsbeslissingen(zoals bijvoorbeeld medezeggenschap, effectieve inspraak en participatie) dienen volgens DORSSEMONT en VANREGENMORTEL onderscheiden te worden van de raadpleging, omdat de stem van de werknemers in die gevallen veelal beslissend en

---

<sup>66</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 27.

<sup>67</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 581-582.

<sup>68</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 26.

<sup>69</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 582.

<sup>70</sup> Herziene Europees Sociaal handvest van 3 mei 1996, B.S. 10 mei 2004, 37405.

<sup>71</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 2.

<sup>72</sup> M. RIGAUX, 'De paritaire organen: de concretisering van de grondrechten op informatie, collectief overleg en collectief onderhandelen' in J. ROMBOUITS en M. RIGAUX (eds.), *Paritaire organen met inbegrip van de paritaire comités*, Mechelen, Kluwer, 2005, 10-11.



doorslaggevend is, en niet alleen maar raadgevend. De vraag kan gesteld worden of deze andere vormen dan onder het genusbegrip van 'overleg' geplaatst kunnen worden.<sup>73</sup>

#### **d) Voorwerp van de informatie en raadpleging**

De werknemers of hun vertegenwoordigers moeten geïnformeerd en/of geraadpleegd worden over de volgende elementen:

- Informatie over de recente en de waarschijnlijke ontwikkeling van de activiteiten en de economische situatie van de onderneming of vestiging;
- Informatie en raadpleging over de situatie, de structuur en de waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de onderneming of vestiging, alsmede over eventuele geplande anticiperende maatregelen, met name in geval van bedreiging van de werkgelegenheid;
- Informatie en raadpleging over beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen, met inbegrip van het collectief ontslag.<sup>74</sup>

#### **e) Modaliteiten van de informatie en raadpleging**

De Kaderrichtlijn geeft aan dat het tijdstip, de wijze en de inhoud van de informatie de werknemersvertegenwoordigers in staat moet stellen om de informatie voldoende te bestuderen.<sup>75</sup> Dit impliceert dus dat de verstrekte gegevens gestructureerd, volledig, objectief en waarheidsgetrouw zijn, zodat diegene die ze ontvangt op basis van deze informatie inzichten kan verwerven.<sup>76</sup>

Voor de raadpleging bepaalt de Kaderrichtlijn dat deze zo moet georganiseerd worden dat de werknemers over de effectieve mogelijkheid beschikken om overleg te plegen met het relevante niveau van de directie. Deze raadpleging dient op een passend tijdstip te gebeuren en natuurlijk op grond van voldoende informatie.<sup>77</sup> Het is dus een minimumvereiste dat de partijen bij het raadplegingsproces voldoende tijd wordt gelaten zodat zij elkaars voorstellen en opmerkingen kunnen onderzoeken en hierover een standpunt kunnen innemen.<sup>78</sup> Daarnaast moet de procedure er ook voor zorgen dat de werknemersvertegenwoordigers een gemotiveerd antwoord op hun advies krijgen.<sup>79</sup>

---

<sup>73</sup> F. DORSSEMONT en A. VAN REGENMORTEL, 'Het 'recht op informatie en raadpleging' in herstructurerings- en welzijnsaangelegenheden versus artikel 23 van de Grondwet' in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ (eds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht: Liber amicorum professor Maxime Stroobant*, Gent, Mys & Breesch, 2001, 271-272.

<sup>74</sup> Artikel 4,2 Kaderrichtlijn.

<sup>75</sup> Artikel 4,3 Kaderrichtlijn.

<sup>76</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 25.

<sup>77</sup> Artikel 4,4 Kaderrichtlijn.

<sup>78</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 26.

<sup>79</sup> C. DEITEREN en J. GOYVAERTS, 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 3.

## **f) *Processuele omkadering van de informatie en raadpleging***

De Kaderrichtlijn voorziet daarnaast ook in een aantal bepalingen die niet zozeer modaliteiten inhouden van het recht op informatie en raadpleging, maar wel dit proces van informatie en raadpleging verder omkaderen.

Zo wordt in artikel 6 van de Kaderrichtlijn bepaald dat de lidstaten moeten voorzien in een geheimhoudingsplicht voor de werknemersvertegenwoordigers en de deskundigen die hen eventueel bijstaan.<sup>80</sup> Ook stelt dit artikel 6 dat de lidstaten kunnen beslissen onder welke voorwaarden de werkgever kan weigeren om tot de informatie en raadpleging over te gaan, hetgeen slechts evenwel kan wanneer de informatie of de raadpleging volgens objectieve criteria de onderneming of de vestiging ernstig in haar functioneren zou belemmeren of haar zou schaden.<sup>81</sup> Wanneer de werkgever zou weigeren, moet er ook door de lidstaten worden voorzien in administratieve of gerechtelijke beroepsprocedures.<sup>82</sup> Daarnaast bepaalt de Kaderrichtlijn ook dat de werknemersvertegenwoordigers bij de uitoefening van hun functie voldoende bescherming en waarborgen dienen te genieten om de taken die hen zijn toevertrouwd, naar behoren te kunnen vervullen.<sup>83</sup>

## **g) *Standstillbepalingen***

In artikel 9 voorziet de Kaderrichtlijn uitdrukkelijk dat ze geen afbreuk doet aan de bestaande communautaire regeling inzake informatie en raadpleging in geval van collectief ontslag en overgang van de onderneming.<sup>84</sup> Daarnaast stelt ze ook dat ze de rechten die voortvloeien uit de Richtlijnen inzake de Europese Ondernemingsraad niet aantast.<sup>85</sup> Bovendien kan de omzetting van de Kaderrichtlijn niet inhouden dat een teruggang wordt gerechtvaardigd ten opzichte van de bestaande rechten inzake informatie, raadpleging en de participatie in de lidstaten.<sup>86</sup>

# **C. Moeizame omzetting**

## **1. Algemeen**

Het uitwerken van een passende regeling voor de omzetting van de Kaderrichtlijn werd conform het subsidiariteitsbeginsel in eerste instantie overgelaten aan de sociale partners. Omdat deze verschilden van mening omtrent het toepassingsgebied *ratione personae*, zaten de gesprekken enige tijd vast. De werknemersorganisaties zagen in de Kaderrichtlijn de ideale kans om in de kleine en middelgrote ondernemingen de werknemersvertegenwoordiging te verwezenlijken. Zij waren er dan ook van overtuigd, net zoals de auteur DORSSEMONT, dat België juridisch gezien

---

<sup>80</sup> Artikel 6,1 Kaderrichtlijn.

<sup>81</sup> Artikel 6,2 Kaderrichtlijn.

<sup>82</sup> Artikel 6,3 Kaderrichtlijn.

<sup>83</sup> Artikel 7 Kaderrichtlijn.

<sup>84</sup> Artikel 9,1 Kaderrichtlijn.

<sup>85</sup> Artikel 9,2 Kaderrichtlijn.

<sup>86</sup> Artikel 9,3 en 9,4 Kaderrichtlijn.

niets anders kon dan voor de drempel van 20 werknemers te opteren.<sup>87</sup> Aan de werkgeverszijde zag men evenwel de omzetting van de Kaderrichtlijn anders. Zij vreesden dat als men zou kunnen kiezen voor de drempel van 20 werknemers, het aantal beschermde werknemers aanzienlijk zou toenemen.<sup>88</sup> Het uiteindelijke advies van de Nationale Arbeidsraad gaf dan ook deze verdeeldheid tussen de sociale partners weer.<sup>89</sup>

Het dient opgemerkt te worden dat de Commissie zich echter vanaf het begin van het wetgevend proces bewust was van het feit dat de rechten op informatie en raadpleging die de Kaderrichtlijn afdwingbaar maakt, moesten worden afgewogen tegen de mogelijke impact ervan op de organisatie van de ondernemingen in Europa. Zo werd opgemerkt dat het algemene kader waarin voorzien werd met de richtlijn 2002/14 niet tot zodanige administratieve, financiële of juridische belasting mocht leiden waardoor de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen belemmerd zou kunnen worden. Deze bezorgdheid is ook terug te vinden in de aanhef van de Kaderrichtlijn.<sup>90</sup> De oorspronkelijke tekst van de Kaderrichtlijn voorzag net om die reden van bezorgdheid ook enkel in de verplichting tot informatie en raadpleging van werknemers voor ondernemingen die tenminste 5 werknemers in dienst hebben.<sup>91</sup> In de definitieve tekst werd aan de lidstaten evenwel de keuze gelaten.<sup>92</sup>

## **2. De begrippen 'onderneming' en 'vestiging'**

Er kan nagegaan worden of de definities van 'onderneming' en 'vestiging' meer duidelijkheid bieden omtrent de drempelkeuze die voorlag bij de omzetting van de Kaderrichtlijn.

Zoals reeds gesteld worden de begrippen onderneming en vestiging op een vage, weinig verhelderende wijze in de Kaderrichtlijn gedefinieerd.<sup>93</sup> Het begrip onderneming wordt omschreven als 'een openbare of particuliere onderneming die, al dan niet met winstoogmerk, een economische activiteit uitoefent en gevestigd is op het grondgebied van een lidstaat'.<sup>94</sup> Door het begrip onderneming te omschrijven als een onderneming gaat deze definitie allereerst in tegen het *id per id* verbod.<sup>95</sup>

---

<sup>87</sup> Zie F. DORSSEMONT, 'Kaderrichtlijn Informatie en Raadpleging: een hefboom voor meer werknemersinspraak in Belgische KMO's?', *NjW*, afl. 116, 15 juni 2005, 758-764.

<sup>88</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 581.

<sup>89</sup> Nationale Arbeidsraad, Advies betreffende de omzetting van 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, 24 maart 2005, nr. 1508, [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be).

<sup>90</sup> Overweging 19 Kaderrichtlijn.

<sup>91</sup> Artikel 2,1a Voorstel van de Commissie van 17 november 1998 voor een richtlijn van de Raad tot instelling van een algemeen kader betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap, *PB* 5 januari 1999, C 2/4.

<sup>92</sup> C. DEITEREN en J. GOYVAERTS, 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 1-2.

<sup>93</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 587.

<sup>94</sup> Artikel 2,a Kaderrichtlijn.

<sup>95</sup> F. DORSSEMONT, 'Kaderrichtlijn Informatie en raadpleging: een hefboom voor meer werknemersinspraak in Belgische KMO's?', *NjW*, afl. 116, 15 juni 2005, 760.

Daarbij komt dat deze definitie volstrekt nietszeggend is. De verscheidene elementen die gedestilleerd kunnen worden uit de definitie, nl. (1) dat het zowel om een openbare als om een particuliere onderneming kan gaan, (2) dat de onderneming een economische activiteit moet ontplooiën, (3) dat de afwezigheid van een winsttoegmerk irrelevant is en (4) dat de onderneming gevestigd moet zijn op het grondgebied van een Europese lidstaat, zijn in hun geheel onbeduidend en zijn zeker niet dienstig in het kader van de discussie omtrent de drempelkeuze in België.<sup>96</sup>

Wanneer er naar andere teksten uit het Europese recht gekeken wordt om meer inzicht te krijgen in wat het begrip onderneming nu juist inhoudt, blijkt dat dit eerder bijkomende verwarring veroorzaakt.<sup>97</sup> De Europese wetgever blijkt de grootste moeite te hebben om het toepassingsgebied van de richtlijnen inzake informatie en raadpleging eenduidig weer geven. Verscheidene vage termen zoals 'onderneming', 'vestiging', 'plaatselijke eenheden' en 'geheel van georganiseerde middelen' worden immers naast elkaar gebruikt waarbij een werkelijke definiëring achterwege blijft. De reden hiervoor lijkt volgens DEITEREN en GOYVAERTS het feit te zijn dat de wetgever een feitelijke notie tracht te omschrijven. Volgens hen moet dan ook het begrip onderneming in de zin van de Kaderrichtlijn, net zoals alle andere termen hierboven aangehaald, beschouwd worden als een feitelijk gegeven dat te onderscheiden is van enige formele notie zoals de 'juridische eenheid'. Zij keuren dan ook de visie af die stelt dat met 'onderneming', de juridische entiteit zou bedoeld zijn, terwijl de notie 'vestiging' een feitelijk gegeven zou inhouden. Dit vindt volgens hen geen grond in de tekst van de Kaderrichtlijn en strookt evenmin met de geest ervan. De Europese wetgever heeft bij het opstellen van de Kaderrichtlijn integendeel bewust een feitelijk concept willen hanteren, dat van een formeel concept als 'juridische entiteit' moet onderscheiden worden, om te voorkomen dat de doelstelling van de Kaderrichtlijn zou worden uitgehold. Er kan immers gesteld worden dat indien de onderneming louter een juridische entiteit zou inhouden, het zou volstaan om een economisch geheel op te splitsen in diverse kleine juridische entiteiten om op die manier aan de verplichtingen die worden voorgeschreven door de Kaderrichtlijn te ontsnappen.<sup>98</sup>

De Kaderrichtlijn omschrijft vestiging als 'een bedrijfseenheid in de zin van de nationale wetgeving en praktijk die gevestigd is op het grondgebied van een lidstaat, en waar op duurzame basis een economische activiteit wordt uitgeoefend met menselijke en materiële hulpbronnen'.<sup>99</sup> De zinsnede 'in de zin van de nationale wetgeving en praktijk' lijkt in te houden dat er voor de invulling van het begrip 'vestiging' een grotere appreciatiebevoegdheid toekomt aan de nationale regelgever. Toch mag die ruimere vrijheid voor de nationale regelgever niet betekenen dat deze het begrip volledig soeverein kan invullen en daarmee de Europeesrechtelijke voorschriften zou weten te omzeilen.<sup>100</sup>

---

<sup>96</sup> C. DEITEREN en J. GOYVAERTS, 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 4.

<sup>97</sup> Zie C. DEITEREN en J. GOYVAERTS, 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 4-5.

<sup>98</sup> C. DEITEREN en J. GOYVAERTS, 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 4-5.

<sup>99</sup> Artikel 2,b Kaderrichtlijn.

<sup>100</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 587.

Gesteld kan worden dat de begrippen 'vestiging' en 'onderneming' met elkaar gemeen hebben dat er een economische activiteit moet worden uitgeoefend. De verschillen tussen de twee begrippen zijn de volgende:

- Voor de vestiging wordt niet vermeld dat het de aanwezigheid van een winstoogmerk irrelevant is;
- De economische activiteit van de vestiging moet duurzaam zijn en plaatsvinden met materiële en menselijke hulpbronnen
- De definitie van vestiging geeft aan dat het om een 'bedrijfseenheid in de zin van de nationale wetgeving en praktijk' moet zijn.

De eerste twee verschilpunten lijken niet tot een verduidelijking te leiden in het onderscheid tussen de begrippen onderneming en vestiging. Het kan immers gesteld worden dat ook voor de vestiging men er vanuit mag gaan dat een winstoogmerk irrelevant is en dat ook de onderneming een duurzame economische activiteit inhoudt die met materiële en menselijke hulpbronnen wordt verwezenlijkt. Tot slot wordt vermeld dat de vestiging een bedrijfseenheid is in de zin van de nationale wetgeving en praktijk. Deze toevoeging verduidelijkt het onderscheid tussen de begrippen 'onderneming' en 'vestiging' geenszins. Het heeft enkel tot gevolg dat lidstaten die reeds voor de totstandkoming van de Kaderrichtlijn voorzagen in systeem van sociaal overleg, maar dat gedefinieerd hebben op een niveau op basis van een ander feitelijk begrip (verschillend van de juridische entiteit), hun regeling ook kunnen behouden, ongeacht dat dat feitelijke begrip verschilt van het begrip 'vestiging'.<sup>101</sup>

Vanuit de definities uit de begrippen 'onderneming' en 'vestiging' kan dus weinig worden afgeleid om te bepalen welke drempel België diende te hanteren.

### **3. Tegengestelde visies**

De standpunten van de werknemers- en werkgeversorganisaties betreffende de omzetting van de Kaderrichtlijn worden hier verder uitgediept. De discussie gaat immers verder op de invulling van de begrippen 'onderneming' en 'vestiging' en ook verscheidene auteurs hebben hierover hun standpunt uitgebracht.<sup>102</sup>

De werknemersorganisaties verdedigden dus dat België verplicht was om de Kaderrichtlijn om te zetten op het niveau van de vestiging. Daarbij werd verwezen naar artikel 1 van de Kaderrichtlijn dat bepaalt dat 'de minimumvoorschriften moeten worden vastgesteld en uitgevoerd overeenkomstig de nationale wetgeving en de gebruikelijke praktijken inzake sociaal overleg'. In België hanteert men het begrip 'technische bedrijfseenheid' en volgens de vakbonden, daarin bijgestaan door DORSSEMONT, zou het begrip technische bedrijfseenheid noodzakelijk gelijkgesteld moeten worden met het begrip 'vestiging' in de Kaderrichtlijn. Dit zou dus betekenen

---

<sup>101</sup> C. DEITEREN en J. GOYVAERTS, 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 6.

<sup>102</sup> K. REYNIERS, 'De Europese informatie- en raadplegingsrichtlijn 2002/14/EG als katalysator voor een hertekend ondernemingsoverleg' in M. DE GOLS en M. RIGAUX (eds.), *Overlegorganen in de onderneming*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2009, 50-54.

dat België verplicht zou zijn de drempel inzake de informatie – en raadplegingsprocedure te plaatsen op het niveau van de vestiging en dat er dus een sociaal orgaan zou moeten worden opgericht binnen iedere eenheid die minstens 20 werknemers telt.<sup>103</sup>

Zoals reeds gezegd verzetten de werkgeversorganisaties zich tegen het standpunt van de werknemersvertegenwoordigers. De werkgeversorganisaties stelden dat de Kaderrichtlijn de keuze laat aan de lidstaten, om de informatie en raadpleging te organiseren op het niveau van de onderneming, met ten minste 50 werknemers, of op dat van de vestiging, met ten minste 20 werknemers. België kon vanuit dat opzicht opteren voor het niveau van de onderneming. De werkgeversorganisaties stelden verder dat België met het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk al voldeed aan de vereisten van de Kaderrichtlijn op het niveau van de onderneming.<sup>104</sup> Daarnaast werd ook aangehaald dat in de oorspronkelijke tekst van de Kaderrichtlijn slechts voorzien was in de inrichting van de informatie- en consultatieprocedure op het niveau van de onderneming die minstens 50 werknemers telt en dat slechts in een later stadium de verwijzing naar de vestiging met minstens 20 werknemers werd bij opgenomen. De reden hiervoor zou de specifieke situatie inzake sociaal overleg in Duitsland zijn, waar het begrip 'Betrieb' wordt gehanteerd dat een volledige andere inhoud heeft dan het begrip 'technische bedrijfseenheid' uit ons sociaal recht.<sup>105</sup>

De auteurs DEITEREN en GOYVAERTS volgen het standpunt van de werknemersorganisaties en DORSSEMONT niet en sluiten zich aan bij het standpunt van de werkgeversorganisaties dat de Kaderrichtlijn duidelijk de keuze tussen het niveau van de onderneming en het niveau van de vestiging aan de lidstaten laat. Volgens hen moet er bovendien nog aangetoond worden dat het in België gehanteerde begrip 'onderneming – technische bedrijfseenheid' onmogelijk kan overeenstemmen met het begrip 'onderneming' in de zin van de Kaderrichtlijn, alvorens te beslissen tot het verplicht moeten kiezen voor het niveau van de 'vestiging'. Indien het begrip 'onderneming – technische bedrijfseenheid' immers zou overeenstemmen met zowel het begrip 'onderneming' als het begrip 'vestiging' uit de Kaderrichtlijn, zou dat immers betekenen dat België wel degelijk de keuze heeft tussen beide niveaus. De keuze tussen beide niveaus zien zij dan ook als een politieke keuze en niet als een juridische. België dient de minimumvoorschriften inzake informatie en raadpleging die de Kaderrichtlijn oplegt, om te zetten in het nationale recht. Er kan voor geopteerd worden om meer rechten aan de werknemers toe te kennen dan dat de Kaderrichtlijn voorschrijft, maar daarin laat de Kaderrichtlijn de keuze. Indien België dus kiest om het niveau van de onderneming met 50 werknemers te hanteren, is dat een rechtmatige keuze op voorwaarde dat de notie 'onderneming – technische bedrijfseenheid', die centraal staat in de Belgische regelgeving, minstens overeenstemt of zelfs meer omvat dan de notie 'onderneming' in de zin van de Kaderrichtlijn. Daarentegen zou de omzetting naar Belgisch recht volgens DEITEREN en GOYVAERTS niet richtlijnconform zijn als daardoor blijkt dat bepaalde situaties zouden ontstaan waarbij een groep van werknemers niet kan genieten van het recht op informatie en raadpleging

---

<sup>103</sup> F. DORSSEMONT, 'Kaderrichtlijn Informatie en raadpleging: een hefboom voor meer werknemersinspraak in Belgische KMO's?', *NjW*, afl. 116, 15 juni 2005, 763.

<sup>104</sup> P. VAN GEHUCHTEN en P. REYNIERS, 'Information et consultation des travailleurs: de quelques paradox du droit du travail à la lumière de la Directive 2002/14/CE', *TSR* 2007, afl. 1, 106.

