



## *nationale arbeidsraad*

---

A D V I E S Nr. 1.141

-----

Zitting van dinsdag 6 februari 1996

-----

Ontwerp van wet tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers

x

x

x

1.516-1.

A D V I E S NR. 1.141

---

Onderwerp : Ontwerp van wet tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers.

---

Bij brieven van 12 oktober en 15 december 1995 hebben mevrouw M. SMET, minister van Tewerkstelling en Arbeid, en de heer E. DI RUPO, Vice-eerste minister, minister van Economie en Telecommunicatie, de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven respectievelijk om advies verzocht betreffende genoemd ontwerp van wet tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers.

Het onderzoek van genoemde kwestie werd toevertrouwd aan een terzake bevoegde Commissie, die daartoe werd opgericht.

Op verslag van die Commissie hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werkgevers- en werknemersorganisaties op 6 februari 1996 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten betreffende de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers.

Eveneens op verslag van die Commissie hebben de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op dezelfde datum navolgend advies uitgebracht.

x x x

**ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD EN VAN DE  
CENTRALE RAAD VOOR HET BEDRIJFSLEVEN**

-----

**I. INLEIDING**

De in de Raden vertegenwoordigde organisaties hebben een onderzoek gewijd aan het ontwerp van wet tot instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen met een communautaire dimensie of in concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers.

Zij stellen vast dat genoemd ontwerp van wet tot doel heeft uitvoering te geven aan de richtlijn van de Raad van de Europese Unie dd. 22 september 1994, die hetzelfde opschrift draagt.

Deze richtlijn is van toepassing op de lidstaten van de Europese Unie en op de andere lidstaten van de Europese Economische Ruimte, met uitzondering van het Verenigd Koninkrijk.

In de huidige stand van zaken gaat het om volgende landen : België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, IJsland, Italië, Liechtenstein, Luxemburg, Nederland, Noorwegen, Oostenrijk, Portugal, Spanje en Zweden.

De richtlijn heeft tot doel het recht op informatie en raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een communautaire dimensie en concerns met een communautaire dimensie te verbeteren.

De richtlijn erkent de belangrijke rol die de sociale partners dienaangaande kunnen vervullen daar in het artikel 14 ervan wordt bepaald dat de lidstaten zelf de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen vaststellen om aan de richtlijn te voldoen, hetzij er zorg voor dragen dat de sociale partners via overeenkomsten de nodige bepalingen in werking doen treden.

Tegen die achtergrond hebben de in de Nationale Arbeidsraad vertegenwoordigde werknemers- en werkgeversorganisaties besloten een collectieve arbeidsovereenkomst te sluiten om de richtlijn in het Belgisch recht om te zetten voor de aangelegenheden, die onder de bevoegdheid van de sociale partners vallen.

In dat kader worden in onderhavig advies in de eerste plaats een aantal toelichtingen gegeven bij enkele bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst, die in de Nationale Arbeidsraad gesloten is.

Vervolgens worden een aantal voorstellen geformuleerd betreffende de artikelen van de richtlijn die niet bij collectieve arbeidsovereenkomst in het Belgisch recht kunnen worden omgezet.

Het betreft meer bepaald de toepassing van de richtlijn op de openbare sector, het probleem van de wetsconflicten, het vraagstuk van de vertrouwelijke informatie, de ontslagbescherming van de werknemersvertegenwoordigers en de kwestie van de naleving van de verplichtingen, die uit de richtlijn voortvloeien.

## II. DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

### A. Algemene toelichting

#### 1. Doel van de overeenkomst

De in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst heeft tot doel te waarborgen dat de werknemers van ondernemingen met een communautaire dimensie of concerns met een communautaire dimensie worden geïnformeerd en geraadpleegd.

Deze informatie en raadpleging moeten worden gewaarborgd door middel van de instelling van een Europese ondernemingsraad of door middel van het opstellen van een procedure ter informatie en raadpleging.

