

NL

NL

NL



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 30.9.2008
COM(2008)591 definitief

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE

**betreffende het heronderzoek van Richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001
tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol
van de werknemers**

MEDEDELING VAN DE COMMISSIE

betreffende het heronderzoek van Richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers

1. INLEIDING

Bij Verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad¹ (hierna “de verordening”) is een statuut van de Europese vennootschap (hierna “SE” (Societas Europaea)) vastgesteld om een uniform wettelijk kader te creëren waarbinnen vennootschappen uit verschillende lidstaten de reorganisatie van hun werkzaamheden op Gemeenschapsniveau kunnen uittekenen en uitvoeren. Richtlijn 2001/86/EG² van de Raad (hierna “de richtlijn”) vult de verordening aan met betrekking tot de rol van de werknemers³, om ervoor te zorgen dat de oprichting van een SE niet gepaard gaat met inperking van bestaande praktijken aangaande de rol van de werknemers in de vennootschappen die aan de oprichting van een SE deelnemen.

Zoals vereist in artikel 15 van de richtlijn, onderwerpt de Commissie in deze mededeling de toepassing van de richtlijn aan een nieuw onderzoek teneinde de nodige wijzigingen voor te stellen.

Ter voorbereiding van het heronderzoek gaf de Commissie onafhankelijke deskundigen opdracht tot het opstellen van een verslag en legde zij de lidstaten en de Europese sociale partners een vragenlijst voor, samen met het ontwerp-verslag.

2. OMZETTING VAN DE RICHTLIJN IN NATIONAAL RECHT

De Commissie richtte op verzoek van de Raad een groep van deskundigen op, bestaande uit nationale deskundigen en de adviseurs inzake sociale zaken, om te voorzien in een forum ter bespreking van de regelingen voor de omzetting van de richtlijn in de nationale wetgeving. De groep hield in de periode december 2001-juni 2003 bijeenkomsten waarop de voornaamste kwesties van de tenuitvoerlegging van de richtlijn uitgebreid zijn besproken⁴.

Ondanks dit voorbereidingswerk hebben slechts zes lidstaten de richtlijn binnen de in de richtlijn vastgestelde termijn (8 oktober 2004) in nationaal recht omgezet en heeft het meer dan twee jaar geduurd voordat de nodige maatregelen in alle lidstaten waren

¹ Verordening (EG) nr. 2157/2001 van de Raad van 8 oktober 2001 betreffende het statuut van de Europese vennootschap (SE), PB L 294 van 10.11.2001, blz. 1.

² Richtlijn 2001/86/EG van de Raad van 8 oktober 2001 tot aanvulling van het statuut van de Europese vennootschap met betrekking tot de rol van de werknemers, PB L 294 van 10.11.2001, blz. 22.

³ Onder “rol van de werknemers” wordt verstaan elke procedure, met inbegrip van informatie, raadpleging en medezeggenschap, die de werknemersvertegenwoordigers in staat stelt invloed uit te oefenen op binnen de vennootschap te nemen besluiten (artikel 2, onder h), van de richtlijn).

⁴ De werkdocumenten van de groep zijn beschikbaar op het adres:
http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2007/merged_working_papers_en.pdf

vastgesteld⁵. Wat de kwaliteit van de tenuitvoerlegging betreft, blijkt uit voornoemd verslag van de onafhankelijke deskundigen⁶ dat verscheidene kwesties nadere verduidelijking of verificatie door de Commissie behoeven (zie punt 3.6 hierna).

3. INHOUD VAN DE RICHTLIJN

3.1. Hoofdbeginsel

Het veiligstellen van de rechten van werknemers betreffende hun rol in de besluitvorming van ondernemingen is een grondbeginsel en een van de doelstellingen van de richtlijn. De vóór de oprichting van SE's bestaande rechten van de werknemers vormen mede het uitgangspunt voor de bepaling van de wijze waarop gestalte zal worden gegeven aan hun inspraakrechten in de SE ('voor en na'-beginsel). Deze doelstelling wordt in eerste instantie nagestreefd door middel van een overeenkomst die het resultaat is van onderhandelingen tussen de leiding van de betrokken vennootschappen en de werknemersvertegenwoordigers. Indien er geen overeenkomst is binnen een periode van zes maanden (die in overleg kan worden verlengd tot 12 maanden), stelt de richtlijn een geheel van aanvullende regels vast. Verder kunnen werknemersvertegenwoordigers besluiten om af te zien van het openen van onderhandelingen of om de reeds geopende onderhandelingen te beëindigen en zich te verlaten op de regels inzake informatie en raadpleging van werknemers die gelden in de lidstaten waar de SE werknemers heeft.

3.2. Onderhandelingsprocedure

De wetgeving die van toepassing is op de onderhandelingsprocedure, is de wetgeving van de lidstaat waar de SE haar statutaire zetel zal hebben.

Het is aan de leiding van de vennootschappen die aan de oprichting van een SE deelnemen, het nodige te doen om in onderhandelingen te treden zodra er besloten is de SE op te richten.

Voor de onderhandelingen moet een bijzondere onderhandelingsgroep worden ingesteld die representatief is voor de werknemers. De leden van de bijzondere onderhandelingsgroep worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de deelnemende vennootschappen en hun dochterondernemingen en vestigingen. De lidstaten bepalen de wijze van verkiezing of aanwijzing van de op hun grondgebied te kiezen of aan te wijzen leden. De richtlijn behandelt de situatie bij aanvang van de onderhandelingen, maar houdt geen rekening met gevallen waarin wijzigingen in deze beginsituatie optreden voordat de onderhandelingen eindigen. Desalniettemin hebben diverse lidstaten bepalingen voor dergelijke wijzigingen vastgesteld⁷.