<sup>105</sup> C. DEITEREN en J. GOYVAERTS, 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 10-11.

omdat zij beschouwd worden een 'technische bedrijfseenheid' uit te maken in de zin van de Belgische wetgeving, terwijl zij wel een 'onderneming' in de zin van de Kaderrichtlijn zouden uitmaken.<sup>106</sup>

De auteur DORSSEMONT verdedigt wel het standpunt van de werknemersorganisaties. Hij stelt dat het Belgische ondernemingsbegrip immers afwijkt van het begrip 'onderneming' zoals dat gehanteerd wordt volgens de Kaderrichtlijn. In België wordt het begrip 'onderneming' gebruikt om te doelen op de 'technische bedrijfseenheid' en voor die 'technische bedrijfseenheid' primeren de sociale criteria op de economische criteria en geven de sociale criteria daarbij de doorslag.<sup>107</sup> Omdat dit dus afwijkt van het Europese ondernemingsbegrip zou België niet anders kunnen dan de Kaderrichtlijn om te zetten op het niveau van de vestiging met minstens 20 werknemers.<sup>108</sup>

DEITEREN en GOYVAERTS wijzen deze redenering af op basis van het feit dat het te voorbarig is om vanuit die redenering te besluiten dat de 'onderneming – technische bedrijfseenheid' niet zou kunnen overeenstemmen met de 'onderneming' in de zin van de Kaderrichtlijn. Het begrip 'onderneming' in de Kaderrichtlijn dekt immers volgens hen een feitelijke lading en wordt op geen enkele wijze verder omschreven, zodat niet kan besloten worden dat de Kaderrichtlijn enkel een economische entiteit voor ogen heeft en enige sociale autonomie geenszins zou vereist zijn. Zij wijzen er dan ook op dat er rechtspraak van het Europese Hof van Justitie nodig zal zijn om hierover duidelijkheid te scheppen, meer bepaald over de vraag of er ook sociale autonomie moet zijn om van een onderneming te kunnen spreken en in welke mate er dan autonomie aanwezig moet zijn. Indien het begrip 'onderneming – technische bedrijfseenheid' dat gehanteerd wordt in de Belgische regelgeving ten opzichte van het ondernemingsbegrip in de zin van de Kaderrichtlijn een te sterke nadruk zou leggen op de sociale criteria, dan zal de Belgische regelgever de criteria, die bepalen wat de notie 'technische bedrijfseenheid' inhoudt, moeten verfijnen of aanpassen.<sup>109</sup>

#### **4. Akkoord van de Groep van Tien**

Ondanks de tegengestelde visies van de werknemers- en werkgeversorganisaties, slaagden de sociale partners (de zogenaamde Groep van Tien) in november 2007 er toch in tot een akkoord te komen. Het feit dat België na de veroordeling van het Hof van Justitie kans liep op hoge boetes en de aankomende sociale verkiezingen van 2008, droegen bij tot de vorming van het akkoord.<sup>110</sup> De

---

<sup>106</sup> C. DEITEREN en J. GOYVAERTS, 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 11.

<sup>107</sup> Daarbij dient opgemerkt te worden dat men sneller tot het bestaan van een technische bedrijfseenheid besluit wanneer de nadruk op de sociale criteria legt, in tegenstelling tot wanneer men zich hoofdzakelijk baseert op economische zelfstandigheid.

<sup>108</sup> F. DORSSEMONT, 'Kaderrichtlijn Informatie en raadpleging: een hefboom voor meer werknemersinspraak in Belgische KMO's?', *NjW*, afl. 116, 15 juni 2005, 763.

<sup>109</sup> C. DEITEREN en J. GOYVAERTS, 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 11-12.

<sup>110</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 23.

'Groep van Tien' koos resoluut voor de drempel van 50 werknemers.<sup>111</sup> Het akkoord deelt de ondernemingen op aan de hand van hun omvang op in drie categorieën.

Een eerste categorie zijn de ondernemingen waar ten minste 100 werknemers tewerkgesteld worden. In deze ondernemingen zou de oprichting van een ondernemingsraad en een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk verplicht blijven. Er zou dus niets veranderen aan de situatie zoals die zich voor de omzetting van de Kaderrichtlijn voordeed, mede om te vermijden dat het aantal (beschermde) personeelsafgevaardigden en kandidaat-personeelsafgevaardigden zou stijgen.<sup>112</sup>

Een tweede categorie betreft de ondernemingen waarin gewoonlijk gemiddeld tussen de 50 en 99 werknemers tewerkgesteld zijn en waar dus geen ondernemingsraad moet worden opgericht. Hier zou ook de oprichting van een CPBW verplicht blijven maar de bevoegdheden van dit Comité zouden wel worden uitgebreid tot de materies die artikel 4 van de Kaderrichtlijn aanhaalt.

Tenslotte haalde het akkoord nog een derde categorie aan, namelijk de ondernemingen die minder dan 50 werknemers tewerkstellen. Voor sectoren die in het verleden reeds akkoorden hebben gemaakt waardoor er in die ondernemingen een vakbondsafvaardiging is ingericht, zou deze vakbondsafvaardiging haar bevoegdheid (iets) uitgebreid worden. Ze zou immers kennis nemen van 'die informatie die uit de bij de Nationale Bank van België neergelegde balans nuttig en relevant wordt geacht voor de werknemers'. Voor de onderneming van sectoren waar er in het verleden geen dergelijke akkoorden gemaakt zijn en er dus geen vakbondsafvaardiging is, en er minstens 20 werknemers tewerkgesteld zijn, riep het akkoord van de Groep van Tien de sociale partners op om 'afspraken te maken omtrent de te verstrekken informatie die geïnspireerd is door de Kaderrichtlijn en die door hen geïdentificeerd wordt'.<sup>113</sup> Dit is een stap in de goede richting maar is wel weinig concreet. Zo is onduidelijk op welk niveau de afspraken gemaakt moeten worden, of de afspraken betrekking hebben enkel op de informatieverstrekking of ook de raadpleging dienen te regelen en of er enige vorm van ontslagbescherming moet worden voorzien. Door de vaagheid van dit deel van het akkoord is het gevaar voor een grote diversiteit aan regelingen groot, waardoor er ook een kans bestaat op ongelijke behandeling van werknemers in de KMO's.<sup>114</sup>

Het akkoord van de Groep van Tien leidde uiteindelijk tot nieuwe regelgeving, enerzijds de wet van 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van richtlijn 2002/14/EG<sup>115</sup> en anderzijds de CAO nr.

---

<sup>111</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 590.

<sup>112</sup> Wetsontwerp tot aanvulling van de omzetting van 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, *Parl. St. Kamer* 2007-08, nr. 890/002, 8.

<sup>113</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 45-46.

<sup>114</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 590.

<sup>115</sup> Wet 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van de 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, *BS* 16 mei 2008.



9ter van 27 mei 2008.<sup>116</sup> België liep sindsdien geen veroordeling meer op door het Hof van Justitie omtrent de omzetting van de Kaderrichtlijn, dus de Europese commissie lijkt met de Belgische omzetting te kunnen leven.<sup>117</sup>

#### **a) De wet van 23 april 2008**

De wet van 23 april 2008 heeft betrekking op het deel van het akkoord dat ingaat op de tweede categorie van ondernemingen, namelijk de ondernemingen met 50 tot 99 werknemers, waarvoor de bevoegdheden van het CPBW uitgebreid worden.<sup>118</sup> De wet van 23 april 2008 brengt immers enkele wijzigingen aan in de Welzijnswet. Zo is er artikel 65bis Welzijnswet op basis waarvan het comité, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, economische en financiële basisinformatie kan ontvangen. De nieuwe artikelen 65ter tot 65sexies Welzijnswet geven gedetailleerder weer wat deze informatie juist inhoudt. Daarnaast werden ook de artikelen 65octies en 65novies ingevoegd in de Welzijnswet waarin de geheimhouding en vertrouwelijkheid van bepaalde informatie wordt geregeld.<sup>119</sup>

Belangrijk is wel dat de Kaderrichtlijn verder reikt dan enkel de verplichting om economische en financiële basisinformatie mee te delen. Toch is de Belgische wetgever ervan uitgegaan dat omtrent de informatie die artikel 4,2 Kaderrichtlijn bepaalt, reeds voldaan is aan de informatie- en raadplegingsverplichtingen krachtens andere wettelijke bepalingen en in de NAR gesloten cao's. Met betrekking tot die informatie gaat de regelgever ervan uit dat de ondernemingsraad geïnformeerd en geraadpleegd wordt of, bij ontstentenis van een ondernemingsraad, de vakbondsafvaardiging. Om die reden voorzag de regelgever enkel bijkomend de waarborging van het recht op informatie en raadpleging in de specifieke situatie waarin een ondernemingsraad en vakbondsafvaardiging ontbreken, maar waar wel een CPBW opgericht werd. In die zin bepaalt artikel 65decies dus dat het CPBW in de plaats van de ondernemingsraad of de vakbondsafvaardiging treedt voor het recht op informatie en raadpleging bedoeld bij artikel 38§3 Arbeidswet en de CAO's nr. 9, 24, 32bis, 39 en 42, indien deze organen ontbreken.<sup>120</sup> Het dient evenwel vermeld te worden dat met betrekking tot CAO nr. 9 de regelgever wel bepaalt dat het

---

<sup>116</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9ter van 27 februari 2008, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst nr.9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, BS 25 november 1972, 31325 (algemeen verbindend verklaard bij KB 5 juni 2008, BS 18 juni 2008).

<sup>117</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 23.

<sup>118</sup> Wetsontwerp tot aanvulling van de omzetting van 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, *Parl. St.* Kamer 2007-08, nr. 890/001, 7.

<sup>119</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 46-47.

<sup>120</sup> Omtrent de gevolgen voor de bevoegdheden voor het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk van de aanwezigheid van een vakbondsafvaardiging die niet alle werknemers vertegenwoordigt in het licht van de parlementaire voorbereiding van artikel 65decies Welzijnswet, zie J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 48-49.

Comité niet meer informatie kan verkrijgen dan de vakbondsafvaardiging zou verkregen hebben indien deze was opgericht en in de plaats van een ondernemingsraad trad.<sup>121</sup>

De Wet van 23 april 2008 wijzigt ook artikel 52 Welzijnswet dat bepaalt dat de vakbondsafvaardiging ermee belast is de opdrachten van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk uit te oefenen wanneer in de onderneming geen Comité is opgericht. Door de wet van 23 april 2008 wijzigt dit artikel zodanig dat de overdracht van bevoegdheden niet geldt ten aanzien van de nieuw toegekende economische en financiële informatiebevoegdheden van het Comité. De wetgever is er vanuit gegaan dat ondernemingen zonder ondernemingsraad en Comité kleine ondernemingen zijn met minder dan 50 werknemers. Aangezien met betrekking tot deze categorie de sociale partners CAO nr. 9 hebben aangevuld met een nieuwe CAO nr. 9ter van 27 februari 2008, wou de wetgever vermijden dit te doorkruisen.

#### **b) CAO nr.9ter**

CAO nr. 9ter brengt twee wijzigingen in CAO nr.9. Allereerst wordt artikel 4 aangevuld met een lid dat stelt dat de ondernemingsraad ook vooraf door het ondernemingshoofd ingelicht en geraadpleegd zal worden over de beslissingen die ingrijpende veranderingen voor de arbeidsorganisatie of de arbeidsovereenkomsten kunnen meebrengen.<sup>122</sup> Daarnaast wordt er een nieuw artikel 19bis in de CAO nr. 9 ingevoerd in een nieuw hoofdstuk V waarvan het opschrift luidt 'Rol van de syndicale afvaardiging bij ontstentenis van de ondernemingsraad in ondernemingen met minder dan 50 werknemers'. Dit artikel 19 stelt dat in die ondernemingen aan de vakbondsafvaardiging, die opgericht wordt op basis van een sectoraal akkoord, bepaalde inlichtingen uit de jaarrekening verschaft worden en dat er ook plaats moet zijn voor een gedachtewisseling.<sup>123</sup>

### **D. Situatie na de omzetting van de Kaderrichtlijn**

Hierna wordt op beknopte wijze weergegeven welke verschillende situaties zich kunnen voordoen in een onderneming en wat de belangrijkste informatie- en raadplegingsbevoegdheden van de ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk en de vakbondsafvaardiging zijn, na de omzetting van de Kaderrichtlijn.<sup>124</sup>

---

<sup>121</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 47-48.

<sup>122</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 49-50.

<sup>123</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 50-51.

<sup>124</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 51-53.

## **1. Er is een ondernemingsraad, een CPBW en een vakbondsafvaardiging**

De Kaderrichtlijn veranderde in deze specifieke situatie niets. De ondernemingsraad ontvangt in dit geval economische en financiële informatie en wordt ook geïnformeerd en geraadpleegd over belangrijke sociale aangelegenheden, zoals bijvoorbeeld het personeelsbeleid. Deze bevoegdheden kunnen afgeleid worden uit verscheidene wetten, KB's en cao's. De voornaamste zijn het KB van 27 november 1973<sup>125</sup> en CAO nr.9<sup>ter</sup><sup>126</sup>. De bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk vindt men terug in de Welzijnswet en de uitvoeringsbesluiten. Hieruit kan worden afgeleid dat het Comité dient geraadpleegd te worden over allerlei aspecten van het welzijn van werknemers, zoals hygiëne en veiligheid. Ook het risico- en preventiebeleid is een taak van het Comité. De vakbondsafvaardiging heeft op basis van artikel 11 CAO nr. 5<sup>127</sup> haar basisbevoegdheden, namelijk arbeidsverhoudingen, onderhandelingen met het oog op cao's, toezicht op de sociale wetgeving en op de basisbeginselen van CAO nr. 5.<sup>128</sup>

## **2. Er is geen ondernemingsraad, wel een CPBW en een vakbondsafvaardiging**

In dit geval zorgde de omzetting van de Kaderrichtlijn wel voor een wijziging ten opzichte van de situatie zoals ze voordien was. Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk krijgt hier immers, naast haar bevoegdheden inzake welzijn, de bevoegdheid om economische en financiële informatie te ontvangen en dit op basis van de nieuwe artikelen 65bis e.v. van de Welzijnswet. De vakbondsafvaardiging behoudt ook hier haar basisbevoegdheden. Voor het overleg over bepaalde sociale aangelegenheden treedt ze daarnaast in de plaats van de ondernemingsraad, maar dit was ook al zo voor de Kaderrichtlijn, op basis van ondermeer artikel 24 CAO nr. 5.<sup>129</sup>

## **3. Er is enkel een CPBW**

Het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk krijgt hier, naast haar bevoegdheden inzake welzijn, ook de bevoegdheid om economische en financiële informatie te ontvangen, op basis van de nieuwe artikelen 65bis e.v. van de Welzijnswet. Ook zal het Comité geïnformeerd en geraadpleegd worden over sociale aangelegenheden, zoals het nieuwe artikel 65decies Welzijnswet stelt.<sup>130</sup>

---

<sup>125</sup> KB 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, BS 28 november 1973, 13352.

<sup>126</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9<sup>ter</sup> van 27 februari 2008, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst nr.9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, BS 25 november 1972, 31325.

<sup>127</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, BS 1 juli 1971, 8338.

<sup>128</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 51.

<sup>129</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 52.

<sup>130</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 52.

#### **4. Er is enkel een vakbondsafvaardiging**

De vakbondsafvaardiging heeft hier haar basisbevoegdheden, zoals bepaald bij artikel 11 CAO nr.5, maar treedt op basis van artikel 24 CAO nr.5 ook in de plaats van de ondernemingsraad wat betreft overleg inzake bepaalde sociale aangelegenheden en wordt tot slot ook, omwille van artikel 52 Welzijnswet, belast met het uitoefenen van de opdrachten van het Comité voor Welzijn en Bescherming op het Werk. Belangrijk is wel dat de nieuwe bevoegdheden die het Comité verkrijgt op basis van artikel 65decies Welzijnswet wel niet door de vakbondsafvaardiging worden overgenomen. Toch kan bepaalde (beperkte) economische en financiële informatie, althans voor zover er minder dan 50 werknemers tewerkgesteld zijn, ook door de vakbondsafvaardiging ontvangen worden, en dat op basis van het nieuwe artikel 19bis CAO nr. 9.<sup>131</sup> Opvallend is wel dat dit artikel dus niet geldt voor ondernemingen waar meer dan 50 werknemers tewerkgesteld zijn en dat de vakbondsafvaardiging in kleine ondernemingen zonder ondernemingsraad of Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk meer bevoegdheden heeft dan een vakbondsafvaardiging in een grote onderneming waar ook geen ondernemingsraad of Comité terug te vinden is.<sup>132</sup>

#### **5. Er is geen ondernemingsraad, geen CPBW en geen vakbondsafvaardiging.**

In de situatie waarin er in een onderneming geen overleg- of vertegenwoordigingsorganen opgericht zijn, hebben de werknemers nagenoeg geen enkel recht op informatie en raadpleging over economische, financiële of sociale aangelegenheden. In voorkomend geval geldt enkel het stelsel van rechtstreekse inspraak zoals voorzien door artikel 31bis e.v. KB van 3 mei 1999. Voor het overige, en voor zover het ondernemingen met tenminste 20 maar minder dan 50 werknemers betreft, roept het akkoord van de Groep van Tien de sociale partners op om afspraken te maken omtrent de te verstrekken informatie die geïnspireerd is door de kaderrichtlijn en die door hen nader gedefinieerd wordt.<sup>133</sup>

### **E. Omzetting via directe werknemersparticipatie?**

Nu uiteengezet is dat België gekozen heeft voor een omzetting via een stelsel van vertegenwoordiging, dient toch worden nagegaan of er ook de mogelijkheid was om de Kaderrichtlijn om te zetten via een stelsel van directe werknemersparticipatie. Artikel 1,2 Kaderrichtlijn stelt immers dat 'de nadere regelingen inzake informatie en raadpleging vastgesteld en uitgevoerd moeten worden overeenkomstig de nationale wetgeving en de in de lidstaten gebruikelijke praktijken op het gebied van sociaal overleg en wel zo dat de nuttige werking ervan gewaarborgd is'. Toch specificiert de Kaderrichtlijn echter niet op welke wijze de nuttige werking

---

<sup>131</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, BS 25 november 1972, 13148.

<sup>132</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 53.

<sup>133</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 53.

moet gewaarborgd worden: hetzij via vertegenwoordiging, hetzij via rechtstreekse participatie van de werknemers.<sup>134</sup>

PEETERS ziet hierin de mogelijkheid voor de lidstaten om de keuze te maken. Hoewel hij erkent dat het idee van collectieve overleg- en informatieorganen sterk naar voor komt in de Kaderrichtlijn<sup>135</sup>, wijst hij er ook op dat de Kaderrichtlijn zelf bepaalt in overweging 16 dat zij 'geen afbreuk doet aan systemen die voorzien in rechtstreekse betrokkenheid van de werknemers, mits zij hun recht op informatie en raadpleging ook via hun vertegenwoordigers kunnen uitoefenen.' Wel bevat zij daarentegen ook nergens een echte mogelijkheid, laat staan een plicht, om in een stelsel van directe werknemersbetrokkenheid te voorzien.<sup>136</sup>

BLANPAIN baseert zich op de veelvuldige verwijzing naar 'de geest van samenwerking' in de Kaderrichtlijn, om te stellen dat een omzetting via directe werknemersparticipatie evenzeer mogelijk was geweest, in plaats van het stelsel van vertegenwoordiging waarvoor nu gekozen is door de Belgische regelgever. Hij uit daarbij dan ook een duidelijke voorkeur voor directe dialoog tussen werkgever en werknemer in de KMO's.<sup>137</sup>

DORSSEMONT merkt, volgens REYNIERS terecht, op dat 'de geest van samenwerking' enkel wordt aangehaald in artikel 1,3 Kaderrichtlijn, en dit in de context van dialoog tussen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers. Daarnaast wijst DORSSEMONT op enkele in de schoot van de IAO tot stand gekomen normen, die stellen dat het collectief overleg in de onderneming niet mag georganiseerd worden op een wijze die de positie van de werknemersorganisaties ondermijnt. Volgens DORSSEMONT zou de uitbouw van een stelsel van rechtstreekse werknemersbetrokkenheid in (kleine en middelgrote) ondernemingen tot een dergelijke ondermijning kunnen leiden en kan de omzetting dan ook enkel gebeuren via een stelsel van vertegenwoordiging.<sup>138</sup> PEETERS werpt hiertegen echter op dat die zogenaamde ondermijning wel in vraag kan worden gesteld indien er voorzien wordt in een stelsel van directe werknemersbetrokkenheid in situaties waarin de werknemersorganisaties op ondernemingsniveau niet vertegenwoordigd zijn of er geen overlegorganen werden opgericht. Hij verwijst daarbij naar Duitsland waar de omzetting van de Kaderrichtlijn impliceert dat bij afwezigheid van een geïnstitutionaliseerde werknemersvertegenwoordiging de werknemers via een *ad hoc* vertegenwoordiging geïnformeerd en geraadpleegd moeten worden.<sup>139</sup>

---

<sup>134</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 588.

<sup>135</sup> Bijvoorbeeld door artikel 1,3 Kaderrichtlijn dat stelt dat 'de nadere regelingen inzake informatie en raadpleging worden door de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers vastgesteld en uitgevoerd in een geest van samenwerking' en artikel 4,4 c en d Kaderrichtlijn dat enkel spreekt over werknemersvertegenwoordigers.

<sup>136</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 37-39.

<sup>137</sup> R. BLANPAIN, 'Arbeidsrecht beschermt mensen, geen jobs', *Juristenkrant*, afl. 125, 8 maart 2006, 4.