Genoemde doelstelling moet vooreerst gesitueerd worden in het kader van een geest van samenwerking. Dienaangaande dient de aandacht gevestigd op de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst waaruit duidelijk blijkt dat zowel bij de oprichting en de werking van een Europese ondernemingsraad als in het raam van de daaraan voorafgaande onderhandelingen die geest van samenwerking gerespecteerd moet worden (c.a.o., artikelen 16 en 43).

Voorts moet de doelstelling van de collectieve arbeidsovereenkomst worden geplaatst in de context van het streven naar een consensus. Daaromtrent dient gewezen op de in de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen procedures tot aanwijzing van de Belgische vertegenwoordigers, die in de Europese ondernemingsraad zitting hebben of die aan de onderhandelingen die de oprichting van een raad voorafgaan deelnemen. (c.a.o., artikelen 13 en 29). Die procedures vereisen immers dat er een akkoord wordt bereikt onder de plaatselijke afgevaardigden om de Europese vertegenwoordigers aan te wijzen. Slechts indien er geen akkoord mogelijk blijkt, mag de meerderheid een beslissing nemen.

Tenslotte dient erop gewezen dat in de collectieve arbeidsovereenkomst, ter uitvoering van de richtlijn, wordt bepaald dat de leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers van alle in België gelegen technische bedrijfseenheden die onder het toepassingsgebied van de Europese ondernemingsraad vallen, over de nodige tijd en middelen moeten kunnen beschikken zodat de leden van de Europese ondernemingsraad de werknemersvertegenwoordigers van alle technische bedrijfseenheden kunnen inlichten over de inhoud en de resultaten van de informatie- en raadplegingsprocedure binnen de Europese ondernemingsraad (c.a.o., artikel 44).

2. Aard van de in de collectieve arbeidsovereenkomst opgenomen bepalingen

Op te merken valt dat er in de collectieve arbeidsovereenkomst hoofdzakelijk twee soorten bepalingen zijn opgenomen :

- bepalingen die van toepassing zijn wanneer het hoofdbestuur of de vertegenwoordiger in België is gevestigd (transnationale bepalingen);

- bepalingen die van toepassing zijn op elke vestiging of onderneming, die in België is gevestigd, zelfs indien het hoofdbestuur van de Europese onderneming of van het concern in een ander land gevestigd is en de procedure met betrekking tot de bijzondere onderhandelingsgroep en de Europese ondernemingsraad onder het rechtsstelsel van een andere lidstaat valt (nationale bepalingen).

Die laatste soort bepalingen heeft met name betrekking op :

- de berekeningwijze van het aantal in België tewerkgestelde werknemers om na te gaan of de in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde tewerkstellingsdrempels bereikt zijn (artikel 5 van de c.a.o.);
- de wijze van aanduiding van de in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep (artikel 13 van de c.a.o.);
- het statuut van de in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers, die hun taak in het kader van een informatie- en raadplegingsprocedure vervullen (artikel 45 van de c.a.o.);
- de wijze van aanduiding van de in België tewerkgestelde leden van de Europese ondernemingsraad (in het kader van de subsidiaire voorschriften - artikel 29 van de c.a.o.).

### 3. Inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst

De collectieve arbeidsovereenkomst die in de Nationale Arbeidsraad over de Europese ondernemingsraad is gesloten, is in grote lijnen als volgt opgevat :