<sup>138</sup> F. DORSSEMONT, 'De impact van de Kaderrichtlijn 2002/14/EG betreffende de informatie en raadpleging in de 'onderneming': verbreding en verdieping' in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen doorgelicht*, Antwerpen, Intersentia, 2007, 155-157.

<sup>139</sup> Zie J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 37-39 en voetnoot 49.

Ook REYNIERS nuanceert het beeld van DORSSEMONT en stelt allereerst dat de Kaderrichtlijn geen verplichting bevat tot het hanteren van een stelsel van vertegenwoordiging bij de omzetting ervan. Maar aangezien de Kaderrichtlijn in meerdere bepalingen en overwegingen de term 'werknemersvertegenwoordigers' gebruikt en dit begrip ook uitdrukkelijk definieert, kan men een blik werpen op die definitie. Deze bepaling verwijst echter enkel naar 'de werknemersvertegenwoordigers in de zin van de nationale wetgeving en praktijk' en biedt niet veel houvast aangezien er dus een grote vrijheid aan de lidstaten wordt gelaten.<sup>140</sup> Wel kan gesteld worden dat de 'werknemersvertegenwoordiger' verschilt van het begrip 'werknemer', aangezien zij verschillend en apart worden omschreven.<sup>141</sup> Naar nationaal recht stelt REYNIERS dat vertegenwoordiger moet ingevuld worden als 'degene die optreedt in de plaats van een groep, persoon of instantie'. De Kaderrichtlijn dient dus volgens REYNIERS primair omgezet te worden via indirecte werknemersparticipatie, aangezien de vertegenwoordiging in de plaats treedt van de werknemer. Toch nuanceert REYNIERS het beeld van DORSSEMONT door, net zoals PEETERS, te verwijzen naar overweging 16 van de Kaderrichtlijn. Een cascaderегeling waarbij in eerste instantie bevoegdheden worden toegewezen aan de vertegenwoordigingsorganen, maar waarbij toch voorzien wordt in een stelsel van directe werknemersparticipatie indien er geen vertegenwoordigingsorganen zijn, voldoet volgens REYNIERS dus perfect aan de eisen van de kaderrichtlijn.<sup>142</sup>

---

<sup>140</sup> Artikel 2, f Kaderrichtlijn.

<sup>141</sup> Artikel 2, d en f Kaderrichtlijn.

<sup>142</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 588.

## F. Tussenbesluit

De omzetting van de Europese Richtlijn 2002/14 betreffende de vaststelling van een algemeen kader voor informatie en raadpleging van werknemers in de Europese gemeenschap bleek geen eenvoudige opdracht te zijn. Werknemers- en werkgeversorganisaties stonden in de discussie omtrent het toepassingsgebied van de Kaderrichtlijn immers lijnrecht tegenover elkaar. Artikel 1 van de Kaderrichtlijn lijkt immers de keuze te laten aan de lidstaten om de minimumvoorschriften inzake informatie en raadpleging vast te leggen op ofwel het niveau van de onderneming met minstens 50 werknemers ofwel het niveau van de vestiging met minstens 20 werknemers.

De werknemersorganisaties zagen de kans om eindelijk het recht op informatie en raadpleging in de kleine en middelgrote ondernemingen gerealiseerd te zien en pleitten voor de omzetting op het niveau van de vestiging. De werkgeversorganisaties echter, met de gedachte van het stijging van het aantal beschermde werknemers en het daaraan verbonden kostenplaatje in het achterhoofd, verdedigden dat de omzetting op het niveau van de onderneming diende te gebeuren.

Er waren dus zowel argumenten voor de omzetting op het niveau van de onderneming als voor de omzetting op het niveau van de vestiging te vinden. Daarom werd getracht te achterhalen waarop de Kaderrichtlijn nu juist doelde en werd er nagegaan of het specifieke gebruik van de termen 'onderneming' en 'vestiging' door de Europese regelgever wijst op een bepaald onderscheid, dat doorslaggevend kon zijn voor hoe de omzetting in de lidstaten diende te gebeuren. Hier dient echter vastgesteld te worden dat de Europese regelgever de termen erg onzorgvuldig en vaag omschrijft zodat de definities niet veel verduidelijken. Daarnaast is het ook een feit dat in het Belgische recht de notie 'onderneming – bedrijfseenheid' zelf een term is die veel onduidelijkheid inhoudt. Uit een vergelijking van de termen 'onderneming' en 'vestiging' met de term 'onderneming – bedrijfseenheid' die gehanteerd wordt in het Belgische recht, komt er dus geen duidelijke reden naar voor waarom België niet de keuze kan maken tussen de twee toepassingsgebieden.

Naast de termen, werd ook onderzocht of de Kaderrichtlijn specifiek het overleg voorschreef via vertegenwoordiging of dat de weg ook opgelaten werd voor de lidstaten om met een systeem van directe vertegenwoordiging te werken. Hierin sluit ik me aan bij de visie van REYNIERS die stelt dat in eerste instantie het recht op informatie en raadpleging via vertegenwoordiging door overlegorganen gebeurt, maar waar in tweede instantie, bij gebrek aan die overlegorganen, ook naar de directe, rechtstreekse vertegenwoordiging gegrepen kan worden.

Met het Akkoord van de Groep van Tien, reeds na een veroordeling van België door het Hof van Justitie wegens laattijdige omzetting van de richtlijn, kwam men toch tot een oplossing voor de omzetting die resulteerde in de wet van 23 april 2008 en CAO nr. 9ter. Aangezien België sindsdien geen veroordeling meer opliep door het Hof van Justitie met betrekking tot de omzetting, kan gesteld worden dat de Commissie zich lijkt te vinden in de omzetting door België.

De drempels zorgen er echter voor dat de werknemers in de kleine en middelgrote ondernemingen niet al te vaak van de oprichting van een overlegorgaan kunnen genieten. Omdat de Kaderrichtlijn wordt gezien als een concretisering van het grondrecht op informatie en raadpleging, is dan ook

geopperd dat het recht van informatie en raadpleging van de werknemers in de KMO's niet gewaarborgd wordt door de huidige Belgische regelgeving. De vraag rijst echter of er wel zoiets is als een afdwingbaar recht op informatie en raadpleging van de individuele werknemer. Daarom wordt in het volgende hoofdstuk de inhoud, de kwalificatie en de afdwingbaarheid van het recht op informatie en raadpleging nagegaan.





### III. Het recht op informatie en raadpleging

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het recht op informatie en raadpleging. Wat is de basis van dit recht en kan het gekwalificeerd worden als een grondrecht? Wat houdt dit recht in en wie is de titularis ervan? Kan de individuele werknemer via dat recht informatie en raadpleging afdwingen van zijn werknemer?

#### A. Rechtsbronnen

Alvorens in te gaan op de kwalificatie, de inhoud en de draagwijdte van het recht, dienen de rechtsbronnen weergegeven te worden.

Het recht op informatie kan men terugvinden in verscheidene internationale en nationale rechtsbronnen.<sup>143</sup> In het merendeel van deze rechtsbronnen vindt men ook het recht op raadpleging terug. Het dient wel opgemerkt te worden dat sommige teksten spreken van het recht op overleg in plaats van raadpleging.<sup>144</sup> Zoals reeds besproken worden deze termen wel meermaals – onterecht – door mekaar gebruikt.<sup>145</sup>

Binnen de verscheidene rechtsbronnen kan een onderscheid gemaakt worden op basis van het al dan niet bindende karakter van de rechtsbron.

#### 1. Niet-bindende instrumenten

Een eerste niet-bindend instrument dat spreekt over de voorlichting, raadpleging en inspraak van de werknemers is het Gemeenschapshandvest van 9 december 1989 van de Sociale Grondrechten van de Werkenden.<sup>146</sup> Daarnaast is er ook het Handvest van de Grondrechten van 7 december 2000 van de Europese Unie, dat in artikel 27 spreekt over een recht op voorlichting en raadpleging van de werknemers binnen de onderneming.<sup>147</sup>

Hoewel deze instrumenten geen bindend karakter hebben, hebben zij wel een zekere waarde doordat zij als wegwijzer voor het sociale beleid in de Europese Unie worden gehanteerd.<sup>148</sup> Dit wordt ook bevestigd door artikel 136 EG-verdrag<sup>149</sup>, dat stelt dat de Europese gemeenschap en de lidstaten bij het uitstippelen van hun sociaal beleid het Europees Sociaal Handvest en het

---

<sup>143</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 158-159.

<sup>144</sup> M. RIGAUX, 'De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht' in G. COX, G. en M. RIGAUX (eds.), *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 17.

<sup>145</sup> Zie de bespreking in deze bijdrage onder II, B, 3, b).

<sup>146</sup> Zie punt 17 van het Gemeenschapshandvest van 9 december 1989 van de sociale grondrechten van de Werkenden.

<sup>147</sup> Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie, PB 30 maart 2010, C 83/389-403.

<sup>148</sup> Zie hiervoor K. NEVENS, 'Het grondrecht op informatie, raadpleging, participatie en overleg' in G. COX, G. en M. RIGAUX (eds.), *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 96-97.

<sup>149</sup> Nu artikel 151 van het Verdrag van de Europese Unie.

Gemeenschapshandvest van de Sociale Grondrechten van de Werkenden indachtig moeten zijn.<sup>150</sup> Er werd reeds op gewezen dat dit artikel 136 EG-verdrag, samen met artikel 137 EG-verdrag, als juridische grondslag diende voor de Kaderrichtlijn.

## **2. Bindende instrumenten**

Als bindende instrumenten die het recht op informatie en raadpleging proclameren, gelden het Herziene Europees Sociaal Handvest en de Belgische Grondwet.

### **a) *Artikel 21 Herziene Europees Sociaal Handvest***

In het Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996 wordt een onderscheid gemaakt tussen het recht op informatie inzake de individuele arbeidsovereenkomst en het meer collectieve recht op informatie en raadpleging.<sup>151</sup> Hier zal enkel worden ingegaan op het meer collectieve recht op informatie en raadpleging dat tot uiting komt in artikel 21 en 29 van het HESH.<sup>152</sup> Artikel 21 wordt het recht op informatie en raadpleging in algemene zin behandeld. Daarnaast is er artikel 29 dat het grondrecht op informatie en raadpleging specifiek waarborgt bij procedures inzake collectief ontslag. Er kan gesteld worden dat het overbodig was om artikel 29 in te schrijven bij de herziening van het Europees Sociaal Handvest in 1996. Artikel 21 luidt immers als volgt 'Teneinde de onbelemmerde uitoefening te waarborgen van het recht van de werknemers op informatie en overleg binnen de onderneming verbinden de partijen zich ertoe maatregelen te nemen of te bevorderen waardoor de werknemers of hun vertegenwoordigers, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk, in staat worden gesteld om:

- a) Regelmatig of te gelegener tijd op een begrijpelijke wijze te worden geïnformeerd over de economische en de financiële toestand van de onderneming waarbij zij in dienst zijn, met dien verstande dat de openbaarmaking van bepaalde informatie, waardoor de onderneming zou kunnen worden benadeeld, kan worden geweigerd of er kan worden geëist dat deze informatie vertrouwelijk wordt behandeld; en
- b) tijdig te worden geraadpleegd over voorgestelde beslissingen die de belangen van werknemers aanzienlijk zouden kunnen beïnvloeden en met name over beslissingen die grote gevolgen zou kunnen hebben voor de werkgelegenheid binnen de onderneming.<sup>153</sup>

Een beslissing tot collectief ontslag lijkt binnen de definitie te vallen van een beslissing die grote gevolgen heeft voor de werkgelegenheid binnen de onderneming. Artikel 29 lijkt aldus vervat te zitten in artikel 21 HESH.<sup>154</sup>

---

<sup>150</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 158-159.

<sup>151</sup> Herziene Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, *B.S.* 10 mei 2004, 37405 (hierna HESH).

<sup>152</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 160-161.

<sup>153</sup> Artikel 21 HESH

<sup>154</sup> K. REYNIERS, "De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's", *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 582.

Toch dient al meteen gewezen te worden op twee belangrijke beperkingen van de toepassing van het recht op informatie en raadpleging.<sup>155</sup> Allereerst is er artikel 21, 6 van deel II van de bijlage bij het HESH. Dit artikel bepaalt dat ondernemingen waarvan de personeelsbezetting de door de nationale wetgeving of praktijk vastgestelde grens niet bereiken van de werkingsfeer van artikel(en) 21 (en 22 HESH) kunnen worden uitgesloten. Dit betekent dus dat werknemers in dienst van een onderneming met een kleine personeelsbezetting, uitgesloten kunnen worden van het recht op informatie en raadpleging.<sup>156</sup>

Ook het feit dat artikel 21 het recht op informatie en raadpleging uitsluitend erkend 'binnen de onderneming' beperkt de toepassing.<sup>157</sup> Het begrip onderneming wordt immers eng omschreven als 'een geheel van materiële en immateriële bestanddelen met of zonder rechtspersoonlijkheid, bestemd voor het produceren van goederen of het leveren van diensten, met winstoogmerk, en met bevoegdheid, het eigen marktbeleid te bepalen'.<sup>158</sup> Zo vallen ondermeer VZW's buiten het begrip onderneming aangezien zij geen winstoogmerk hebben.

## **b) Artikel 23 Grondwet**

Het is allereerst belangrijk erop te wijzen dat de Grondwet, zoals eerder gesteld, niet spreekt over het recht op informatie en raadpleging, maar wel over het recht op informatie en overleg. Echter, omdat raadpleging kan worden opgevat als een onderdeel van het genusbegrip overleg, nemen we aan dat ook het recht op raadpleging vervat zit in het grondwetsartikel.

Artikel 23 van de Belgische Grondwet vat het grondrecht op informatie en raadpleging op als een onderdeel van het recht van eenieder om een menswaardig leven te leiden. STROOBANT ziet dit als een democratisering van de besluitvorming in het productieproces, en dit zowel in de privésector als in de overheidssector. Artikel 23, tweede lid van de Grondwet laat wel een ruime beoordelingsmarge aan de overheid voor de concretisering en uitwerking van het democratiseringsproces in de ondernemingen.<sup>159</sup> Dit betekent echter niet dat de overheid zonder meer kan stilzitten, aangezien artikel 23 van de Grondwet immers een duidelijke *obligation to ensure* lastens de overheid inhoudt.<sup>160</sup> Volgens MAES houdt dergelijke *obligation to ensure* een positieve actie van de overheid in, wat betekent dat de overheid de voorwaarden moet scheppen die noodzakelijk zijn om het grondrecht effectief te kunnen waarborgen en uit te oefenen.<sup>161</sup>

---

<sup>155</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 583.

<sup>156</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 156.

<sup>157</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 583.

<sup>158</sup> Artikel 21 en 22, 3 van deel II van de bijlage bij het HESH.

<sup>159</sup> M. STROOBANT, "De sociale grondrechten naar Belgisch recht: een analyse van de parlementaire werkzaamheden bij artikel 23 G.W." in G. COX en M. RIGAUX (eds.), *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 85-86.

<sup>160</sup> K. NEVENS, 'Het grondrecht op informatie, raadpleging, participatie en overleg' in G. COX en M. RIGAUX (eds.), *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 109.

<sup>161</sup> G. MAES, 'De afdwingbaarheid van sociale grondrechten', Antwerpen, Intersentia, 2003, nr. 76, 40-41.

## **B. Kwalificatie**

Nu de bronnen zijn vastgesteld waar het recht op informatie en raadpleging kan worden teruggevonden, kan worden nagegaan hoe deze rechten gekwalificeerd kunnen worden. Meer bepaald de kwalificatie als (sociaal) grondrecht en het collectieve karakter worden nagegaan.

### **1. Kwalificatie als sociaal grondrecht**

RIMANQUE aanziet de grondrechten als 'formeel juridisch (...) de verzameling van subjectieve rechten die in een gegeven rechtsorde zo belangrijk worden geacht, dat zij omschreven worden in de juridische instrumenten die de hoogste rang bekleden in de hiërarchie van de rechtsnormen, met name in de grondwet en in internationale verdragen. (...) Inhoudelijk zou men grondrechten kunnen omschrijven als een geheel van subjectieve rechten die op een bepaald ogenblik in het recht bijzonder worden erkend en gewaarborgd, omdat zij wezenlijke voorwaarden worden geacht om als persoon in waardigheid te kunnen leven en zich in de samenleving te ontplooiën'.<sup>162</sup>

De meerwaarde van het verlenen van grondrechtelijke kwalificatie aan een recht bestaat erin dat zowel het recht op informatie als het recht op raadpleging beschouwd moeten worden als een recht dat een bepaald belang en overwicht binnen de rechtsorde verkregen heeft. Hieruit kan de werknemer ook een bepaalde macht uit putten om op die manier vanuit zijn toch eerder ondergeschikte en zwakkere positie als werknemer de rechten aan te wenden met het oog op zijn lotsverbetering.<sup>163</sup>

Uit de definiëring van RIMANQUE komen dus een formeel juridische kwalificatie en een inhoudelijke kwalificatie als grondrecht naar voor. Hierna wordt aangetoond dat het recht op informatie en raadpleging aan de kwalificatie van grondrecht voldoet, zowel formeel juridisch als inhoudelijk.

#### **a) *Formeel juridisch***

Het recht op informatie en raadpleging is, zoals reeds besproken, terug te vinden in diverse rechtsbronnen. De opname in de Belgische Grondwet, op nationaal niveau de hoogste bron in de hiërarchie der rechtsbronnen, vormt een eerste bevestiging van de kwalificatie als grondrecht. Maar ook de verwijzingen naar het recht op informatie en raadpleging in rechtsbronnen zoals het Gemeenschapshandvest van de Sociale Grondrechten van 1989, het Handvest van de Grondrechten van de EU van 2000 en het (Herziene) Europese Sociale Handvest zijn van belang. Zij duiden op de erkenning en het groeiende belang van sociale grondrechten, in het bijzonder dat van de werknemersbetrokkenheid, waarvoor ook verwezen kan worden naar het recht op informatie en raadpleging.<sup>164</sup>

---

<sup>162</sup> K. RIMANQUE, "Nationale bescherming van grondrechten", TBP 1981, 33.

<sup>163</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 88-89.

<sup>164</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 29-30.

## **b) Inhoudelijk**

Met het recht op informatie en raadpleging tracht men werknemers bij het besluitvormingsproces door de werkgever te betrekken. Vanaf het begin af aan werd dit betrekken van de werknemers gezien als een techniek van het sociaal recht gezien met het oog op de lotsverbetering van de arbeiders. Omdat men kan stellen dat het recht op informatie en raadpleging wordt geëist vanuit het feit dat men mens is en dit verbonden is aan de waardigheid en de ontwikkeling als mens, kan geconcludeerd worden dat het recht op informatie en overleg dus ook valt onder de noemer van grondrechten via de inhoudelijke definitie.<sup>165</sup>

Omdat het recht op informatie en het recht op raadpleging betrekking hebben op de specifieke sfeer van arbeidsverhoudingen, worden zij ook wel sociale grondrechten genoemd.<sup>166</sup> Alle sociale grondrechten hebben gemeen dat zij in het bijzonder de sociale, economische en culturele levensomstandigheden van de mens betreffen.<sup>167</sup>

## **2. Kwalificatie als collectief grondrecht**

Naast een kwalificatie als sociaal grondrecht, worden het recht op informatie en het recht op raadpleging traditioneel geplaatst onder de noemer collectieve grondrechten. Ondermeer de auteurs DORSSEMONT, VANREGENMORTEL, RIGAUX, PEETERS en NEVENS beargumenteren deze visie.

DORSSEMONT en VANREGENMORTEL stellen dat het recht op informatie een collectieve vrijheid is, met het individu als titularis.<sup>168</sup> Het collectieve karakter van het grondrecht is volgens hen gebaseerd op drie factoren. Zo worden allereerst de titularissen van de collectieve vrijheid niet beschouwd als individuele leden van de burgerlijke maatschappij, maar als leden van een collectiviteit.

Ten tweede worden deze rechten primair op een indirecte wijze uitgeoefend, namelijk bij wijze van vertegenwoordiging. Zo wijst RIGAUX er op dat het meer bepaald de vertegenwoordigers van de werknemers of de representatief erkende werknemersorganisaties zijn die de informatie gaan ontvangen of geraadpleegd zullen worden door de werkgever. In België is er een veelvoud van regelgeving die aan de ondernemingsraden, preventiecomités en de vakbondafvaardigingen een recht op informatieverstrekking en een recht op raadpleging toekent. Slechts sporadisch kent de wetgever rechten toe aan niet-georganiseerde werknemers.<sup>169</sup>

---

<sup>165</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 30.

<sup>166</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 31.

<sup>167</sup> G. MAES, 'De afdwingbaarheid van sociale grondrechten', Antwerpen, Intersentie, 2003, nr. 76, 8.

<sup>168</sup> F. DORSSEMONT en A. VAN REGENMORTEL, 'Het 'recht op informatie en raadpleging' in herstructurerings- en welzijnsaangelegenheden versus artikel 23 van de Grondwet' in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ (eds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht: Liber amicorum professor Maxime Stroobant*, Gent, Mys & Breesch, 2001, 277.

<sup>169</sup> M. RIGAUX, 'De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht' in G. COX en M. RIGAUX (eds.), *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 16-17.

Ten derde heeft ook het voorwerp van de informatie en raadpleging primair een collectief karakter. Zo stelt ook PEETERS dat de rechten inzake werknemersbetrokkenheid (waartoe dus het recht op informatie en raadpleging behoort) in eerste instantie betrekking hebben op de collectieve of globale situatie van de werknemers.<sup>170</sup> Het gaat met andere woorden om een collectief belang, een belang dat de werknemers aangaat als groep of dat betrekking heeft op de globale situatie van de onderneming.<sup>171</sup>

Ook NEVENS verklaart de collectieve dimensie op basis van de vereiste om als titularis tot een welbepaalde groep te behoren, de omstandigheid dat het recht collectief wordt uitgeoefend en het feit dat het recht betrekking heeft op situaties die meer dan alleen het individu treffen.<sup>172</sup>

Belangrijk is te vermelden dat ook de auteur RAUWS, die nochtans wel ingaat tegen de stelling dat de individuele werknemer titularis is van het grondrecht, niet betwist dat het recht op informatie en raadpleging een collectief sociaal grondrecht inhoudt.<sup>173</sup>

## C. Uitoefening

De concrete uitoefening van het recht op informatie en raadpleging kan via een stelsel van vertegenwoordiging of rechtstreekse werknemersparticipatie.<sup>174</sup>

### 1. Voorkeur voor vertegenwoordiging

De stelling dat het individu titularis is van het grondrecht<sup>175</sup> verhindert niet dat de uitoefening ervan collectief georganiseerd kan worden, zo stelt PEETERS.<sup>176</sup> In België is ervoor gekozen om het overleg (waarin dus het recht op informatie en raadpleging tot uiting komt) op ondernemingsniveau voornamelijk uit te bouwen via een stelsel van vertegenwoordiging. Dit kan gestaafd worden door de aanwezigheid van enkele cascaderelingen inzake de toekenning van bevoegdheden.<sup>177</sup> Waarom men kiest om deze rechten toch collectief uit te oefenen, kadert in de gedachten dat de belangen en rechten van werknemers beter behartigd en beschermd zullen worden door een collectiviteit of een vertegenwoordiging op collectief niveau, dan door elke

---

<sup>170</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 106-107.

<sup>171</sup> J. PEETERS, 'Overlegorganen in de onderneming: de concretisering van sociale grondrechten' in M. DE GOLS en M. RIGAUX (eds.), *Overlegorganen in de onderneming*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2009, 18-19.

<sup>172</sup> K. NEVENS, 'Het grondrecht op informatie, raadpleging, participatie en overleg' in G. COX en M. RIGAUX (eds.), *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 99.

<sup>173</sup> W. RAUWS, 'Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen' in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 161-162 en 167-168.

<sup>174</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 583.

<sup>175</sup> Zie hiervoor in deze bijdrage III, D, 2.

<sup>176</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 35.

<sup>177</sup> Zie bijvoorbeeld artikel 52 en 53 Welzijnswet.

werknemer afzonderlijk.<sup>178</sup> Professionalisering en specialisatie kunnen gezien worden als voordelen van het werken met een stelsel van vertegenwoordiging.

Binnen de vertegenwoordigingsorganen duidt REYNIERS op het onderscheid tussen het harmoniemodel en het model van de sociale tegenmacht. Onder het harmoniemodel worden de paritaire organen zoals de ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk geplaatst. Daartegenover staat de figuur van de syndicale afvaardiging, die daarbij gezien wordt als een duale figuur omdat de syndicale afvaardiging zowel de (mogelijke tegenstrijdige) belangen van de aangesloten werknemers als de belangen van de vakorganisatie behartigt.<sup>179</sup>

Daarnaast dient nog gesteld te worden dat de vertegenwoordiging van de collectiviteit van werknemers in een onderneming door werknemersvertegenwoordigers volgens RAUWS een bijzondere vorm van wettelijke vertegenwoordiging inhoudt en dat het dus niet gaat om een toepassing van de klassieke civielrechtelijke figuur van vertegenwoordiging. Bijgevolg worden de rechtshandelingen gesteld door de vertegenwoordigers niet toegerekend aan de werknemers. Ook kan indien het recht op informatie en raadpleging werd toegekend aan een werknemersvertegenwoordiging, de individuele werknemer zelf zijn principiële recht niet meer bewerkstelligen. Dit is de zogenaamde exclusieve werking. De werknemersvertegenwoordigers hebben een eigen recht dat doelgebonden is, namelijk de werknemers van de onderneming informeren. De individuele werknemers zijn dus de uiteindelijke begunstigen.<sup>180</sup>

## **2. Maar ook rechtstreekse participatie**

Maar collectieve uitoefening is dus niet de enige wijze van uitoefening. In België is het zo dat in eerste instantie de vertegenwoordigingsorganen zullen optreden om de rechten te verwezenlijken, doch, dat in tweede instantie, bij afwezigheid van functionerende overlegorganen, het de individuele werknemers zijn wie de rechten tot uitvoering kunnen laten komen. Zo stellen DORSSEMONT en PEETERS dat de individuele werknemer titularis is van het recht op informatie en raadpleging, en dus zijn rechten ook moet gewaarborgd zien indien er geen overlegorganen zijn. Zo wijst PEETERS erop dat artikel 23 van de Grondwet zich niet verzet tegen de collectieve uitvoeringsmodaliteiten, maar wel tegen regelgeving krachtens dewelke de collectieve uitvoeringsmodaliteiten ertoe leiden dat de individuele werknemers in bepaalde gevallen van het recht op informatie en raadpleging uitgesloten worden.<sup>181</sup>

In België zijn niet veel mogelijkheden om als werknemer rechtstreeks te participeren aan het overleg. Meestal is de rechtstreekse participatie via de werknemers immers de laatste stap in de

---

<sup>178</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 114-115.

<sup>179</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 583-584.

<sup>180</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 162.

<sup>181</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 35-36.



cascaderegelingen.<sup>182</sup> Wel dient gezegd te worden dat inzake welzijn op het werk één en ander uitgewerkt werd, maar dat dit in de praktijk echter niet goed lijkt te werken.<sup>183</sup> Het grote probleem lijkt de onbekendheid van de procedure. Ook een minimale bescherming van de werknemers lijkt de frequentere toepassing van de rechtstreekse participatie in de weg te staan. In onze buurlanden echter wijst REYNIERS erop dat rechtstreekse participatie meer gehanteerd wordt.<sup>184</sup>

## **D. Afdwingbaarheid**

Nu vastgesteld is dat het recht op informatie en raadpleging van de werknemer een collectief sociaal grondrecht is dat in België bij voorkeur via vertegenwoordiging wordt uitgeoefend, rijst de vraag of de individuele werknemer het recht op informatie en raadpleging zou kunnen afdwingen voor de rechter.

Dit kan immers een oplossing bieden voor werknemers die onder het huidige Belgische systeem van vertegenwoordiging via overlegorganen uitgesloten blijven van enige informatie en raadpleging omwille van het ontbreken van die overlegorganen (om welke reden dan ook). Zij zouden omwille van de individuele afdwingbaarheid van het recht op die manier toch oplossingen kunnen verkrijgen van de rechter. Een zaak die deze kwestie extra in het daglicht plaatste, betrof de zogenaamde zaak Kid Cool.

### **1. De zaak Kid Cool**

In casu ging het om het faillissement van de nv Kid Cool Europe. De werknemers van deze nv werden na het faillissement verdeeld over verschillende vennootschappen van Look International, dat naar aanleiding van het faillissement 100 % aandeelhouder werd van de verschillende vennootschappen in de groep. Bij de werknemers heerste er grote onduidelijkheid na deze overname omtrent de toekomst van de onderneming. Deze onduidelijkheid steunde op het feit dat onder meer de werknemers onder het nieuwe management allemaal nieuwe functies kregen, de stock niet werd aangevuld en een deel van het onroerend patrimonium te koop werd gesteld. Ook wenste de directie niet in te gaan op de vraag wat er met het merk Kid Cool ging gebeuren. Omwille van deze onzekerheid inzake het voortbestaan van de onderneming, dreigde de sociale vrede in het gedrang te komen. Echter, in geen van de vennootschappen van de groep was er een ondernemingsraad of een vakbondsafvaardiging opgericht. De directie erkende dat de werknemers recht hadden op informatie, doch men kwam niet tot een overeenstemming hoe deze informatie diende ter beschikking gesteld te worden bij de afwezigheid van de overlegorganen.

---

<sup>182</sup> P. VAN GEUCHTEN en P. REYNIERS, 'Information et consultation des travailleurs: de quelques paradox du droit du travail à la lumière de la Directive 2002/14/CE', *TSR* 2007, afl. 1, 111.

<sup>183</sup> Voor de modaliteiten van de rechtstreekse werknemersparticipatie, zie artikelen *31bis* t.e.m. *31quater* van het KB van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, *BS* 10 juli 1999, 26537.

<sup>184</sup> K. REYNIERS, 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 585.; zie ook deel III voor het Nederlandse model.

Hierop trokken de werknemers naar de voorzitter van de Arbeidsrechtbank te Brussel, waar er een ad hoc- regeling werd uitgewerkt.<sup>185</sup> Deze regeling hield in dat alle werknemers op een personeelsvergadering een delegatie zouden aanduiden die vervolgens het recht op informatie moest uitoefenen. In de beschikking omschreef de voorzitter van de Arbeidsrechtbank nauwkeurig wat het voorwerp zou uitmaken van de informatie die aan de werknemers verstrekt zou worden. Zo vormen onder andere de verschuivingen van personeelsleden, de vertragingen van de betalingen aan de RSZ en de BTW en de mogelijke vormen van herstructurering onderwerpen van de informatieverplichting. De voorzitter beschreef ook hoe de informatie verstrekt diende te worden.

Voor dit alles baseerde de voorzitter zich op artikel 23 van de Belgische Grondwet, waaruit hij een subjectief recht van de individuele werknemer op informatie afleidde. Het feit dat er geen overlegorganen aanwezig waren in de onderneming mocht daarbij geen reden zin om het recht op informatie aan de individuele werknemers te ontzeggen.

## **2. Wie is titularis van het recht?**

Een belangrijke discussie voor het bepalen of de individuele werknemer het recht op informatie en raadpleging kan afdwingen voor de rechter, is die omtrent de vraag wie titularis is van het recht: de individuele werknemer of het overlegorgaan?

De overheersende stroming in de Belgische rechtsleer bepaalt dat, ondanks de uitvoering via vertegenwoordiging, de individuele werknemer titularis is. Naast de meeste andere auteurs, verdedigen de auteurs DORSSEMONT en PEETERS deze stelling. PEETERS duidt ter staving van zijn visie, op het belang van de zaak *Kid Cool*, waarin volgens hem duidelijk is geworden dat de individuele werknemer titularis is van het recht en het bijgevolg kan afdwingen.<sup>186</sup> Toch is er ook de auteur RAUWS die er een andere visie op na houdt.<sup>187</sup>

### **a) *Meerderheidsstrekking: de individuele werknemer is titularis***

Allereerst is er de stroming die stelt dat de individuele werknemer titularis is van het grondrecht op informatie en raadpleging. Dit standpunt wordt o.a. door DORSSEMONT en PEETERS verdedigd.

DORSSEMONT stelt dat, ondanks het collectieve karakter van het grondrecht, het individu titularis is van het recht op informatie en raadpleging.<sup>188</sup> Hij plaatst het recht op informatie en raadpleging onder de noemer van collectieve vrijheden, maar stelt dat dit geen vrijheden zijn van

---

<sup>185</sup> Voorz. Arbeidsrechtbank Brussel 13 maart 2000 (zaak *Kid Cool*), Soc. Kron. 2000, 425.

<sup>186</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 119-120.

<sup>187</sup> J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 31-33.

<sup>188</sup> F. DORSSEMONT en A. VAN REGENMORTEL, 'Het 'recht op informatie en raadpleging' in herstructurerings- en welzijnsaangelegenheden versus artikel 23 van de Grondwet' in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ (eds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht: Liber amicorum professor Maxime Strobant*, Gent, Mys & Breesch, 2001, 277.

collectiviteiten. Titularis van de collectieve vrijheden zijn de individuele werknemers.<sup>189</sup> Het collectief karakter kan volgens DORSSEMONT enkel met zich meebrengen dat werknemersvertegenwoordigers of hun vakbonden de hoedanigheid bezitten het respect te eisen van deze individuele werknemersrechten.<sup>190</sup>

PEETERS haalt vijf argumenten aan om zijn visie te verdedigen. Een eerste argument steunt op artikel 23, eerste lid van de Grondwet, dat stelt dat het artikel het recht op een menswaardig leven ten aanzien van eenieder waarborgt. Omwille van dat recht op een menswaardig leven dient de wetgever verplicht een aantal rechten te garanderen en de uitoefening van die rechten te bepalen. In artikel 23, derde lid van de Grondwet worden onder andere de rechten inzake werknemersbetrokkenheid vermeld. Deze zijn dus onlosmakelijk verbonden met het recht op een menswaardig leven en komen dus ook aan eenieder toe. Dit betekent niet dat er niet kan voorzien worden in een collectieve uitoefening van dit recht, aangezien de wetgever wel de mogelijkheid heeft om de 'voorwaarden voor de uitoefening' van de rechten te bepalen. Doch, elk persoon moet deze rechten kunnen afdwingen als individu, omdat ze toekomen aan eenieder.<sup>191</sup>

Een tweede argument dat PEETERS aanhaalt heeft betrekking op de misvatting dat de rechten inzake werknemersbetrokkenheid, ondanks wat hierboven reeds werd aangehaald, geen betrekking kunnen hebben op de positie van de individuele werknemer. Hoewel reeds aangetoond werd dat het recht van informatie en raadpleging een collectief belang, namelijk de globale situatie van de onderneming, als voorwerp heeft, betekent dit niet dat de individuele werknemer daarom onvoldoende persoonlijk belang heeft om als individu de nakoming van het recht van informatie of het recht op raadpleging te eisen. Het recht op informatie en het recht op raadpleging wordt immers gezien als een element om tot individuele ontslagbescherming en vastheid van betrekking te komen.<sup>192</sup> Op die manier komt er aan de individuele werknemer ook een persoonlijk belang toe en kan hij dus, ondanks het collectieve karakter van het recht, de uitoefening ervan afdwingen.<sup>193</sup>

Ook het dubbel karakter van cao-bepalingen geven volgens PEETERS blijk van het feit dat het recht op informatie en het recht op raadpleging ook betrekking hebben op de individuele positie van de werknemer. Binnen de cao dient er immers allereerst een onderscheid gemaakt te worden tussen de normatieve en de obligatoire bepalingen. Binnen die normatieve bepalingen kan dan nog eens de opsplitsing gemaakt worden tussen de individueel normatieve bepalingen en de collectief normatieve bepalingen, afhankelijk van het feit op welke arbeidsverhouding (de individuele of de collectieve) de bepalingen betrekking hebben.<sup>194</sup> Inzake de informatie- en raadplegingsprocedure

---

<sup>189</sup> F. DORSSEMONT, "Het communautair inspraakrecht, een leerstuk in wording?" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 106-108.

<sup>190</sup> F. DORSSEMONT, 'Recht op informatie: collectieve vrijheid of vrijheid van een collectiviteit?', *Juristenkrant* 2006, 6.

<sup>191</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 106.

<sup>192</sup> M. RIGAUX, 'Het recht op informatie en raadpleging van de werknemers(vertegenwoordigers) in het raam van de procedure collectief ontslag als element van het individueel ontslagrecht' in M. RIGAUX (ed.), *De nieuwe procedure collectief ontslag: naar een efficiëntere bescherming van het recht op informatie en raadpleging?*, Antwerpen, Intersentia Rechtswetenschappen, 1998, 30-31.

<sup>193</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 106-107.

<sup>194</sup> J. BUELENS en M. RIGAUX, 'Inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst' in G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS (eds.), *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 119-121.

kan allereerst aangenomen worden dat het gaat om collectief normatieve bepalingen, aangezien de werkgever in beginsel verplicht is de werknemers(vertegenwoordigers) te informeren en te raadplegen, en omdat het voorwerp van die verplichting in eerste instantie de werknemerscollectiviteit betreft. Nochtans kan ook beargumenteerd worden dat die bepalingen op die manier ook de individuele arbeidsverhouding aanbelangen, waardoor ook een individueel karakter aan de normatieve bepaling kan gekoppeld worden. Normatieve bepalingen inzake informatie- en raadplegingsverplichtingen in hoofde van de werkgever hebben derhalve een dubbel karakter. Het belang hiervan voor de individuele werknemer is, dat in tegenstelling tot louter collectieve normatieve bepalingen, individueel normatieve bepalingen of collectief normatieve bepalingen met een individueel belang (wat betreft dat individueel aspect) wel worden geacht door te werken in de arbeidsovereenkomst. Hierdoor kan de werknemer dus rechtstreeks rechten putten uit die cao-bepalingen. Het recht op informatie en het recht op raadpleging moet dus, voor zover het behoort tot de sfeer van de individuele arbeidsrelatie, een subjectief recht inhouden dat de werknemer vervolgens kan afdwingen.<sup>195</sup>

Als vierde brengt PEETERS ook een bezwaar van processuele aard aan tegen de opvatting dat het recht op informatie en het recht op raadpleging geen individueel recht zijn maar een recht van de werknemerscollectiviteit of werknemersvertegenwoordiging. Naar Belgisch recht blijken immers noch de werknemerscollectiviteit, noch de vertegenwoordiging over procesbekwaamheid te beschikken. Zij kunnen dus geen proces inleiden om een schending van de rechten aan te vechten. Dit gegeven maakt het moeilijk aan te nemen dat de werknemerscollectiviteit of de vertegenwoordiging titularis zouden zijn van het recht. Daarbij komt ook nog eens dat naar Belgisch recht zoals reeds gesteld de ondernemingsraad net zoals het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk paritair zijn samengesteld. Het zou dan ook bijna onmogelijk lijken dat de ondernemingsraad of het Comité een rechtsvordering zou instellen tegen schendingen van de rechten door de werkgever.

Een vijfde en laatste argument van PEETERS steunt op de Tewerkstellingswet die aan de procedure collectief ontslag toegevoegd werd.<sup>196</sup> Vanuit deze wet wordt bevestigd dat de werkgever voorafgaand aan een collectief ontslag een bepaalde informatie- en raadplegingsprocedure moet volgen. De wet verfijnde deze procedure door toevoeging van een viertal voorwaarden. Wanneer de werkgever deze voorwaarden niet naleeft, hebben zowel de individuele werknemers als de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid om bezwaar te uiten. Men spreekt over een individueel en een collectief bezwaarrecht. Dat dus ook de individuele werknemer bezwaar kan uiten, is een bijkomend argument om te stellen dat individuele werknemers dragers zijn van het recht op informatie en het recht op raadpleging.<sup>197</sup>

---

<sup>195</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 108; J. PEETERS, 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 34-35.

<sup>196</sup> Wet 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling (Tewerkstellingswet), *BS* 19 februari 1998, 4643.

<sup>197</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 110-111.

## **b) De visie van Rauws**

De auteur RAUWS volgt de meerderheid van de rechtsleer niet. Nochtans gaat hij in eerste instantie niet in op de discussie wie de titularis van het recht op informatie en raadpleging van werknemers is. Hij verdedigt allereerst dat het Herziene Europees Sociaal Handvest en de Belgische Grondwet een zwak fundament uitmaken om het recht op informatie en raadpleging te legitimeren en valt op die manier dus de basis van het grondrecht aan.

RAUWS wijst allereerst op het ontbreken van directe werking, van zowel het Europees Sociaal Handvest, als het Herziene Europees Sociaal Handvest. Directe werking vereist immers dat de internationale norm voldoende nauwkeurig is en dat de verdragssluitende partijen de bedoeling hebben om subjectieve rechten te creëren. Omwille van het ontbreken van de directe werking, krijgt volgens RAUWS het grondrecht op informatie en raadpleging pas betekenis indien de lidstaten door uitvoeringsmaatregelen hun verdragsverplichting uitvoeren.<sup>198</sup>

Ter staving van zijn bewering dat het (Herziene) Europees Sociaal Handvest geen directe werking heeft, haalt RAUWS verscheidene elementen aan. Zo wijst hij allereerst op artikel 3 N1 uit bijlage III van het HESH dat stelt dat het Handvest juridische verplichting van internationale aard inhoudt, waarvan de toepassing enkel onderworpen is aan het door deel IV bedoelde toezicht van de tweejaarlijkse rapportage van de Verdragsstaten. Deze bijlage heeft op basis van artikel 45 dezelfde juridische waarde als het Handvest zelf, aangezien dit artikel bepaalt dat de bijlage een integrerend deel uitmaakt van het Handvest.

Een tweede argument voor het ontbreken van directe werking volgt volgens RAUWS uit de opbouw in delen die het Handvest hanteert en de bewoordingen van de artikelen, waarin telkens uitdrukkelijk wordt bepaald dat de partijen zich ertoe verbinden maatregelen te nemen of te bevorderen waardoor de betrokken grondrechten worden geëffectueerd.