- Draagwijdte en doel van de overeenkomst : zie hoger;
- Definities en toepassingsgebied : in dit hoofdstuk worden een aantal essentiële begrippen nader omschreven, waardoor tevens het toepassingsgebied wordt afgebakend : ondernemingen en concerns met een communautaire dimensie, hoofdbestuur, raadpleging, lidstaat, Europese ondernemingsraad en bijzondere onderhandelingsgroep;
- Bestaande akkoorden : dit hoofdstuk betreft de akkoorden, die niet onder de verplichtingen van de collectieve arbeidsovereenkomst vallen omdat zij reeds op de datum van de inwerkingtreding van die collectieve arbeidsovereenkomst bestaan (22 september 1996);
- Bepaling van het aantal werknemers : in dit hoofdstuk wordt vastgesteld op welke wijze het aantal werknemers in België moet worden berekend om na te gaan of de in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde tewerkstellingsdrempels bereikt zijn; voorts wordt bepaald dat de informatie over het aantal tewerkgestelde werknemers eenmaal per jaar op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers door het hoofdbestuur moet worden ter beschikking gesteld;
- Onderneming die zeggenschap uitoefent : in dit hoofdstuk worden de criteria bepaald om uit te maken welke de zeggenschap uitoefenende onderneming is in een concern en om bijgevolg het hoofdbestuur te bepalen alsook om de toepasselijke wetgeving vast te stellen;



- Instelling van een Europese ondernemingsraad of van een informatie- en raadplegingsprocedure : in dit hoofdstuk wordt in de eerste plaats vastgesteld wie verantwoordelijk is voor de instelling van een raad of een procedure (het hoofdbestuur); vervolgens behandelt dit hoofdstuk de oprichting, de samenstelling en werking van de bijzondere onderhandelingsgroep, die tot taak heeft met het hoofdbestuur een akkoord over de instelling van een Europese ondernemingsraad of een informatie- en raadplegingsprocedure te sluiten; tenslotte regelt dit hoofdstuk de vorm en de inhoud van het akkoord dat over de instelling van de raad of de procedure wordt gesloten;
  
- Subsidiaire voorschriften : in dit hoofdstuk zijn de regels opgenomen betreffende de instelling, de samenstelling, de bevoegdheid en de werking van de Europese ondernemingsraad, die enkel moet worden ingesteld wanneer het hoofdbestuur en de bijzondere onderhandelingsgroep daartoe besluiten, wanneer het hoofdbestuur weigert binnen een bepaalde termijn tot onderhandelingen over te gaan of wanneer de onderhandelingen binnen een bepaalde termijn mislukken;
  
- Verscheidene bepalingen : in dit hoofdstuk zijn bepalingen opgenomen over de tijd en de middelen die aan de afgevaardigden gegeven moeten worden om de plaatselijke vertegenwoordigers te informeren over de resultaten van het Europees overleg; vervolgens zijn er ook bepalingen betreffende het statuut van de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad; tenslotte zijn er nog bepalingen over structuurwijzigingen in de onderneming of in het concern, de wijziging van de tewerkstellingsdrempels en het sluiten van een samenwerkingsprotocol tussen de raad en het hoofdbestuur.

B. Toelichting betreffende sommige bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst

In onderhavig punt worden enkele toelichtingen gegeven bij sommige artikelen van de collectieve arbeidsovereenkomst. Deze toelichtingen hebben tot doel bepaalde punten te preciseren of er de motivering van aan te geven.

Artikel 4

Het artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst heeft betrekking op de akkoorden, die niet aan de verplichtingen van de richtlijn moeten voldoen omdat zij reeds bestaan op de datum van inwerkingtreding ervan.

De aandacht wordt erop gevestigd dat de mogelijkheid bestaat een geldig akkoord te sluiten, dat van toepassing is op een beperkt deel van een bepaalde onderneming of van een bepaald concern. Voor de overige delen van de onderneming of het concern blijven alle mogelijkheden open die de collectieve arbeidsovereenkomst biedt.

Artikel 5

In artikel 5 wordt bepaald op welke wijze het aantal werknemers in België moet worden bepaald om na te gaan of de in de collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde tewerkstellingsdrempels bereikt zijn. Voor die vaststelling wordt uitgegaan van het gemiddeld aantal tewerkgestelde werknemers in de in België gelegen vestigingen of ondernemingen gedurende de twee jaar voorafgaand aan de dag van het verzoek om de onderhandelingen over de instelling van een Europese ondernemingsraad of een informatie- en raadplegingsprocedure aan te vatten. Het gemiddelde aantal in België tewerkgestelde werknemers moet berekend worden overeenkomstig de regelgeving betreffende de sociale verkiezingen, aangenomen ter uitvoering van artikel 14, § 1, 1ste alinea van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven.