Tot slot haalt RAUWS het feit aan dat er enkel voorzien wordt in een collectieve klachtprocedure, en dat een individueel klachtrecht ontbreekt, wat volgens hem strookt met het de ontbreken van directe werking van het Handvest.<sup>199</sup>

Toch ontdoet RAUWS het Handvest niet van al haar waarde, en wijst hij op de reflexwerking die het kan hebben, waardoor het dus gebruikt kan worden om vage rechtsbegrippen in te vullen. Maar RAUWS stelt wel uitdrukkelijk dat artikel 21 HESH geen afdwingbaar individueel subjectief recht op informatie van de werknemer kan funderen aangezien het uitdrukkelijk bepaald dat maatregelen genomen moeten worden om de werknemers of hun vertegenwoordigers te informeren en te raadplegen. Hierbij laat het Handvest dus volgens RAUWS open wie dient geïnformeerd te worden: de werknemers zelf of hun vertegenwoordigers. RAUWS wijst ook nog op de bijlage die uitdrukkelijk bepaalt dat partijen van de toepassing van artikel(en) 21 (en 22) kunnen uitsluiten 'de ondernemingen waarvan de personeelsbezetting de door de nationale wetgeving vastgestelde drempel niet bereikt' en de keuze van België om de instelling van een

---

<sup>198</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 162.

<sup>199</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 163.

ondernemingsraad, een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en een vakbondsafvaardiging afhankelijk te maken van personeelsdrempels.

Mijn inziens kan RAUWS zijn standpunt ten aanzien van het Herziene Europees Sociaal Handvest deels gevolgd worden. De directe werking van het Handvest lijkt immers te ontbreken. Daarom dient de regelgever uitvoering te geven aan de grondrechten zodat deze betekenis krijgen. De vermelding 'werknemers of hun vertegenwoordigers' lijkt mijn inziens echter niet een uitvoering te rechtvaardigen die inhoudt dat bepaalde werknemers volledig van het recht op informatie en raadpleging kunnen worden uitgesloten. Uitvoering via vertegenwoordiging moet dus kunnen, maar mag niet betekenen dat bepaalde werknemers verstoken blijven van een recht dat gezien wordt als een grondrecht waarbij de nadruk ligt op de individuele menswaardigheid en ontplooiing.

Ook artikel 23 Grondwet lijkt volgens RAUWS geen basis voor een individueel afdwingbaar recht op informatie en raadpleging van een werknemer. Hij wijst erop dat de grondwetgever zich bij het opstellen van artikel 23 Grondwet heeft laten inspireren door het Europees Sociaal Handvest en dat de parlementaire stukken bevestigen dat de grondwetgever niet de bedoeling had om de grondrechten in artikel 23 het karakter van rechtstreekse werking toe te kennen.<sup>200</sup> Particulieren, en dus in casu individuele werknemers zouden zich er niet op kunnen beroepen voor de rechter om de opgenomen rechten op die manier af te dwingen. Dit wordt ook gestaafd doordat artikel 23 lid 2 van de Grondwet bepaalt dat het aan de wetgever toekomt om de sociale grondrechten te waarborgen. De regelgever dient dus concrete uitvoeringsmaatregelen te nemen voordat de rechten uitvoerbaar worden.<sup>201</sup>

Opnieuw is mijn mening gelijklopend met die van de meerderheid in de rechtsleer. Het klopt dat het toekomt aan de regelgever om de sociale grondrechten te waarborgen en hiervoor concrete uitvoeringsmaatregelen te bepalen, maar opnieuw mag dit niet betekenen dat bepaalde werknemers volledig uitgesloten worden van het recht op informatie en raadpleging.

RAUWS' redenering gaat echter nog verder. Nu hij vaststelt dat de belangrijkste rechtsbronnen inzake het recht op informatie en raadpleging geen rechtstreekse werking hebben, stelt hij dat de inhoud van het grondrecht bepaald moet worden aan de hand van de regelgeving die het grondrecht concretiseert. Zoals reeds gezegd gebeurt de uitoefening van het recht op informatie en raadpleging primair door de vertegenwoordigers van de werknemers, met name de ondernemingsraad, het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk en de vakbondsafvaardiging. Het is dus de werknemerscollectiviteit die gerechtigd is op informatie en raadpleging, wat ook ondersteund wordt door te stellen dat het gaat om een collectief sociaal

---

<sup>200</sup> Voor de staving van dit argument, zie W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, voetnoot 84.

<sup>201</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 164-165.

grondrecht.<sup>202</sup> De regelgever heeft volgens RAUWS dus eigen bevoegdheden en rechten aan de vertegenwoordigers van de werknemers willen toekennen.<sup>203</sup>

Op basis van dit alles concludeert RAUWS dat de werknemers dus ook niet primair individueel titularis zijn van het collectieve recht op informatie en raadpleging. Net omwille van de concrete vormgeving van het recht, heeft de regelgever de kern van dit recht in de meeste gevallen verschoven naar de vertegenwoordigers van de werknemers. Indien dus bijvoorbeeld de ondernemingsraad het recht heeft toegewezen gekregen, kan de individuele werknemer het recht op informatie en raadpleging niet meer uitoefenen. Indien wel gesteld zou worden dat de individuele werknemers zelf de titularis van het recht zouden zijn, zou het daarbij trouwens ook onbegrijpelijk zijn dat ze dat recht niet zelf zouden kunnen effectueren, nu er in hun hoofde geen grond van handelingsbekwaamheid voorhanden is, aldus RAUWS.<sup>204</sup>

Ook het argument van de zaak Kid Cool weet RAUWS niet te overtuigen. Hij wijst erop dat de beschikking zich uitspreekt over iets dat op zich niet gevorderd werd en daarbij niet steunt op enige wettelijke bepaling, aangezien de voorzitter de bestaande personeelsdrempels inzake de werknemersvertegenwoordigers volledig naast zich neerlegt. Maar bovenal wijst RAUWS erop dat de uitspraak volledig in strijd is met artikel 23 van de Grondwet omdat de rechter het recht op informatie eigenmachtig regelt terwijl dit aan de regelgever toekomt. Ook het ontbreken van een enige verwijzing naar de menselijke waardigheid, het idee waarop artikel 23 Grondwet steunt, haalt RAUWS aan. Hij besluit met te stellen dat de voorzitter van de Arbeidsrechtbank de rechtstaat heeft miskend en daarom de beschikking onmogelijk van enige waarde kan zijn in het debat omtrent wie titularis is van het recht op informatie en raadpleging.<sup>205</sup>

RAUWS oppert tot slot nog het idee dat het vertegenwoordigend orgaan zelf titularis kan zijn van het recht op informatie en raadpleging en dus niet de individuele werknemers die het vertegenwoordigd. Dit lijkt volgens hem logischer aangezien het gaat om een collectief recht. Het feit dat een individu titularis kan zijn van een collectief recht, lijkt immers zeer bevreemdend. Maar nog onverklaarbaarder zou volgens RAUWS zijn dat de titularis verplicht zou zijn het eigen recht in de eerste plaats uit te oefenen via vertegenwoordiging. Het lijkt dan ook volgens RAUWS veel aannemelijker te stellen dat de werknemerscollectiviteit titularis is van het recht op informatie en raadpleging. Het recht heeft daarnaast immers ook geen betrekking op de positie van de individuele werknemer, maar wel over zijn positie binnen de werknemerscollectiviteit.<sup>206</sup> RAUWS besluit met de vaststelling dat de individuele werknemers enkel titularis zijn van het recht op informatie en raadpleging indien de wetgever als uitzondering op het principe het recht op

---

<sup>202</sup> M. RIGAUX, 'De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht' in G. COX en M. RIGAUX (eds.), *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 16.

<sup>203</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 167-168.

<sup>204</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 168-169.

<sup>205</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 165-167.

<sup>206</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 169-170.

informatie en raadpleging niet toekent aan de werknemersgroep en hun vertegenwoordiging maar subsidiair aan de werknemers zelf, meestal omdat de werknemersvertegenwoordiging ontbreekt.<sup>207</sup>

Geconcludeerd kan worden dat volgens de visie van RAUWS, die inhoudt dat de werknemers een eigen, doelgebonden recht op informatie uitoefenen, de individuele werknemer geen vordering kan instellen indien het collectieve recht op informatie en raadpleging miskend wordt. Daarbij komt dat een vordering van een individuele werknemer nog onwaarschijnlijker zou zijn, indien de werknemerscollectiviteit titularis is van het collectieve recht op informatie en raadpleging. De individuele werknemer zou dan immers niet de juiste hoedanigheid en onvoldoende persoonlijk belang hebben bij de vordering. Indien de opvatting toch zou gevolgd worden dat de individuele werknemer drager is van het collectieve recht op informatie en raadpleging (zoals o.a. DORSSEMONT en PEETERS stellen) dan zou volgens RAUWS de vraag rijzen of de individuele werknemer voldoende persoonlijk belang heeft bij de nakoming van een recht dat principieel wordt uitgeoefend door een collectiviteit en waarbij het voorwerp van de vordering in beginsel een collectief belang heeft. Bovendien rijst de vraag volgens RAUWS wat moet verstaan worden onder een collectief belang. Is dit een optelsom van individuele belangen van werknemers of gaat het om een abstract geheel dat de belangen van de individuele werknemers overstijgt? Indien deze laatste betekenis de juiste is, zal daarbij komen dat moet worden nagegaan of de vordering van een individuele werknemer niet neerkomt op een ontoelaatbare *actio popularis*.<sup>208</sup>

### **3. Link met het gelijkheidsbeginsel**

Indien de visie van RAUWS gevolgd wordt dat zowel artikel 21 HESH als artikel 23 Grondwet een zwak fundament inhouden om een rechtstreeks afdwingbaar subjectief recht van de individuele werknemer inhouden, en hiermee dus de hele theorie van het recht op informatie en raadpleging voor iedere werknemer op de helling lijkt te komen, is er echter nog piste die gevolgd kan worden om tot de conclusie te komen dat de individuele werknemer wel voor de rechter informatie en raadpleging kan afdwingen. Deze piste is die van het gelijkheidsbeginsel (artikel 10 en 11 van de Belgische Grondwet)<sup>209</sup>, die ondermeer door PEETERS, REYNIERS en DORSSEMONT werd aangebracht.<sup>210</sup>

Het gelijkheidsbeginsel kan immers gebruikt worden om de rechtsbescherming van de sociale grondrechten te waarborgen aangezien het herstel van een schending van de gelijkheid erin kan bestaan de met het gelijkheidsbeginsel strijdige norm ook toe te passen op de categorie van

---

<sup>207</sup> Bijvoorbeeld in artikel 6 lid 2 CAO nr. 24 van 2 oktober 1975 betreffende de procedure van inlichting en raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers met betrekking tot het collectief ontslag.

<sup>208</sup> W. RAUWS, "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 171-172.

<sup>209</sup> Zie in die zin ook HUMBLET, P., 'Small is beautiful: kanttekeningen bij (het ontbreken) van sociale wetgeving op maat van de kleine en middelgrote ondernemingen', *Oriëntatie*, Jrg. 27, 1997, nr. 10, 179-180 die algemeen al het koppelen van wetgeving aan drempels koppelde aan het gelijkheidsbeginsel.

<sup>210</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 127-131; K. REYNIERS, 'De Europese informatie- en raadplegingsrichtlijn 2002/14/EG als katalysator voor een hertekend ondernemingsoverleg' in M. DE GOLS en M. RIGAUX (eds.), *Overlegorganen in de onderneming*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2009, 41-42; F. DORSSEMONT, 'Recht op informatie: collectieve vrijheid of vrijheid van een collectiviteit?', *Juristenkrant* 2006, 6.



personen die ongelijk behandeld werden.<sup>211</sup> Men spreekt van een schending van het gelijkheidsbeginsel wanneer gelijke of vergelijkbare gevallen door (het ontbreken van) een wettelijke norm ongelijk behandeld worden. Enkel wanneer de ongelijke behandeling op een objectief criterium berust en redelijk verantwoord kan worden, kan een schending van het gelijkheidsbeginsel worden afgewend. Er moet met andere woorden een redelijk verband van evenredigheid bestaan tussen de middelen die worden aangewend en het beoogde doel.<sup>212</sup>

In casu zou dit alles betekenen dat allereerst moet aangetoond worden dat werknemers in 'grote' en 'kleine' ondernemingen zich in een vergelijkbare situatie bevinden voor wat hun recht op informatie en hun recht op raadpleging betreft. Daarnaast moet bewezen worden dat zij ongelijk behandeld worden omwille van het ontbreken van een norm waardoor voor de ene groep het recht op informatie en het recht op raadpleging wel wordt gewaarborgd, doch dit niet het geval is voor de andere groep. Tot slot dient verdedigd te worden dat deze ongelijke behandeling niet steunt op objectieve criteria, nl. de grootte van de onderneming en/of de daarmee samenhangende aan- of afwezigheid van overlegorganen, die redelijkerwijs verantwoord kunnen worden. Indien deze drie stappen gezet kunnen worden, kan men spreken van een schending van het gelijkheidsbeginsel.

Allereerst het aantonen van de vergelijkbaarheid van de twee categorieën van werknemers. Het dient gezegd te worden dat het Grondwettelijk Hof om de vergelijkbaarheid te beoordelen geen afgelijnde criteria heeft aangegeven, er wordt zelfs een vrij ruime beoordelingsmarge gehanteerd door het Hof. In casu zijn de twee categorieën die met elkaar vergeleken moeten worden, enerzijds de werknemers in een onderneming die wel geïnformeerd en geraadpleegd worden, al dan niet via werknemersvertegenwoordiging, en anderzijds de werknemers in een onderneming die niet geïnformeerd of geraadpleegd worden. Stel dat het recht op informatie en het recht op raadpleging gehanteerd dient te worden in het kader van een herstructureringsmaatregel, dan kan gesteld worden dat deze twee categorieën van werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden aangezien zij beiden in het geval van een herstructureringsmaatregel evenveel risico kunnen lopen om getroffen te worden in hun individuele rechtsverhouding. Zo kunnen bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd of kan de werknemer zelfs ontslaan worden. Hierbij kan ook verwezen worden naar het feit dat het recht op informatie en het recht op raadpleging ook elementen zijn om te zorgen voor individuele ontslagbescherming en voor vastheid van betrekking, zoals reeds hierboven aangehaald werd. Er kan dus besloten worden dat de twee categorieën van werknemers in een vergelijkbare situatie zitten.<sup>213</sup>

Ten tweede dient aangetoond te worden dat de twee vergelijkbare categorieën nochtans verschillend worden behandeld. Dit is het geval. Werknemers in de eerste situatie worden immers, al dan niet via vertegenwoordiging, geïnformeerd en geraadpleegd terwijl dat niet het geval is bij de tweede categorie van werknemers, omwille van de grootte van de onderneming en/of de afwezigheid van overlegorganen. De ongelijke behandeling tussen de twee categorieën ontstaat door het ontbreken van een norm voor de tweede categorie van werknemers waardoor deze het

---

<sup>211</sup> G. MAES, *De afdwingbaarheid van sociale grondrechten*, Antwerpen, Intersentia, 2003, 142.

<sup>212</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 127.

<sup>213</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 128.

recht van informatie en het recht op raadpleging niet kunnen genieten. Het gaat dus om een lacune in de wetgeving die een schending van het gelijkheidsbeginsel inhoudt, niet om de wetgeving die een regeling voorziet voor de vergelijkbare tweede categorie van werknemers (aangezien deze regeling er gewoonweg niet is).<sup>214</sup>

Tenslotte dient nagegaan te worden of het onderscheid dat gemaakt wordt berust op een objectief criterium en redelijk verantwoord is. Op die manier zou de ongelijke behandeling immers geen schending van het gelijkheidsbeginsel inhouden. De vraag is dus of het objectief en redelijkerwijs te verantwoorden valt dat de wetgever een verschil in behandeling tussen de twee categorieën van werknemers toelaat, louter op basis van de grootte van de onderneming waarin de werknemers tewerkgesteld zijn en/of de aanwezigheid van sociale overlegorganen. Het behalen van bepaalde tewerkstellingsdrempels voor de toepassing van regelgeving in verband met informatie- en raadplegingsverplichtingen lijkt geen probleem te vormen, mede aangezien internationale en Europese regelgeving vaak voorzien in de mogelijkheid om drempels in te stellen. Ook de zwaarte en complexiteit van informatie- en raadplegingsverplichtingen en de vereisten voor het oprichten van overlegorganen kunnen verantwoorden dat er een onderscheid gemaakt wordt in functie van de grootte van de onderneming. Het hanteren van een tewerkstellingsdrempel is dus een objectief criterium dat daarnaast ook evenredig geacht kan worden met het doel van de werkgever om kleinere ondernemingen niet al te zware verplichtingen en procedures op te leggen. De vraag die echter belangrijker is, is of de grootte van de onderneming ook een redelijk verantwoord onderscheidingscriterium is, aangezien op basis hiervan sommige werknemers het recht op informatie en het recht op raadpleging volledig ontzegd wordt. Met andere woorden, het feit dat er verschillen kunnen bestaan in de uitvoeringsmodaliteiten van de rechten vormt niet het probleem, echter het is niet duidelijk waarom bepaalde categorieën van werknemers louter op grond van de omvang van de onderneming op geen enkele manier de rechten op informatie en op raadpleging kunnen uitoefenen. Zeker in het licht van het feit dat deze rechten toekomen aan eenieder en perfect individualiseerbaar zijn, zoals hierboven al werd verdedigd, kan men de rechtvaardigheid hiervan in twijfel trekken.<sup>215</sup>

---

<sup>214</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 128-129.

<sup>215</sup> J. PEETERS, *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 130-131.

## **E. Tussenbesluit**

Het recht op informatie en raadpleging, al dan niet onder een andere benaming, is terug te vinden in verscheidene rechtsbronnen. Voornamelijk de vermelding van het recht in artikel 21 van het Herzene Europese Sociale Handvest en artikel 23 van de Grondwet zijn belangrijk omwille van het bindende karakter van de rechtsbron.

Op basis van de vermelding van het recht op informatie en raadpleging in deze twee rechtsbronnen, kon worden vastgesteld worden dat het recht voldoet aan de formeel juridische kwalificatie als grondrecht. Daarnaast is ook aan de inhoudelijke vereisten voor een grondrecht voldaan, aangezien het recht op informatie en raadpleging verbonden is aan de ontplooiing en ontwikkeling als mens. Omdat het recht daarbij voornamelijk betrekking heeft op de arbeidsverhoudingen, wordt ook wel gesproken over een sociaal grondrecht.

Verder werd het recht op informatie en raadpleging als een collectief grondrecht gekwalificeerd. Verscheidene auteurs nemen deze stelling aan en algemeen gezien baseren zij zich hiervoor op drie gegevens, namelijk de vereiste dat de titularis tot een welbepaalde groep behoort, het feit dat het voorwerp van de raadpleging een collectief belang inhoudt en de omstandigheid dat het recht collectief wordt uitgeoefend.

De collectieve uitvoering is echter maar een wijze waarop het recht op informatie en raadpleging kan worden uitgeoefend. Naast het systeem van vertegenwoordiging is er immers directe werknemersparticipatie. In België komt het rechtstreekse informeren en raadplegen van de werknemer maar zelden voor. In eerste instantie zullen het altijd de overlegorganen zijn die het recht op informatie en raadpleging tot uitvoering brengen, en pas in laatste instantie, bij afwezigheid van die organen, zal in bepaalde gevallen de werknemer rechtstreeks kunnen participeren aan een informatie- en raadplegingsproces.

Door de hoofdzakelijk collectieve uitvoering van het recht op informatie en raadpleging is in deze bijdrage reeds meermaals geopperd dat de individuele werknemer verstoken kan blijven van zijn recht op informatie en raadpleging wegens het ontbreken van overlegorganen in de onderneming waarin hij tewerkgesteld is. De vraag of de individuele werknemer in dat geval (voor de rechter) de nakoming van zijn recht kan afdwingen, zoals dat leek te gebeuren in de zaak Kid Cool, duidde op een grote tegenstelling in de rechtsleer tussen de meerderheid van de auteurs (o.a. DORSSEMONT en PEETERS) en de auteur RAUWS.

De meerderheid van de rechtsleer neemt aan dat ondanks de collectieve uitoefening van het recht op informatie en raadpleging, de individuele werknemer er toch titularis van is. Zo wijst PEETERS onder andere op het feit dat het voorwerp van de informatie en de raadpleging ook de werknemer individueel aanbelangt en het ontbreken van de procesbekwaamheid van de werknemersvertegenwoordiging. De werknemer komt dus wel een subjectief recht op informatie en raadpleging toe dat hij kan afdwingen voor de rechter.

RAUWS is het daar echter niet mee eens. Meer dan enkel te betwisten dat het individu in de eerste plaats titularis is van het grondrecht, stelt hij ook dat het artikel 21 HESH en het artikel 23 van de Grondwet geen fundament vormen voor de werknemer om zich rechtstreeks op te beroepen voor de rechter. Aangezien RAUWS aan geen van beide artikelen directe werking toekent en erop wijst dat de uitvoering door de wetgever cruciaal wordt geacht om het recht inhoud en betekenis te geven, stelt hij dat de collectieve uitvoering zoals die door de regelgever in België voorzien is, voorkomt dat de individuele werknemer individueel zijn recht kan afdwingen. Verder oppert hij ook nog het idee dat de werknemerscollectiviteit titularis is van het recht en dat de individuele werknemer dus niet de juiste hoedanigheid en onvoldoende persoonlijk belang heeft om de afdwinging van het recht te eisen.

Toch dient het ontbreken van de rechtstreekse werking van artikel 23 Grondwet niet alles op de helling te plaatsen, aangezien een oplossing kan liggen in de toepassing van het gelijkheidsbeginsel. Indien er immers een schending van de gelijkheid met betrekking tot de rechtsbescherming van de sociale grondrechten zou bestaan, dan kan het herstel inhouden dat een met het gelijkheidsbeginsel strijdige norm toch zou worden toegepast op de categorie van personen die ongelijk behandeld zouden worden. In concreto zou dit neerkomen op het uitwerken van een regeling voor die werknemers die van het recht op informatie en raadpleging verstoken blijven.

Hierboven werd aangetoond dat tussen de categorie van werknemers in 'grote' ondernemingen en de categorie van werknemers in 'kleine' ondernemingen, zich in een vergelijkbare situatie bevinden maar toch verschillend behandeld worden met betrekking tot de uitoefening van het recht op informatie en raadpleging. Het onderscheid naar grootte van onderneming is een objectief gerechtvaardigd criterium dat evenredig is met het doel om kleinere ondernemingen niet al te zware verplichtingen en procedures op te leggen. Toch is dit onderscheid niet redelijk verantwoord in de zin dat er ook werknemers volledig uitgesloten kunnen worden van het recht op informatie en raadpleging.

Om de strijdigheid met het gelijkheidsbeginsel (en het sociale grondrecht op informatie en raadpleging) aan te pakken dient dus door de regelgever voorzien te worden in uitvoeringsmodaliteiten die voorkomen dat werknemers verstoken blijven van de uitoefening van hun recht op informatie en raadpleging. Hierbij kan het Nederlandse systeem een model zijn.



## IV. Het Nederlandse model

### A. Het recht op medezeggenschap

#### 1. Inhoud

In 1983 werd het recht op medezeggenschap verankerd in de Nederlandse Grondwet. Artikel 19 lid 2 luidt 'De wet stelt regels omtrent de rechtspositie van hen die arbeid verrichten en omtrent hun bescherming daarbij, alsmede omtrent medezeggenschap'.

Bij medezeggenschapsrecht gaat het om de aan werknemers of hun vertegenwoordigers toekomende bevoegdheden die kunnen aangewend worden om beslissingen van de werkgever te beïnvloeden.<sup>216</sup> Hiermee heeft men twee doelen voor ogen. In de eerste plaats is er het belang van de werknemers. Medezeggenschap leidt immers tot de spreiding van macht en dus een evenwichtigere belangenbehartiging aangezien niet enkel het belang van de werkgever zal kunnen tellen bij het nemen van de beslissingen. Anderzijds is er het belang van de onderneming. Medezeggenschap kan leiden tot een betere kwaliteit van de besluitvorming en daarbij tot betere acceptatie van de beslissingen door de werknemers. Ook de informatievoorziening van de ondernemingsleiders en dus de werkgever kan door medezeggenschap worden verbeterd.<sup>217</sup>

Medezeggenschap kan zich in diverse vormen voordoen, namelijk als medeweten, meepraten en meebeslissen. In de medezeggenschapsregelingen komt dit onderscheid naar voor als het onderscheid tussen het recht op informatie, het recht op overleg en dat op het geven van advies en het instemmingsrecht.<sup>218</sup>

#### 2. Ondernemingsrechtelijke en vennootschapsrechtelijke medezeggenschap

Er dient op gewezen te worden dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen ondernemingsrechtelijke medezeggenschap en de vennootschapsrechtelijke medezeggenschap.<sup>219</sup> Wanneer men spreekt over de ondernemingsrechtelijke medezeggenschap gaat het om de invloed van de ondernemingsraad op sociale en economische-strategische beleidsbeslissingen binnen 'de onderneming'. De vennootschapsrechtelijke medezeggenschap gaat om de invloed van de ondernemingsraad op de samenstelling van en/of het beleid ten aanzien van (toezichthoudende) organen van 'de vennootschap'.<sup>220</sup> Voor deze bijdrage zal het ondernemingsrechtelijke

---

<sup>216</sup> C.J. LOONSTRA en W.A. ZONDAG, *Arbeidsrechtelijke thema's*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2010, 4<sup>e</sup> druk, 697.

<sup>217</sup> H.L. BAKELS en W.H.A.C.M. BOUWENS, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2009, 297-298.

<sup>218</sup> A.T.J.M. JACOBS, *Collectief arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2013, 237.

<sup>219</sup> H.L. BAKELS en W.H.A.C.M. BOUWENS, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2009, 300-301.

<sup>220</sup> Een vorm van vennootschapsrechtelijke medezeggenschap vindt men terug in de Structuurregeling in boek 2 BW (artikelen 152 e.v. en artikel 162 e.v.) waarbij onder meer werknemers via de ondernemingsraad invloed hebben op de benoeming van commissarissen.

medezeggenschap van belang zijn, aangezien het hier is dat organen zoals de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en personeelsvergadering aan bod komen.

### **3. Indirecte en directe medezeggenschap**

Medezeggenschap kan indirect worden uitgeoefend, door vertegenwoordigers van werknemers, of rechtstreeks.<sup>221</sup>

De indirecte medezeggenschap van werknemers gebeurt door vakorganisaties, bij onderhandelingen over een collectieve arbeidsovereenkomst, en door een orgaan als een ondernemingsraad bij sociale en economische beleidsbeslissingen binnen de onderneming of doordat in het toezichthoudend orgaan van de onderneming personen benoemd worden die door de ondernemingsraad zijn aanbevolen.

Men spreekt over directe medezeggenschap wanneer de belanghebbende werknemers rechtstreeks worden geraadpleegd. Een voorbeeld daarvan is de personeelsvergadering.

### **4. Regelgeving**

Medezeggenschap wordt in tal van wetten, cao's en afspraken tussen werknemers en werkgevers geregeld. In die verscheidene regelgeving wordt ten aanzien van bepaalde onderwerpen gesteld dat het recht op medezeggenschap toekomt aan de werknemers of aan de werknemersvertegenwoordigers. Vaak zal het de ondernemingsraad zijn als werknemersvertegenwoordiging die bevoegdheden krijgt. Zo is er de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) die bevoegdheden toekent aan de ondernemingsraad.<sup>222</sup>

Belangrijk is op te merken dat voor bepaalde sectoren het medezeggenschap niet in de WOR wordt geregeld, maar wel in specifieke wetten. Deze wetten kennen dan ook vaak bevoegdheden toe aan anderen (groepen van) personen. Op deze wetten zal in deze bijdrage niet worden ingegaan.<sup>223</sup>

## **B. De Wet op de Ondernemingsraden**

### **1. Algemeen**

De Wet op de Ondernemingsraden<sup>224</sup> heeft sinds haar ontstaan in 1950 heel wat veranderingen doorgemaakt, waarbij ook de drempels voor de instelling van de verschillende organen meermaals

---

<sup>221</sup> H.L. BAKELS en W.H.A.C.M. BOUWENS, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2009, 298.

<sup>222</sup> H.L. BAKELS en W.H.A.C.M. BOUWENS, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2009, 298.

<sup>223</sup> Zie bijvoorbeeld de Wet Medezeggenschap op Scholen die naast de werknemers, ook ouders en leerlingen medezeggenschapsrechten toekent.

<sup>224</sup> Nederlandse Wet op de Ondernemingsraden, [www.wetten.overheid.nl](http://www.wetten.overheid.nl).

werden gewijzigd.<sup>225</sup> Ook in 2004 werd nog een wetsvoorstel ingediend dat voorzag in de vervanging van de Wet op de Ondernemingsraden. Dit voorstel werd echter ingetrokken nadat werd vastgesteld dat er geen aanleiding was om fundamentele veranderingen door te voeren in de Nederlandse medezeggenschapsregelingen.

De Wet op de Ondernemingsraden is dus ook na de Kaderrichtlijn niet meer ingrijpend gewijzigd, wat er op duidt dat het getalscriteria die al geruime tijd gehanteerd werden, voldoende werden geacht om aan de minimumvoorschriften inzake informatie en raadpleging van de Kaderrichtlijn te voldoen.

## **2. De begrippen 'onderneming', 'ondernemer' en 'bestuurder'**

Artikel 1 WOR bevat definities van enkele begrippen, waaronder ook de definitie van de 'onderneming'. Artikel 1 lid 1 c omschrijft de onderneming als 'elk in de Nederlandse maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht'. De onderneming vereist dus geen rechtspersoonlijkheid. Het moet gaan om een arbeidsorganisatorische eenheid die zelfstandig naar buiten treedt, met name door het aanbieden van haar producten en diensten aan derden. Een indicatie voor het zelfstandig optreden kan bijvoorbeeld het optreden onder eigen naam zijn. Belangrijk is dat ook een zekere interne samenhang vereist is om te kunnen spreken van een organisatorisch verband. Het moet dus gaan om een groep personen die onder een bepaalde leiding en op een bepaalde locatie samen werken. Wanneer een onderneming in Nederland valt onder de omschrijving van het begrip onderneming, is de Wet op de Ondernemingsraden op die onderneming van toepassing. De Wet geldt zowel voor de profit als de non-profit sector en geldt, behoudens enkele bijzondere voorschriften, ook voor de overheid.<sup>226</sup>

De ondernemer is krachtens artikel 1 lid 1 d WOR 'de natuurlijke persoon of rechtspersoon die een onderneming in stand houdt'. De ondernemer verschijnt aan de werknemers en ondernemingsraad in de persoon van de bestuurder. Dit begrip wordt in artikel 1 lid 1 e WOR gedefinieerd als 'hij die alleen dan wel tezamen met anderen in een onderneming rechtstreeks de hoogste zeggenschap uitoefent bij de leiding van de arbeid'. Het is belangrijk te wijzen op deze definities aangezien de WOR dus niet spreekt over de 'werkgever' zoals dat in België het geval is.

## **3. Organen**

De Wet op de Ondernemingsraden voert drie belangrijke organen waardoor het recht op medezeggenschap tot uiting kan komen. Dit zijn de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering. In het licht van de discussie omtrent het recht op informatie en raadpleging en de verlaging van de tewerkstellingsdrempels zullen in

---

<sup>225</sup> Voor een overzicht van de geschiedenis en de veranderingen in de getalscriteria van de Wet op de Ondernemingsraden zie S.S.M. PETERS, *Verdund sociaal recht: onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer, Kluwer, 2006, 29-79.

<sup>226</sup> H.L. BAKELS en W.H.A.C.M. BOUWENS, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2009, 303-304.



deze bijdrage enkel deze organen besproken worden. Zoals reeds gezegd zijn er nog andere manieren om het Nederlandse grondrecht op medezeggenschap in te vullen, maar in het kader van het zoeken naar een model voor de Belgische regelgever, dient een onderzoek zich te beperken tot de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering.

## **C. De ondernemingsraad**

### **1. Inrichting**

Binnen iedere onderneming waarin vijftig of meer personen tewerkgesteld zijn, dient een ondernemingsraad verplicht opgericht te worden.<sup>227</sup> De ondernemingsraad bestaat uit leden die door de werknemers rechtstreeks uit hun midden worden gekozen. Het aantal leden in een ondernemingsraad is afhankelijk van het aantal werknemers in de onderneming.<sup>228</sup> De leden van de ondernemingsraad, alsook diegenen die op de kandidatenlijst gestaan hebben, mogen niet worden benadeeld in hun positie in de onderneming wegens hun lidmaatschap of kandidaatstelling.<sup>229</sup> Ook genieten ze een bepaalde ontslagbescherming.<sup>230</sup>

Voor ondernemingen met minder dan vijftig werknemers kan een ondernemingsraad op vrijwillige basis of op basis van een cao worden opgericht.<sup>231</sup> Op dergelijk ingestelde ondernemingsraden zijn de wettelijke bepalingen omtrent de ondernemingsraad ook van toepassing. Daarom is het in het kader van deze bijdrage dus belangrijk om de rechten van de ondernemingsraad ook weer te geven.

### **2. Bevoegdheden**

De voornaamste bevoegdheden van de ondernemingsraad betreffen het recht op overleg met de ondernemer, het recht op informatie, het adviesrecht en het instemmingsrecht.<sup>232</sup>

#### **a) *Recht op overleg met de ondernemer***

Het recht op overleg komt tot uiting in de overlegvergadering.<sup>233</sup> Dit is de bijeenkomst van de ondernemer, vertegenwoordigd door de bestuurder, en de ondernemingsraad.<sup>234</sup> Overleg vindt plaats over de aangelegenheden waartoe een wettelijke verplichting tot overleg bestaat en over alle aangelegenheden die de onderneming betreffen en waarover het overleg wenselijk geacht

---

<sup>227</sup> Artikel 2 lid 1 WOR.

<sup>228</sup> Artikel 6 lid 1 WOR.

<sup>229</sup> Artikel 21 WOR.

<sup>230</sup> Zie voor de ontslagbescherming Artikel 670, vierde lid, artikel 670a, artikel 670b en artikel 685, eerste lid van Boek 7 van het Nederlands Burgerlijk Wetboek.

<sup>231</sup> Artikel 5a WOR.

<sup>232</sup> H.L. BAKELS en W.H.A.C.M. BOUWENS, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2009, 312-320.

<sup>233</sup> Artikel 23 en 24 WOR.

<sup>234</sup> J. VAN DRONGELEN en S.F.H. JELLINGHAUS, *Collectief arbeidsrecht (deel 1): Wet op de ondernemingsraden*, Zutphen, Uitgeverij Paris, 2010, 169-170.

wordt.<sup>235</sup> Dit laatste geeft het ruime kader van het overleg aan: bespreekbaar zijn alle sociale, organisatorische, financiële en economische zaken die betrekking hebben op de onderneming.<sup>236</sup> Onder de aangelegenheden waartoe een wettelijke verplichting tot overleg bestaat kan bijvoorbeeld gewezen worden op voorgenomen advies- en instemmingsplichtige besluiten waarvan melding gemaakt wordt in artikel 25 en 27 WOR.

In die overlegvergadering hebben zowel de bestuurder als de ondernemingsraad het recht om voorstellen te doen en daarna besluiten te nemen.<sup>237</sup> Toch kan ook buiten de overlegvergadering de ondernemingsraad voorstellen doen aan de ondernemer.<sup>238</sup>

## **b)      *Recht op informatie***

Het recht van de ondernemingsraad op informatie<sup>239</sup> is van cruciaal belang aangezien de ondernemingsraad zijn taken slechts en naar behoren kan uitoefenen indien het over voldoende informatie beschikt.<sup>240</sup>

Het informatierecht van de ondernemingsraad kan betrekking hebben op verscheidene elementen.<sup>241</sup> Allereerst kan de ondernemingsraad alle inlichtingen en gegevens vragen die het voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig heeft.<sup>242</sup>

In de tweede plaats dient aan het begin van iedere zittingsperiode (dus het moment waarop een nieuwe ondernemingsraad wordt ingesteld), de ondernemer de ondernemingsraad algemene basisinformatie te verstrekken, aangaande een aantal gegevens van juridische en organisatorische aard.<sup>243</sup>

Ten derde verschaft de ondernemer de ondernemingsraad minimaal tweemaal per jaar schriftelijk financieel-economische informatie. Hiermee moet de ondernemingsraad in staat gesteld worden om de algemene gang van zaken van de onderneming mee te kunnen bespreken.<sup>244</sup> Dergelijke bespreking dient minstens tweemaal per jaar aan de orde te komen.<sup>245</sup>

Ten vierde dient ook sociale informatie over het gevoerde en te voeren personeelsbeleid verstrekt te worden. Dit gebeurt minstens eenmaal per jaar, op schriftelijke wijze.<sup>246</sup>

---

<sup>235</sup> Artikel 23 lid 2 WOR.

<sup>236</sup> F.W.H. VINK en R.H. VAN HET KAAR, *Inzicht in de ondernemingsraad*, Den Haag, Sdu Uitgevers, 2012, 282-136-137.

<sup>237</sup> H.L. BAKELS en W.H.A.C.M. BOUWENS, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2009, 312.

<sup>238</sup> Artikel 23 lid 3 WOR.

<sup>239</sup> Artikel 31-31c WOR.

<sup>240</sup> H.L. BAKELS en W.H.A.C.M. BOUWENS, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2009, 313.

<sup>241</sup> J. VAN DRONGELEN en S.F.H. JELLINGHAUS, *Collectief arbeidsrecht (deel 1): Wet op de ondernemingsraden*, Zutphen, Uitgeverij Paris, 2010, 153-166.

<sup>242</sup> Artikel 31 lid 1 WOR.

<sup>243</sup> Artikel 31 lid 2 WOR.

<sup>244</sup> Artikel 31a WOR.

<sup>245</sup> Artikel 24 lid 1 WOR.

<sup>246</sup> Artikel 31b WOR.

Tot slot dient er ook informatie over adviesopdrachten en informatie over beloningsverhoudingen verschaft te worden.<sup>247</sup>

### **c) Adviesrecht ten aanzien van economische, organisatorische en financiële aangelegenheden**

Ten aanzien van voorgenomen beslissingen met betrekking tot economische, organisatorische en financiële aangelegenheden moet volgens artikel 25 lid 1 WOR de ondernemer de ondernemingsraad de mogelijkheid bieden om een advies te geven. Een aantal van die beslissingen dienen echter slechts ter advisering aan de ondernemingsraad worden voorgelegd indien zij 'belangrijk zijn'. Onder andere het gewicht van het besluit, de aard en de omvang van de activiteiten van de onderneming en het aantal werknemers voor wie het besluit niet-verwaarloosbare gevolgen heeft of zal hebben zijn factoren die kunnen meespelen om te bepalen of een voorgenomen beslissing al dan niet als belangrijk aangemerkt dient te worden.<sup>248</sup>

Wanneer de ondernemer een voorgenomen besluit heeft, vraagt hij schriftelijk het advies van de ondernemingsraad op een zodanig tijdstip dat het advies nog van wezenlijke invloed kan zijn op het te nemen besluit.<sup>249</sup> De adviesvraag wordt onderbouwd en bevat voldoende informatie, waaronder ook de beweegredenen en de gevolgen (en de eventuele maatregelen die genomen worden naar aanleiding van die gevolgen).<sup>250</sup> Als de ondernemer een besluit neemt na het advies, dan brengt hij de ondernemingsraad hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte en motiveert een eventuele afwijking van het advies. De uitvoering van het besluit kan bij een afwijking gedurende een maand geschorst worden (tenzij de ondernemingsraad dit niet nodig acht) en gedurende die periode kan de ondernemingsraad in beroep gaan bij de Ondernemingskamer.<sup>251</sup>

### **d) Instemmingsrecht**

Het instemmingsrecht heeft betrekking op besluiten omtrent regelingen op het gebied van het sociaal beleid van de onderneming.<sup>252</sup> De ondernemer dient de instemming van de ondernemingsraad te vragen voor de vaststelling, wijziging of intrekking van een van de in artikel 27 lid 1 WOR limitatief opgesomde regelingen. Belangrijk is wel dat het niet gaat om zogeheten primaire arbeidsvoorwaarden (zoals bijvoorbeeld de hoogte van het loon).<sup>253</sup> Opgemerkt dient dat indien de betrokken aangelegenheid reeds inhoudelijk is geregeld in een cao, de instemming echter niet meer vereist is.<sup>254</sup>

---

<sup>247</sup> Artikel 31c en artikel 31d WOR.

<sup>248</sup> H.L. BAKELS en W.H.A.C.M. BOUWENS, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2009, 314.

<sup>249</sup> Artikel 25 lid 2 WOR.

<sup>250</sup> Artikel 25 lid 3 WOR.

<sup>251</sup> Artikel 25 lid 5 en lid 6 WOR.

<sup>252</sup> F.W.H. VINK en R.H. VAN HET KAAR, *Inzicht in de ondernemingsraad*, Den Haag, Sdu Uitgevers, 2012, 191.

<sup>253</sup> H.L. BAKELS en W.H.A.C.M. BOUWENS, *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2009, 317-319.

<sup>254</sup> Artikel 27 lid 3 WOR

## **D. De personeelsvertegenwoordiging**

### **1. Inrichting**

De personeelsvertegenwoordiging wordt geregeld in artikel 35c van de Wet op de Ondernemingsraden. In een onderneming waarin minder dan vijftig personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld. De personeelsvertegenwoordiging dient echter verplicht te worden ingesteld indien in een onderneming van ten minste tien werknemers en minder dan vijftig werknemers ten minste de meerderheid van de werkzame personen er om verzoekt.<sup>255</sup>

De wetgever wijst op de organisatorische en financiële verhoudingen tussen ondernemingen met verschillende omvang om de specifieke getalscriteria voor de instelling van de verschillende organen (ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging en personeelsvergadering) te hanteren.<sup>256</sup>

### **2. Bevoegdheden**

Indien de personeelsvertegenwoordiging wordt ingesteld, bepaalt de wet enkele rechten en plichten van dat orgaan op dwingende wijze. De bevoegdheden lijken op het eerste zicht beperkt maar er dient in gedachten gehouden te worden dat de wetgever een aantal belangrijke bevoegdheden niet expliciet geregeld heeft omdat zij kunnen worden afgeleid van de Wet op de Ondernemingsraden.<sup>257</sup> Ook kunnen er nadere afspraken gemaakt worden tussen de personeelsvertegenwoordiging en de onderneming over verdergaande bevoegdheden.<sup>258</sup>

De ondernemer is verplicht met de personeelsvertegenwoordiging in vergaderingen onder meer de algemene gang van zaken van de onderneming te bespreken (artikel 35c lid 3 jo. Artikel 35b lid 4 WOR).