Op te merken valt dat, behalve wat de referentieperiode betreft, die twee jaar moet bedragen, er voor de vaststelling van het aantal werknemers verwezen moet worden naar de berekeningswijze, die voor de sociale verkiezingen bepaald is. Voor die berekening worden de gelijkgestelde en uitgesloten werknemerscategorieën nochtans niet in aanmerking genomen.

### Artikel 13

Artikel 13 bepaalt de procedure voor de aanwijzing van de in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep. Dit gebeurt door de personeelsafgevaardigden van de Belgische ondernemingsraden en/of veiligheidscomités.

Wat de samenstelling van de bijzondere onderhandelingsgroep betreft, valt op te merken dat in uitzonderlijke omstandigheden de vakbondspermanenten van de bijzondere onderhandelingsgroep deel kunnen uitmaken.

Voor de toepassing van artikel 13 wordt aanbevolen een formule te hanteren die het mogelijk maakt rekening te houden met een weging op grond van het tewerkstellingsvolume in de betrokken vestigingen of ondernemingen.

### Artikel 45

In artikel 45 van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt bepaald dat de in België tewerkgestelde leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, leden van de Europese ondernemingsraad en werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van een informatie- en raadplegingsprocedure vervullen, bij het verrichten van hun taak dezelfde rechten en dezelfde bescherming genieten als de leden die de werknemers vertegenwoordigen in de ondernemingsraad; dit betreft in het bijzonder de deelneming aan de vergaderingen en aan de eventuele voorbereidende vergaderingen en de betaling van hun loon voor de duur dat zij afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

Op te merken valt dat door "leden" zowel de gewone leden als hun vervangers bedoeld worden.

Voorts dient erop gewezen dat onder "dezelfde rechten en dezelfde bescherming" ook de bescherming tegen arbeidsongevallen verstaan moet worden.

### III. VOORSTELLEN BETREFFENDE KWESTIES DIE BIJ WET GEREGLD MOETEN WORDEN

Gelet op het feit dat sommige punten van de richtlijn niet bij collectieve arbeidsovereenkomst geregeld kunnen worden, formuleren de sociale partners hierna een aantal voorstellen, die ertoe strekken die punten door middel van wettelijke maatregelen in het Belgisch recht om te zetten.

#### A. De toepassing van de richtlijn op de openbare sector.

Op te merken valt dat de richtlijn niet enkel geldt voor de ondernemingen van de private sector maar ook voor deze uit de publieke sector.

De in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst kan evenwel geen oplossing bieden voor de omzetting van de richtlijn ten aanzien van de ondernemingen van de openbare sector. Het personeel van deze sector is immers niet onderworpen aan de wet van 5 december 1968, op grond waarvan deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten.

De mogelijkheid om collectieve arbeidsovereenkomsten te sluiten in de zin van de wet van 5 december 1968 blijft beperkt tot de particuliere sector.

In die context is het geboden dat een analoge regeling als in de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad voor de overheidsbedrijven zou worden uitgewerkt. Derhalve wordt voorgesteld dat de regering de nodige schikkingen daartoe zou treffen.

B. Het probleem van de wetsconflicten.

In de richtlijn komen een reeks bepalingen voor met een grensoverschrijdend karakter.

Op te merken valt dat, eenmaal voor-noemde bepalingen in de nationale rechtssystemen zijn omgezet, de toepassing ervan tot wetsconflicten aanleiding kan geven.

In de richtlijn is er dienaangaande een belangrijke bepaling opgenomen, met name het artikel 3, 6° dat ertoe strekt vast te stellen welke wetgeving moet worden toegepast om uit te maken of een onderneming een "zeggenschap uitoefenende onderneming" is. Die bepaling is trouwens in het door de ministers overgelegd wetsontwerp overgenomen (artikel 7).