#### **a) *Ondernemingen met 10 tot 50 werknemers***

De wettelijke bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging in de ondernemingen met 10 tot 50 werknemers zijn in lid 4-6 van artikel 35c WOR opgenomen. Hier vindt men ondermeer de werktijdenregeling terug, het arbeidsomstandighedenbeleid en het beleid met betrekking tot ziekteverzuim.

De adviesbevoegdheid die de ondernemingsraad heeft op basis van artikel 25 WOR geldt niet voor de personeelsvertegenwoordiging. Wel heeft de personeelsvertegenwoordiging een

---

<sup>255</sup> Artikel 35c lid 2 WOR.

<sup>256</sup> S.S.M. PETERS, *Verdund sociaal recht: onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer, Kluwer, 2006, 78.

<sup>257</sup> Zie hiervoor F.W.H. VINK en R.H. VAN HET KAAR, *Inzicht in de ondernemingsraad*, Den Haag, Sdu Uitgevers, 2012, 282-283.

<sup>258</sup> Artikel 32 lid 2 WOR.

adviesbevoegdheid inzake voorgenomen besluiten van de ondernemer die kunnen leiden tot het verlies van arbeidsplaatsen of een belangrijke verandering van arbeid of de arbeidsomstandigheden van ten minste een vierde van de in de onderneming werkzame personen (artikel 35c lid 3 jo artikel 35b lid 5 WOR).

#### **b) Ondernemingen met minder dan 10 personen**

De bevoegdheid van de personeelsvertegenwoordiging van een onderneming waarin minder dan 10 personen werkzaam zijn, is geregeld in artikel 35 d lid 2 WOR. Hier dienen algemene inlichtingen, zoals in artikel 31 lid 1 WOR, verstrekt te worden aan de personeelsvertegenwoordiging. Dit kan wel schriftelijk gebeuren. Het instemmingsrecht is hier beperkt tot de werktijdregeling en de regelingen in verband met de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim en het re-integratiebeleid.<sup>259</sup>

### **E. De personeelsvergadering**

#### **1. Inrichting**

De ondernemingen waarin geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, beschikken over een directe vorm van medezeggenschap onder bepaalde omstandigheden, namelijk de personeelsvergadering. Dit houdt in dat in ondernemingen met minstens 10 en maximum 50 werknemers, minstens tweemaal per kalenderjaar de ondernemer gezamenlijk met de in de onderneming werkzame personen bijeenkomt. De ondernemer is ook tot dit overleg verplicht indien een vierde van het personeel daarom gemotiveerd verzoekt.<sup>260</sup>

#### **2. Bevoegdheden**

Minstens eenmaal per jaar wordt in de personeelsvergadering de algemene gang van zaken in de onderneming besproken. De ondernemer is daartoe verplicht informatie te verstrekken over de werkzaamheden en de resultaten van de onderneming in het afgelopen jaar alsook de verwachtingen voor het komende jaar. Ook dienen gegevens inzake het gevoerde en te voeren sociale beleid ten aanzien van de in de onderneming werkzame personen verstrekt te worden.<sup>261</sup>

Tijdens de personeelsvergadering kunnen daarnaast alle aangelegenheden die de onderneming betreffen aan bod komen waarvoor de ondernemer of de werknemers dit overleg wenselijk vinden. Daartoe kunnen de werknemers voorstellen doen en standpunten kenbaar maken.<sup>262</sup>

---

<sup>259</sup> F.W.H. VINK en R.H. VAN HET KAAR, *Inzicht in de ondernemingsraad*, Den Haag, Sdu Uitgevers, 2012, 282-285.

<sup>260</sup> Artikel 35b lid 1 WOR.

<sup>261</sup> Artikel 35b lid 4 WOR.

<sup>262</sup> Artikel 35b lid 2 WOR.

De werknemers hebben het recht advies uit te brengen over elk door de ondernemer voorgenomen besluit dat kan leiden tot verlies van arbeidsplaatsen of dat een belangrijke verandering van de arbeid, de arbeidsvoorwaarden of de arbeidsomstandigheden van minstens een vierde van het personeel tot gevolg heeft. Deze verplichting vervalt echter wel indien de aangelegenheid inhoudelijk geregeld wordt door een cao.<sup>263</sup>

## **F. Toetsing van de Nederlandse regeling**

S.S.M. PETERS toetst in haar doctoraat de Nederlandse regeling omtrent het tot uiting komen van het recht van medezeggenschap aan de Kaderrichtlijn en aan het gelijkheidsbeginsel. Het is belangrijk deze toetsing na te gaan, om zo ook te kunnen vaststellen of de Nederlandse regeling een model kan zijn voor de Belgische regelgever.

### **1. Toetsing aan de Kaderrichtlijn**

S.S.M. PETERS stelt dat de Kaderrichtlijn uitgaat van een vertegenwoordigende vorm van medezeggenschap maar wijst ook op de in deze bijdrage reeds eerder aangehaalde overweging 16, die stelt dat de Kaderrichtlijn 'geen afbreuk doet aan systemen die voorzien in rechtstreekse betrokkenheid van werknemers, mits zij hun recht op informatie en raadpleging ook via hun vertegenwoordigers kunnen uitoefenen'. Hieruit maakt PETERS op dat de lidstaten dus ook een reeds bestaand systeem van directe medezeggenschap kunnen handhaven, mits de betrokken werknemers ook de mogelijkheid hebben om hun medezeggenschapsrechten via hun vertegenwoordigers uit te oefenen.

In Nederland voorziet de Wet op de Ondernemingsraden dus in een directe vorm van medezeggenschap, namelijk de personeelsvergadering.<sup>264</sup> Toch stelt PETERS dat deze regeling niet botst met de Kaderrichtlijn aangezien de regeling voor de personeelsvergadering geldt voor ondernemingen met 10 tot 50 werknemers, terwijl de Kaderrichtlijn enkel verplichtingen bevat voor ondernemingen met minstens 50 werknemers.<sup>265</sup>

Ook het feit dat er in een onderneming met minder dan 50 werknemers een verplichte medezeggenschapsregeling kan gelden, lijkt problemen te kunnen geven.<sup>266</sup> Artikel 137 lid 2 EG-verdrag, stelt immers dat er rekening moet gehouden worden met kleine en middelgrote ondernemingen en dat het verplicht is een onderscheid te maken naar ondernemingsomvang indien dat noodzakelijk is om te voorkomen dat deze ondernemingen met te grote (o.m. financiële en administratieve) verplichtingen worden belast. Ook overweging 19 van de Kaderrichtlijn wijst in deze richting. Toch blijkt uit overweging 20 en 31 en artikel 9 van de Kaderrichtlijn dat de

---

<sup>263</sup> Artikel 35b lid 5 WOR.

<sup>264</sup> Artikel 35b WOR.

<sup>265</sup> S.S.M. PETERS, *Verdund sociaal recht: onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer, Kluwer, 2006, 484-485.

<sup>266</sup> Ondernemingen met 10 tot 50 werknemers worden immers in Nederland verplicht om ofwel de wettelijke regeling van de ondernemingsraad, ofwel die van de personeelsvertegenwoordiging ofwel die van de personeelsvergadering toe te passen.

Nederlandse regeling niet onderuit gehaald dient te worden. De lidstaten moeten immers reeds bestaande, gunstigere nationale bepalingen handhaven en er voor zorgen dat geen afbreuk wordt gedaan aan regelingen die doelen op het bevorderen van de sociale dialoog binnen de onderneming die niet door de Kaderrichtlijn gedekt zijn.<sup>267</sup>

Doordat de Nederlandse materiële medezeggenschapsregeling van de Wet op de Ondernemingsraden dus geacht werd in overeenstemming te zijn met de Kaderrichtlijn, werd ze op dit punt dan ook niet aangepast. Enkel artikel 5 (onthefing van de verplichting tot het instellen van een ondernemingsraad) en artikel 20 geheimhoudingsplicht van de Wet op de Ondernemingsraden werden gewijzigd.<sup>268</sup>

## **2. Toetsing aan het gelijkheidsbeginsel**

Het gelijkheidsbeginsel houdt in dat een ieder gelijk is voor de wet en het recht heeft op gelijke bescherming door de wet. Het vereist dus dat alle werknemers een gelijke sociale rechtspositie hebben door de wet ofwel dat ze in beginsel een gelijke aanspraak kunnen maken op sociale rechten, waaronder het recht op medezeggenschap. Een inbreuk op die gelijkheid door de wetgever dient gerechtvaardigd te worden. PETERS onderzocht of het door de wetgever gemaakte onderscheid naar ondernemingsomvang in een bepaalde sociaalrechtelijke regeling geoorloofd is.<sup>269</sup>

Allereerst worden de doelen van de wetgeving nagegaan. Hieruit blijkt dat de Nederlandse regelgever twee gerechtvaardigde doelen voor ogen heeft:

- Het beschermen van kleine ondernemingen tegen sociaalrechtelijke verplichtingen die als dusdanig financieel belastend zijn dat die kleine ondernemingen in moeilijkheden komen met betrekking tot de oprichtings- en ontwikkelingsmogelijkheden;
- Met behulp van de verschillende medezeggenschapsregimes afstemmen op verschillen in organisatorische verhoudingen tussen grote en kleine ondernemingen.<sup>270</sup>

Ten tweede wordt nagegaan of de gedifferentieerde medezeggenschapsregeling van de Wet op de Ondernemingsraden beschouwd kan worden als een geschikt middel om de twee doelen te bereiken. Inzake het eerste doel kan dit bevestigend beantwoord worden. Kleine ondernemingen worden immers niet de verplichting opgelegd om een formele ondernemingsraad in te stellen, maar krijgen lichtere medezeggenschapsverplichtingen opgelegd. Met betrekking tot het tweede doel is het antwoord complexer. Het feit dat grotere ondernemingen een vertegenwoordigingsorgaan als de ondernemingsraad dienen in te stellen, kan gezien worden als een geschikt middel. Maar het feit dat de kleinste categorie van ondernemingen (met minder dan 10 werknemers) een vertegenwoordigende vorm van medezeggenschap (namelijk de personeelsvertegenwoordiging)

---

<sup>267</sup> S.S.M. PETERS, *Verdond sociaal recht: onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer, Kluwer, 2006, 485-486.

<sup>268</sup> S.S.M. PETERS, *Verdond sociaal recht: onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer, Kluwer, 2006, 487-488.

<sup>269</sup> S.S.M. PETERS, *Verdond sociaal recht: onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer, Kluwer, 2006, 465-466

<sup>270</sup> S.S.M. PETERS, *Verdond sociaal recht: onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer, Kluwer, 2006, 500-502.

wordt voorgeschreven, weliswaar facultatief, lijkt geen geschikt middel. Een directe vorm van medezeggenschap lijkt hier meer op haar plaats. Ook het feit dat in een onderneming met 10 tot 50 werknemers de personeelsvertegenwoordiging verplicht dient te worden ingesteld als een bepaald percentage van de werknemers hierom verzoekt, lijkt geen geschikt middel in te houden om het tweede doel te bereiken.<sup>271</sup>

Ten derde wordt de noodzakelijkheid en subsidiariteit van de Nederlandse regeling onderzocht. De conclusie ten aanzien van zowel de eerste als de tweede doelstelling is gelijklopend. De afgrenzingen gesteld op 10 en 50 werknemers, worden beiden geacht noodzakelijk te zijn om de doelstellingen te realiseren. Om kleine ondernemingen tegen te zware financiële lasten te beschermen, krijgen ondernemingen met 10 tot 50 werknemers immers minder zware verplichtingen opgelegd, omdat de instelling van een ondernemingsraad niet verplicht is. Ook de organisatorische doelstelling kan enkel gerealiseerd worden met een onderscheid te maken tussen de ondernemingen met meer dan 50 werknemers en ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Hierbij wordt ook gewezen op de grote beleidsvrijheid die de wetgever toekomt, waardoor er in de regel altijd discussie kan bestaan welke de grenzen juist moeten zijn. Hoewel PETERS stelt dat het daarnaast ook noodzakelijk kan geacht worden een afgrenzing op 10 werknemers te plaatsen, namelijk boven dit aantal kan via een semi-verplichte regeling een personeelsvertegenwoordiging worden ingesteld, lijkt het niet noodzakelijk dat werknemers in ondernemingen met minder dan 10 werknemers volledig van enige medezeggenschap kunnen worden uitgesloten. Indien hier immers geen vrijwillige personeelsvertegenwoordiging ingericht wordt, is er geen vorm van medezeggenschap mogelijk. Zowel het voorkomen van te zware financiële lasten voor kleine ondernemingen als het organisatorisch argument lijken geen reden te zijn voor deze schending van de noodzakelijkheid en de subsidiariteit, aangezien er bijvoorbeeld voorzien kon worden in een verplichte, eventueel nog afgezwakte, personeelsvergadering waardoor de werknemers toch verplicht geïnformeerd zouden worden en advies in bepaalde zaken zouden kunnen uitbrengen.<sup>272</sup>

Ten slotte wordt de proportionaliteit nagegaan. Dit houdt in dat de beoordeling wordt gemaakt van de afweging die de Nederlandse wetgever gemaakt heeft tussen de belangen die door het gemaakte onderscheid worden gediend en de belangen die door dat onderscheid aangetast worden. Het aangetaste belang is het recht op medezeggenschap: sommige werknemers zien immers een beperking van dit grondrecht en anderen worden er zelfs volledig van uitgesloten. De belangen die gediend zijn met het onderscheid naar ondernemingsomvang zijn die van de kleine ondernemingen die beschermd worden tegen te zware financiële en organisatorische lasten. De Nederlandse wetgever heeft algemeen betoogt dat een formeel gezien ongelijke medezeggenschapsrechten, een materiaal gelijke medezeggenschapsregeling kan opleveren. Het toenemen van de grootte en complexiteit van een onderneming kan meebrengen dat de uitoefening van het medezeggenschapsrecht op een andere wijze gebeurt, zodat toch nog

---

<sup>271</sup> S.S.M. PETERS, *Verdund sociaal recht: onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer, Kluwer, 2006, 502-504.

<sup>272</sup> S.S.M. PETERS, *Verdund sociaal recht: onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer, Kluwer, 2006, 505-508.



gelijkwaardige medezeggenschapsprestaties kunnen verkregen worden.<sup>273</sup> De Nederlandse regeling voldoet in veel opzichten aan dit beeld, aangezien kleine ondernemingen andere organen (namelijk de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering in plaats van de ondernemingsraad) kunnen instellen en dus lichtere verplichtingen opgelegd krijgen. Toch is er echter een punt waar de regeling tekortschiet, namelijk het feit dat in de kleinste ondernemingen (met minder dan 10 werknemers dus) geen enkele vorm van medezeggenschap verplicht is. Noch de financiële, noch de organisatorische doelstelling rechtvaardigen een volledige uitzondering van die werknemers, waardoor er dus een inbreuk is op het recht van werknemers op gelijke medezeggenschap zoals dat voortvloeit uit het beginsel van gelijke behandeling.<sup>274</sup>

Geconcludeerd kan worden dat de Nederlandse regeling, in de zin dat ze een andere vorm geeft aan de medezeggenschap in ondernemingen met 10 tot 50 werknemers, geschikt is en gerechtvaardigd is door de financiële en organisatorische belangen van de kleine ondernemingen en de verschillende medezeggenschapsbehoeften van werknemers in kleine en grote ondernemingen. Maar daar waar de Nederlandse regeling enkel een vrijwillige personeelsvergadering voorschrijft voor de ondernemingen met minder dan 10 personen, is de Nederlandse regeling ongeschikt. Daarbij komt dat het feit dat deze werknemers volledig uitgesloten kunnen worden van enige uitoefening van het recht op medezeggenschap, een ongerechtvaardigde inbreuk van het recht op gelijke medezeggenschap inhoudt.<sup>275</sup>

## **G. Een voorbeeld voor België?**

Tot slot dient nagegaan te worden of het Nederlandse systeem een model kan zijn voor de Belgische wetgever om ervoor te zorgen dat elke werknemer zijn recht op informatie en raadpleging gewaarborgd kan zien.

Zoals hierboven aangetoond zijn de drempels die de Nederlandse wetgever opgeeft voor de inrichting van overlegorganen lager gelegen dan die in België. Een ondernemingsraad kan immers al vanaf 50 werknemers, terwijl dit in België nog steeds 100 werknemers vereist. Ook lijkt de Nederlandse wetgever het instellen van een ondernemingsraad voor ondernemingen met minder dan 50 werknemers, een logische zaak te vinden, aangezien er ook uitdrukkelijk bepaald wordt dat een vrijwillige ondernemingsraad kan ingesteld worden die dezelfde rechten en verplichtingen heeft als de ondernemingsraad die verplicht dient ingesteld te worden. Daarbij komt dan nog dat de rechten die de Nederlandse wetgever toekent aan de ondernemingsraad uitgebreid zijn.

In de ondernemingen met minder dan 50 werknemers waar geen (vrijwillige) ondernemingsraad ingericht wordt, is het mogelijk om te voorzien in een personeelsvertegenwoordiging. De inrichting hiervan is enkel verplicht indien een bepaald percentage van de werknemers erom verzoekt. De

---

<sup>273</sup> Bijvoorbeeld een systeem van vertegenwoordiging in plaats van directe medezeggenschap in grote ondernemingen.

<sup>274</sup> S.S.M. PETERS, *Verdond sociaal recht: onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer, Kluwer, 2006, 508-511.

<sup>275</sup> S.S.M. PETERS, *Verdond sociaal recht: onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer, Kluwer, 2006, 514.

bevoegdheden van de personeelsvertegenwoordiging, zoals reeds weergegeven, verschillen wel naarmate het een onderneming betreft met meer of minder dan 10 werknemers.

Tot dusver lijkt de Nederlandse regeling niet immens veel te verbeteren aan de situatie van de werknemers in kleine ondernemingen. Aangezien de inrichting van een personeelsvertegenwoordiging enkel verplicht is in bepaalde gevallen, kunnen werknemers nog verstoken blijven van hun recht op informatie en raadpleging. Toch heeft de Nederlandse wetgever hierop ingespeeld en heeft hij een orgaan gecreëerd waarbij directe werknemersparticipatie in bepaalde gevallen mogelijk is, namelijk de personeelsvergadering.

Deze personeelsvergadering kan een goed model zijn om de problemen omtrent de uitoefening van het recht op informatie en raadpleging in België op te lossen. Immers, indien er geen overlegorganen zijn ingericht in de onderneming met minstens 10 en maximum 50 werknemers, is de werkgever verplicht minstens tweemaal per jaar een personeelsvergadering te organiseren, waarin minstens eenmaal per jaar de algemene gang van zaken wordt besproken met de werknemers. Hierbij dient informatie verstrekt te worden omtrent de werkzaamheden, de resultaten en de verwachtingen. Ook het gevoerde en te voeren sociale beleid komen aan bod in de personeelsvergadering. Daarnaast kunnen ook, op basis van voorstellen, alle aangelegenheden die de onderneming betreffen aan bod komen waarvoor de ondernemer of de werknemers het overleg wenselijk wordt geacht.

De personeelsvergadering zorgt er dus voor dat iedere werknemer minstens omtrent de algemene gang van zaken en het sociale beleid wordt geïnformeerd. Ook wordt de werknemer minstens geraadpleegd, in de vorm van het uitbrengen van een advies, omtrent een voorgenomen besluit dat een verlies van arbeidsplaatsen inhoudt of leidt tot een belangrijke verandering in de arbeid, arbeidsvoorwaarden of arbeidsomstandigheden van minstens een vierde van het personeel. Via de personeelsvergadering kan dus het recht op raadpleging en informatie van iedere werknemer gewaarborgd worden.

Toch voldoet de Nederlandse regeling niet helemaal. De personeelsvergadering is immers enkel verplicht in ondernemingen met minstens 10 werknemers en maximum 50 werknemers. Net zoals in België kan dus een bepaalde groep van werknemers verstoken blijven van hun recht op informatie en raadpleging, namelijk de werknemers in de ondernemingen met minder dan 10 werknemers waar geen personeelsvertegenwoordiging is ingericht. Ook dient men erop te wijzen dat in ondernemingen met meer dan 50 werknemers waar de ondernemingsraad toch ontbreekt, ook geen recht lijken te hebben op de inrichting van een personeelsvergadering. Net zoals de Belgische regelgeving is de Nederlandse regelgeving dus niet sluitend.

Indien het Nederlandse systeem van de personeelsvergadering (en eventueel de personeelsvertegenwoordiging) wel zou gebruikt worden als model voor België, verdient het dan ook de aanbeveling dat het idee van de personeelsvergadering verruimd wordt. Zo moet de personeelsvergadering ook verplicht worden in ondernemingen met minder dan tien werknemers en moet ze ook mogelijk zijn in grotere ondernemingen indien de (verplichte) overlegorganen niet worden ingesteld.

## H. Tussenbesluit

In Nederland zit het recht op informatie en raadpleging vervat in het zogenaamde recht op de medezeggenschap, dat ingeschreven is in de Grondwet. Dit recht kan tot uiting komen door de directe of indirecte vertegenwoordiging.

Bij de indirecte vertegenwoordiging is ook in Nederland de ondernemingsraad het voornaamste orgaan van werknemersvertegenwoordiging. Dit orgaan, dat verplicht dient te worden ingesteld in ondernemingen waarin ten minste 50 werknemers tewerkgesteld zijn, verkrijgt onder meer het recht op overleg, het recht op informatie, het adviesrecht en het instemmingsrecht.