De sociale partners menen dat geëi-gende oplossingen moeten worden uitgewerkt om in de toekomst de problematiek van de wetsconflicten te regelen.

C. Vertrouwelijke informatie

In artikel 8, lid 1 van de richtlijn wordt bepaald dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van de Europese ondernemingsraad alsmede de deskundigen die hen eventueel bijstaan, de informatie die hen uitdrukkelijk als vertrouwelijk is verstrekt, niet aan derden mogen bekend maken. Hetzelfde geldt ten aanzien van de werknemersvertegenwoordigers in het kader van een procedure ter informatie en raadpleging.

In het tweede lid van artikel 8 is gestipuleerd dat iedere lidstaat bepaalt dat, in specifieke gevallen en onder de bij of krachtens de nationale wetgeving vastgestelde voorwaarden en beperkingen, het op zijn grondgebied gevestigde hoofdbestuur ontheven is van de plicht informatie bekend te maken mits die van die aard is dat zij, op grond van objectieve criteria, de betrokken ondernemingen ernstig in hun functioneren zou belemmeren dan wel hen zou schaden ; deze ontheffing kan afhankelijk worden gemaakt van een voorafgaande administratieve of gerechtelijke toestemming.

In artikel 11, lid 4 is ten slotte nog bepaald dat, wanneer de lidstaten artikel 8 toepassen, zij dienen te voorzien in administratieve of gerechtelijke beroepsprocedures wanneer het hoofdbestuur overeenkomstig artikel 8 vertrouwelijkheid eist of informatie achterhoudt.

De in de Raden vertegenwoordigde organisaties hebben een onderzoek gewijd aan deze bepalingen alsook aan de bepalingen van het ter advies overgelegde wetsontwerp die ertoe strekken de voorschriften van de richtlijn in het Belgisch recht om te zetten.

Op grond van dit onderzoek en rekening gehouden met de bekommelingen die dienaangaande van werkgevers- en werknemerszijde zijn naar voor gebracht, zijn de organisaties van mening dat aan de bepalingen van de richtlijn met betrekking tot de vertrouwelijke informatie uitvoering gegeven kan worden door in de eerste plaats in het Belgische recht het principe in te schrijven dat het hoofdbestuur gemachtigd is te vragen dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, van de Europese ondernemingsraad, de deskundigen die hen bijstaan of de werknemersvertegenwoordigers die informatie krijgen, bepaalde informatie die hen verstrekt is niet aan derden bekend mogen maken, wanneer dit de onderneming ernstig zou kunnen schaden.

Voorts zou bij koninklijk besluit een lijst moeten worden opgesteld van de informatie die door het hoofdbestuur niet moet worden medegedeeld omdat zij van die aard is dat zij, op grond van objectieve criteria, de betrokken ondernemingen ernstig in hun werking zou belemmeren, dan wel hen ernstig zou schaden. Wat de inhoud van voornoemde lijst betreft, stellen de organisaties voor daarin dezelfde materies op te nemen als deze die vervat zijn in artikel 27 van het koninklijk besluit van 27 november 1973 betreffende de aan de ondernemingsraden te verstrekken financieel-economische informatie.

Bij onenigheid over de toepassing van de in de twee voorgaande alinea's bedoelde bepalingen, zouden zowel het hoofdbestuur als de vertegenwoordigers van de werknemers in de mogelijkheid moeten zijn om bij de arbeidsrechtbank een beroep, zoals in kortgeding, in te stellen.

Daar het vanuit juridisch oogpunt niet mogelijk is genoemde regeling in haar geheel in een collectieve arbeidsovereenkomst in te schrijven, stellen de Raden voor dat de regering de nodige initiatieven zou nemen om die regeling door middel van een wet in te voeren.