De inspraak van de werknemers in Nederland gaat dus verder dan in België. Voor bepaalde beslissingen volstaat het immers niet dat de ondernemer de ondernemingsraad informeert, overleg pleegt en om advies vraagt, maar dient ook een effectieve instemming gegeven te worden.

Nog belangrijker in Nederland zijn de regelingen voor de ondernemingen met minder dan 50 werknemers. Ook in deze kleinere ondernemingen is het mogelijk om vertegenwoordigingsorganen in te richten. Zo kan in de eerste plaats een ondernemingsraad vrijwillig of op basis van een gesloten cao worden ingericht. Daarnaast zijn er de personeelsvertegenwoordiging en de personeelsvergadering die het recht op medezeggenschap tot uiting kunnen laten komen, evenwel in mindere mate dan de ondernemingsraad aangezien hun bevoegdheden beperkter zijn.

Het valt op dat in de kleine ondernemingen het inrichten van personeelsvertegenwoordiging in eerste instantie een keuze van de ondernemer blijft. Enkel wanneer een bepaald percentage van de werknemers om de oprichting verzoekt, is de ondernemer verplicht over te gaan tot de inrichting. Men kan hierbij stellen dat de individuele werknemer op die manier ook verstoken kan blijven van zijn recht op informatie en overleg. Immers, als de ondernemer zelf geen initiatief toont en er onvoldoende werknemers achter het idee van het oprichten van een personeelsvertegenwoordiging staan, dan lijkt het alsof de individuele werknemer in de kou blijft staan.

Toch dient dit beeld genuanceerd te worden. De Wet op de Ondernemingsraden spreekt immers ook over een personeelsvergadering die minstens tweemaal per jaar plaatsvindt en waarbij de werknemers minstens eenmaal per jaar geïnformeerd worden over de algemene gang van zaken in de onderneming. Ook het sociale beleid komt hier aan bod. In bepaalde gevallen heeft de personeelsvergadering ook een adviesrecht. Als er dus geen ondernemingsraad ingesteld is en ook een personeelsvertegenwoordiging ontbreekt, zorgt de personeelsvergadering ervoor dat het medezeggenschapsrecht van de werknemer toch gewaarborgd blijft.

Maar deze regeling met betrekking tot de personeelsvergadering is enkel verplicht voor ondernemingen met minstens 10 en maximum 50 werknemers. Wanneer de onderneming minder dan 10 werknemers tewerkstelt, kan enkel vrijwillig door de ondernemer een verzwakte personeelsvertegenwoordiging ingericht worden. Werknemers van deze categorie kunnen dus ook geen wettelijk recht op medezeggenschap tegenover hun werkgever doen gelden.

Hoewel de Nederlandse regeling dus wel degelijk in overeenstemming is met de Kaderrichtlijn, en zelfs nog verder gaat dan de minimumvoorschriften, wordt net zoals in België een schending van de gelijkheid vastgesteld. Er zijn immers nog werknemers die verstoken blijven van hun recht op medezeggenschap en dat houdt een schending in van het gelijkheidsbeginsel volgens S.S.M. PETERS.

Om dus als voorbeeld te dienen voor de Belgische regelgever, verdient het de aanbeveling dat het systeem van de personeelsvergadering wordt verruimd tot alle ondernemingen, ongeacht hun grootte, indien er om welke reden dan ook, geen andere overlegorganen zijn. Enkel op die manier zal een minimale waarborging van het recht op informatie en raadpleging verzekerd kunnen worden.



## V. Besluit

Met de omzetting van de Europese richtlijn 2002/14 tot vaststelling van een algemeen kader betreffende informatie en raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap werd er in België gekozen om de grens voor de instelling van een overlegorgaan, om de minimumvoorschriften inzake informatie en raadpleging tot uiting te laten komen, te leggen op 50 werknemers.

Volgens de Kaderrichtlijn had België ook de keuze gehad om de minimumvoorschriften op het niveau van de vestiging met minstens 20 werknemers om te zetten. Door de drempel voor de verplichte instelling van een Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk echter op 50 werknemers te leggen, ziet men een sociaal overlegorgaan niet vaak opduiken in de kleine en middelgrote ondernemingen. De vraag stelde zich dan ook of er zoiets bestaat als een afdwingbaar recht van de individuele werknemer op informatie en raadpleging, zodat niet alleen werknemers in kleine en middelgrote ondernemingen (zelfs ook diegene met minder dan 20 werknemers) waar de oprichting van sociale overlegorganen niet verplicht is, maar ook de werknemers van grotere ondernemingen waar (om diverse redenen) geen sociaal overlegorgaan ingesteld is, toch informatie en raadpleging kunnen afdwingen van hun werkgever.

Met betrekking tot het onderzoek van het recht op informatie en raadpleging werd vastgesteld dat het wel degelijk om een sociale grondrecht gaat, waarvan artikel 23 Grondwet en artikel 21 Herzene Europees Sociaal Handvest de belangrijkste codificaties zijn. Ook over het collectieve karakter lijkt men het eens te zijn. De vereiste dat de titularis tot een welbepaalde groep behoort, het feit dat het voorwerp van de raadpleging een collectief belang inhoudt en de omstandigheid dat het recht collectief wordt uitgeoefend, zijn hiervoor de belangrijkste argumenten.

Echter, wie titularis is van het recht op informatie en raadpleging wordt betwist. DORSSEMONT en PEETERS halen aan dat, ondanks de collectieve uitvoering, het recht op informatie en raadpleging toekomt aan de individuele werknemer en dat deze dus het recht ook kan afdwingen. RAUWS ziet het echter anders, niet alleen betwist hij dat de individuele werknemer titularis is van het recht, hij voert ook aan dat door het ontbreken van directe werking, zowel artikel 23 Grondwet als artikel 21 Herzene Europees Sociaal Handvest geen fundament vormen om het recht te kunnen afdwingen.

Mijn inziens heeft RAUWS het bij het rechte eind omtrent de directe werking van artikel 21 Herzien Europees Sociaal Handvest. Inzake artikel 23 Grondwet is de discussie minder relevant. Het gelijkheids- en non-discriminatiebeginsel van artikel 10 en 11 Grondwet lijkt mij, net zoals onder andere DORSSEMONT, PEETERS en REYNIERS stellen, een piste die gevolgd kan worden om het ontbreken van enige vorm van informatie en raadpleging aan te pakken. Het is aanneembaar dat bepaalde bevoegdheden inzake het recht van informatie en raadpleging verzwakt worden ten aanzien van overlegorganen in kleinere ondernemingen, maar het systeem mag nooit inhouden dat bepaalde werknemers volledig worden uitgesloten van enige informatie en raadpleging. Dit houdt immers een discriminatie in die niet te rechtvaardigen valt.

In dat opzicht is het dan ook interessant om de situatie over de grens te gaan bekijken. In Nederland, waar kan gesteld worden dat het recht op informatie en raadpleging vervat ligt in het recht op medezeggenschap (artikel 19 Grondwet), worden lagere personeelsdrempels gehanteerd voor het instellen van overlegorganen. Zo is een ondernemingsraad al verplicht in ondernemingen met minimum 50 werknemers. Indien deze drempel niet zou worden bereikt, en er geen vrijwillige ondernemingsraad zou worden opgericht, is de personeelsvertegenwoordiging een optie. Vanaf het moment dat een bepaald percentage van de werknemers verzoekt om de instelling van dit orgaan, moet de ondernemer dit orgaan zelfs verplicht instellen. Ook via de personeelsvertegenwoordiging wordt de werknemer geïnformeerd en geraadpleegd.

Maar de Nederlandse regelgever ging nog verder. Om te voorkomen dat in een onderneming met minstens 10 werknemers en minder dan 50 werknemers er toch geen enkele vorm van medezeggenschap aanwezig zou zijn indien het bepaalde percentage niet bereikt werd en de ondernemer niet vrijwillig overging tot het instellen van een vertegenwoordiging, werd er ook het begrip 'personeelsvergadering' geïntroduceerd. In deze verplichte tweejaarlijkse bijeenkomst met de werknemers geeft de ondernemer (minstens eenmaal per jaar) de algemene stand van zaken weer en komt onder andere ook het sociaal beleid aan bod.

De Nederlandse regelgever geeft dus via deze regelgeving meer werknemers de kans om via een of andere vorm van direct of indirect medezeggenschap informatie en raadpleging van de ondernemer te verkrijgen. Maar toch dient opgemerkt te worden dat de Nederlandse regelgever ook niet zorgt voor een volledige waarborging van het recht op medezeggenschap. Immers, voor werknemers in een onderneming met minder dan 10 werknemers, is enkel een vrijwillig door de ondernemer ingerichte personeelsvertegenwoordiging een mogelijkheid, waardoor het recht op informatie en raadpleging van de individuele werknemer, dus volledig afhangt van de ondernemer. Hier maakte S.S.M. PETERS de conclusie dat deze regelgeving, waarbij dus werknemers omwille van de omvang van de onderneming waarin zij werken volledig verstoken kunnen blijven van hun medezeggenschapsrecht, een schending inhoudt van het gelijkheidsbeginsel.

De vraag stelt zich of desondanks het Nederlandse systeem een model kan zijn voor de Belgische regelgever. Inzake het verlagen van de drempels voor de instelling van een ondernemingsraad en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk werd niet ingegaan. Dit zou een piste kunnen zijn maar belangrijker lijkt het te onderzoeken hoe het Nederlandse systeem een model kan zijn om iedere werknemer een minimaal recht op informatie en raadpleging te waarborgen. Hiervoor werd verwezen naar het verruimen van het systeem van de personeelsvergadering, zodat de werknemer een minimale informatie en raadpleging van de werkgever kan eisen indien hij zich in een situatie bevindt waar er geen andere overlegorganen of manieren zijn om zijn recht tot uiting te zien komen.

Toch dient de bemerking gemaakt te worden dat het verruiming van het Nederlandse systeem van de personeelsvergadering niet alleen het minimum kan zijn voor België, maar mijn inziens ook het maximum dient te zijn. Een verplichte personeelsvertegenwoordiging voor bijvoorbeeld ondernemingen met minder dan 10 werknemers lijkt mij te verregaand. Niet enkel praktische en

financiële overwegingen maar ook het idee dat de werkgever nog steeds de meerdere is van de werknemer en de beleidsbeslissingen kan maken, staan volgens mij dergelijke systemen in de weg.

Tot slot wil ik ook de aandacht vestigen op het informeel overleg dat tussen de werkgever en de werknemer kan plaatsvinden, en dan vooral in zeer kleine ondernemingen. Zij die opwerpen dat dit een reden is om werknemers in kleine ondernemingen te blijven uitsluiten van een geïnstitutionaliseerd overleg, moeten erop gewezen worden dat niet-geïnstitutionaliseerde aanspraken kunnen leiden tot willekeur. Zeker met de link naar het gelijkheidsbeginsel die in deze bijdrage uiteengezet werd in het achterhoofd, dient dergelijke denkwijze afgewezen te worden. Een aanpassing van de Belgische regelgeving omtrent de manier waarop het recht op informatie en raadpleging uitgeoefend kan worden, lijkt dan ook onvermijdelijk.





# Bibliografie

## Wetgeving

- Europees Sociaal Handvest van 18 oktober 1961, *B.S.* 18 augustus 1983, 10391.
- Herzien Europees Sociaal Handvest van 3 mei 1996, *B.S.* 10 mei 2004, 37405.
- Gemeenschapshandvest van 9 december 1989 van de sociale grondrechten van de werkenden, te raadplegen bijvoorbeeld in R. Blanpain en F. Hendrickx (eds.) *Codex Europees arbeids- en sociaal zekerheidsrecht*, Antwerpen, Kluwer 2003, 11-12.
- Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie, *PB* 30 maart 2010, C 83/389-403.
- 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, 23 maart 2002, 29-34 (Kaderrichtlijn).
- Nederlandse Wet op de Ondernemingsraden, [www.wetten.overheid.nl](http://www.wetten.overheid.nl) (WOR).
- Wet 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven, *BS* 27 september 1948 (Bedrijfsorganisatiewet).
- Wet 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitoefening van hun werk, *BS* 18 september 1996, 24309 (Welzijnswet).
- Wet 13 februari 1998 houdende bepalingen tot bevordering van de tewerkstelling, *BS* 19 februari 1998, 4643 (Tewerkstellingswet).
- Wet betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008, *BS* 7 december 2007, 60578.
- Wet 23 april 2008 tot aanvulling van de omzetting van de 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, *BS* 16 mei 2008, 25628.
- Wet 28 juli 2011 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen van het jaar 2008, *BS* 12 september 2011, 58191.
- Koninklijk Besluit 27 november 1973 houdende reglementering van de economische en financiële inlichtingen te verstrekken aan de ondernemingsraden, *BS* 28 november 1973, 13352.
- Koninklijk Besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, *BS* 10 juli 1999, 26537.
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, betreffende het statuut van de syndicale afvaardiging van het personeel der ondernemingen, *BS* 1 juli 1971, 8338.
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, *BS* 25 november 1972, 13148.
- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 62 van 6 februari 1996 betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van werknemers, *B.S.* 11 april 1996, 8466 (algemeen verbindend verklaard bij KB 22 maart 1996).

- Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 9<sup>ter</sup> van 27 februari 2008, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, tot wijziging van collectieve arbeidsovereenkomst nr.9 van 9 maart 1972 houdende ordening van de in de nationale Arbeidsraad gesloten nationale akkoorden en collectieve arbeidsovereenkomsten betreffende de ondernemingsraden, BS 25 november 1972, 31325 (algemeen verbindend verklaard bij KB 5 juni 2008, BS 18 juni 2008).

#### *Vorbereidende documenten*

- Voorstel van de Commissie van 17 november 1998 voor een richtlijn van de Raad tot instelling van een algemeen kader betreffende de informatie en raadpleging van de werknemers in de Europese Gemeenschap, *PB* 5 januari 1999, C 2/3-38.
- Wetsontwerp tot aanvulling van de omzetting van 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, *Parl. St. Kamer* 2007-08, nr. 890/001, 37p.
- Wetsontwerp tot aanvulling van de omzetting van 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, *Parl. St. Kamer* 2007-08, nr. 890/002, 19p.
- Nationale Arbeidsraad, Advies betreffende de omzetting van 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, 24 maart 2005, nr. 1508, [www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be).

#### Rechtspraak

- HvJ, 29 maart 2007 (Commissie versus België), nr. C-320/06, [www.curia.eu](http://www.curia.eu).
- Voorz. Arbeidsrechtbank Brussel 13 maart 2000 (zaak *Kid Cool*), Soc. Kron. 2000, 425.

#### Belgische rechtsleer

##### *Boekwerken*

- BUELENS, J. en RIGAUX, M., 'Inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst' in G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS (eds.), *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2006, 118-126.
- DORSSEMONT, F., "Het communautair inspraakrecht, een leerstuk in wording?" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 459 p.
- DORSSEMONT, F., 'De impact van de Kaderrichtlijn 2002/14/EG betreffende de informatie en raadpleging in de 'onderneming': verbreding en verdieping' in P. HUMBLET en J. VANTHOURNOUT (eds.), *De sociale verkiezingen doorgelicht*, Antwerpen, Intersentia, 2007, 153-194.

- DORSSEMONT, F., en VAN REGENMORTEL, A., 'Het 'recht op informatie en raadpleging' in herstructurerings- en welzijnsaangelegenheden versus artikel 23 van de Grondwet' in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ (eds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht: Liber amicorum professor Maxime Stroobant*, Gent, Mys & Breesch, 2001, 265-301.
- HUMBLET, P. en RIGAUX, M. (eds.), *Synopsis van het Belgische arbeidsrecht*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 496 p.
- MAES, G., *De afdwingbaarheid van sociale grondrechten*, Antwerpen, Intersentia, 2003, 523 p.
- NEVENS, K., 'Het grondrecht op informatie, raadpleging, participatie en overleg' in G. COX en M. RIGAUX (eds.), *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 95-112.
- PEETERS, J., *Informatie en raadpleging van werknemers bij herstructurering*, Antwerpen, Intersentia, 2009, 718 p.
- PEETERS, J., 'Overlegorganen in de onderneming: de concretisering van sociale grondrechten' in M. DE GOLDS en M. RIGAUX (eds.), *Overlegorganen in de onderneming*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2009, 9-37.
- RAUWS, W., "Enige collectiefrechtelijke problemen bij herstructurering van ondernemingen" in J. PEETERS en W. RAUWS (eds.), *Herstructurering doorheen het (arbeids)recht*, Antwerpen, Intersentia, 2006, 143-179.
- REYNIERS, K., 'De Europese informatie- en raadplegingsrichtlijn 2002/14/EG als katalysator voor een hertekend ondernemingsoverleg' in M. DE GOLDS en M. RIGAUX (eds.), *Overlegorganen in de onderneming*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2009, 38-59.
- RIGAUX, M., 'Het recht op informatie en raadpleging van de werknemers(vertegenwoordigers) in het raam van de procedure collectief ontslag als element van het individueel ontslagrecht' in M. RIGAUX (ed.), *De nieuwe procedure collectief ontslag: naar een efficiëntere bescherming van het recht op informatie en raadpleging?*, Antwerpen, Intersentia Rechtswetenschappen, 1998, 21-37.
- RIGAUX, M., 'De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht' in G. COX en M. RIGAUX (eds.), *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 1-32.
- RIGAUX, M., 'De paritaire organen: de concretisering van de grondrechten op informatie, collectief overleg en collectief onderhandelen' in J. ROMBOUTS en M. RIGAUX (eds.), *Paritaire organen met inbegrip van de paritaire comités*, Mechelen, Kluwer, 2005, 9-17.
- RIGAUX, M., 'Het recht op collectief onderhandelen: sleutelement van de grondrechtelijke onderbouw en van de rechtshomogene benadering van het collectief arbeidsrecht' in G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS (eds.), *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 1-32.
- STEYAERT, J., DORSSEMONT, F., DE GANCK, C. en DE GOLDS, M., *Paritair overleg in de onderneming*, Mechelen, Kluwer, 2009, 585 p.

- STROOBANT, M., "De sociale grondrechten naar Belgisch recht: een analyse van de parlementaire werkzaamheden bij artikel 23 G.W." in G. COX en M. RIGAUX (eds.), *De grondrechtelijke onderbouw van het collectief arbeidsrecht*, Mechelen, Kluwer, 2005, 57-94.

#### *Tijdschriftartikelen*

- BLANPAIN, R., 'Arbeidsrecht beschermt mensen, geen jobs', *Juristenkrant*, afl. 125, 8 maart 2006, 4.
- DEITEREN, C. en GOYVAERTS, J., 'De kaderrichtlijn informatie en raadpleging: (g)een breekijzer voor werknemersvertegenwoordiging in de KMO?', *Oriëntatie*, Jrg. 36, 2006, nr. 1, 1-17.
- DORSSEMONT, F., 'Kaderrichtlijn Informatie en raadpleging: een hefboom voor meer werknemersinspraak in Belgische KMO's?', *NjW*, afl. 116, 15 juni 2005, 758-764.
- DORSSEMONT, F., 'Recht op informatie: collectieve vrijheid of vrijheid van een collectiviteit?', *Juristenkrant* 2006, 6.
- HUMBLET, P., 'Small is beautiful: kanttekeningen bij (het ontbreken) van sociale wetgeving op maat van de kleine en middelgrote ondernemingen', *Oriëntatie*, Jrg. 27, 1997, nr. 10, 179-185.
- PEETERS, J., 'Informatie en raadpleging op ondernemingsniveau na de omzetting van de Kaderrichtlijn: een (nog groter) juridisch labyrint', *TSR* 2009, afl. 1, 20-55.
- REYNIERS, K., 'De moeizame implementatie van de informatie- en raadplegingsrichtlijn: een stand van zaken en juridisch pleidooi voor de realisatie van het grondrecht op informatie en raadpleging in KMO's', *Soc. Kron.*, 2007, afl. 10, 580-591.
- RIMANQUE, K., "Nationale bescherming van grondrechten", TBP 1981, 33-42.
- VAN GEHUCHTEN, P. en REYNIERS, P., 'Information et consultation des travailleurs: de quelques paradox du droit du travail à la lumière de la Directive 2002/14/CE', *TSR* 2007, afl. 1, 90-119.

#### Nederlandse rechtsleer

- BAKELS, H.L. en BOUWENS W.H.A.C.M., *Schets van het Nederlands arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2011, 540 p.
- LOONSTRA, C.J. en ZONDAG, W.A., *Arbeidsrechtelijke thema's*, Den Haag, Boom Juridische Uitgevers, 2010, 4<sup>e</sup> druk, 732 p.
- PETERS, S.S.M., *Verdund sociaal recht: onderscheid naar ondernemingsomvang bij medezeggenschap, ziekte en ontslag*, Deventer, Kluwer, 2006, 713 p.
- VAN DRONGELEN, J. en JELLINGHAUS, S.F.H., *Collectief arbeidsrecht (deel 1): Wet op de ondernemingsraden*, Zutphen, Uitgeverij Paris, 2010, 437 p.
- VINK, F.W.H. en VAN HET KAAR, *Inzicht in de ondernemingsraad*, Den Haag, Sdu Uitgevers, 2012, 436 p.

## **Auteursrechtelijke overeenkomst**

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

### **Informatie en raadpleging van werknemers in KMO's**

Richting: **master in de rechten-rechtsbedeling**

Jaar: **2013**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

**De Weyer, Jessie**

Datum: **15/05/2013**