D. Bescherming van de werknemersvertegenwoordigers

In artikel 10 van de richtlijn wordt bepaald dat de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep, de leden van de Europese ondernemingsraad en de werknemersvertegenwoordigers die hun taak in het kader van een informatie- en raadplegingsprocedure vervullen, bij het verrichten van hun taak eenzelfde bescherming en vergelijkbare waarborgen genieten als de werknemersvertegenwoordigers bij of krachtens de nationale wetgeving en/of de gebruiken in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben.

Volgens de tweede alinea van ditzelfde artikel betreft dit in het bijzonder het deelnemen aan de vergaderingen van de bijzondere onderhandelingsgroep of de Europese ondernemingsraad of aan andere vergaderingen in het kader van de in de richtlijn bedoelde informatie- en raadplegingsprocedure en de betaling van het loon van de leden die behoren tot het personeel van de onderneming met een communautaire dimensie of het concern met een communautaire dimensie, voor de duur dat zij van het werk afwezig moeten zijn om hun taak te vervullen.

De aandacht wordt erop gevestigd dat de voornoemde bepalingen mutatis mutandis in de collectieve arbeidsovereenkomst van de Nationale Arbeidsraad zijn overgenomen.

Wat evenwel de specifieke ontslagbescherming betreft, valt op te merken dat in de Belgische wetgeving een aantal bijzondere regels van gerechtelijke procedure zijn opgenomen waarvan de toepassing niet bij collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgelegd.

Om elke rechtsonzekerheid te vermijden, stellen de sociale partners dan ook voor om, wat de ontslagbescherming betreft, in de omzettingwet uitdrukkelijk te bepalen dat de voornoemde bijzondere procedureregels van toepassing zijn.

E. Naleving van de verplichtingen van de richtlijn

In artikel 11, lid 1 van de richtlijn wordt bepaald dat elke lidstaat erop moet toezien dat besturen van de op zijn grondgebied gevestigde ondernemingen en vestigingen en hun werknemersvertegenwoordigers of, in voorkomend geval, hun werknemers de in de richtlijn omschreven verplichtingen naleven, ongeacht of het hoofdbestuur al dan niet op zijn grondgebied is gevestigd.



Voorts moet elke lidstaat passende maatregelen treffen voor het geval de richtlijn niet wordt nageleefd waarbij hij in het bijzonder erop toeziet dat er administratieve of gerechtelijke procedures bestaan om de in de richtlijn opgenomen verplichtingen te doen naleven.

#### 1. Toezicht en sancties

Op te merken valt dat in het wetsontwerp dat ter advies is overgelegd een reeks artikelen zijn opgenomen die het toezicht en de strafbepalingen met het oog op de omzetting van de richtlijn regelen.

De werkgevers- en werknemersorganisaties menen dat de wet van 5 december 1968, op grond waarvan de collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten, alsook de wet van 1971 betreffende de administratieve geldboeten in de nodige administratieve en strafsancties voorzien die van toepassing zijn op alle collectieve arbeidsovereenkomsten van zodra zij door de Koning algemeen verbindend zijn verklaard.

Onder voorbehoud van een technische wijziging die eventueel omwille van de specifieke terminologie van de richtlijn zou moeten worden aangebracht (1), zijn de sociale partners dan ook van oordeel dat het probleem van de sancties op afdoende wijze door de voornoemde wetten wordt geregeld.

Wat het toezicht betreft, vestigen de sociale partners de aandacht op de respectievelijke bevoegdheden van de minister van Tewerkstelling en Arbeid en van de minister van Economie.

Zij zijn van oordeel dat er een regeling moet getroffen worden met eerbiediging van beider bevoegdheden.

-----  
(1) De wet van 1968 legt sancties op aan "de werkgevers" terwijl er in de richtlijn enkel sprake is over "hoofdbesturen".

2. Gerechtelijke procedure

Voorgesteld wordt de nodige maatregelen te nemen ten einde de arbeidsrechtbanken in staat te stellen kennis te nemen van alle geschillen betreffende de instelling en de werking van de Europese ondernemingsraden en betreffende procedures ter informatie en raadpleging.

-----