De rol van de bijzondere onderhandelingsgroep bestaat er hoofdzakelijk in met de bevoegde organen van de deelnemende vennootschappen te onderhandelen over de

⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/new_general_table_en.pdf.

⁶ Het eindverslag is beschikbaar op het adres:

⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2008/synthesis_report86_en.pdf.

BE, CZ, ES, LV, MT, PL, SI, SE, UK.

inhoud van de rechten met betrekking tot de rol van de werknemers in de SE. De bijzondere onderhandelingsgroep kan echter ook besluiten om af te zien van het openen van onderhandelingen of om lopende onderhandelingen te beëindigen. De vaststelling van besluiten door de bijzondere onderhandelingsgroep gebeurt volgens het beginsel van een dubbele volstreekte meerderheid (een volstreekte meerderheid van haar leden, die een volstreekte meerderheid van de werknemers vertegenwoordigt). Indien de bijzondere onderhandelingsgroep besluit om af te zien van het openen van onderhandelingen of om de reeds geopende onderhandelingen te beëindigen, is echter een driedubbele gekwalificeerde meerderheid vereist (de stemmen van twee derde van de leden, die ten minste twee derde van de werknemers vertegenwoordigen, waaronder de stemmen van leden die de werknemers in ten minste twee lidstaten vertegenwoordigen). Deze driedubbele meerderheid is ook vereist (met enkele aanvullende voorwaarden) indien het onderhandelingsresultaat uitmondt in een inperking van de medezeggenschapsrechten.

De uitgaven in verband met de onderhandelingen worden gedragen door de deelnemende vennootschappen. De meeste lidstaten hebben een redelijkheidstoets voor dergelijke uitgaven in de nationale wetgeving opgenomen, terwijl andere lidstaten een indicatieve lijst van door de deelnemende vennootschappen te dragen uitgaven hebben opgenomen.

In het kader van de onderhandelingen kan de bijzondere onderhandelingsgroep op haar verzoek worden bijgestaan door deskundigen van haar keuze. In de meeste nationale wetgevingen is het aantal deskundigen dat door de deelnemende vennootschappen wordt vergoed, beperkt tot één, zoals wordt toegestaan door de richtlijn; slechts enkele lidstaten⁸ hebben een dergelijke beperking niet opgenomen.

3.3. Inhoud van de overeenkomst

Een van de belangrijkste beginselen van de richtlijn is dat de partijen vrij de regels mogen bepalen die hen zullen binden met betrekking tot de rol van de werknemers. De enige beperking van de autonomie van de partijen is vervat in artikel 4, lid 4, en geldt in het geval van een SE opgericht door omzetting: de overeenkomst moet ten minste in dezelfde mate voorzien in elk aspect van de rol van de werknemers als bij de in een SE om te zetten vennootschap het geval is.

Om de onderhandelingspartijen te helpen, geeft de richtlijn een lijst van punten die in de overeenkomst moeten worden behandeld. Anderzijds wordt in artikel 4, lid 3, van de richtlijn, duidelijk gemaakt dat de overeenkomst, tenzij hierin anders wordt bepaald, niet onder de referentievoorschriften valt.

Een overeenkomst die op geldige wijze is gesloten volgens de regels van de lidstaat van inschrijving, is bindend voor de gehele groep vennootschappen binnen de SE, alle plaatselijke leidinggevende organen en alle werknemers van de groep.

⁸ DE, IE, LV, SE.

3.4. Referentievoorschriften

3.4.1. Voorwaarden voor de toepassing van de referentievoorschriften

De referentievoorschriften zijn slechts subsidiair van toepassing, dat wil zeggen (a) indien de onderhandelingspartijen dit overeenkomen, dan wel (b) indien er binnen de termijn van zes maanden (onder bepaalde omstandigheden één jaar) geen overeenkomst is gesloten en, aan de zijde van de deelnemende vennootschappen, de bevoegde organen van deze vennootschappen besluiten de inschrijving van de SE voort te zetten, en, aan werknemerszijde, de bijzondere onderhandelingsgroep niet het besluit heeft genomen om af te zien van het openen van onderhandelingen of om de reeds geopende onderhandelingen te beëindigen.

Bovendien bepaalt de richtlijn dat de referentievoorschriften voor medezeggenschap van de werknemers slechts van toepassing zijn indien de medezeggenschap een minimumpercentage van de werknemers bestreekt (25% in het geval van een fusie en 50% in het geval van een holdingmaatschappij of een dochteronderneming). Indien die percentages niet worden bereikt, volstaat echter ook een besluit van de bijzondere onderhandelingsgroep tot toepassing van de referentievoorschriften.

3.4.2. Samenstelling van het orgaan dat de werknemers vertegenwoordigt

Volgens deel 1 van de bijlage met de referentievoorschriften bestaat het vertegenwoordigingsorgaan uit werknemers van de SE en van haar dochterondernemingen en vestigingen die door de werknemersvertegenwoordigers worden gekozen of aangewezen in verhouding tot het aantal werknemers dat in de onderscheiden lidstaten in dienst is van de deelnemende vennootschappen en hun dochterondernemingen en vestigingen. De werknemers oefenen hun inspraakrechten in de SE uit via het vertegenwoordigingsorgaan.

Het vertegenwoordigingsorgaan heeft in beginsel een overgangskarakter, omdat het vier jaar na zijn instelling moet besluiten of het wenselijk is onderhandelingen te openen over het sluiten van een overeenkomst dan wel de referentievoorschriften te blijven toepassen.

3.4.3. Informatie en raadpleging

De bevoegdheid van het vertegenwoordigingsorgaan op het gebied van informatie en raadpleging is beperkt tot aangelegenheden die van grensoverschrijdende aard zijn. Om deze bevoegdheid uit te oefenen, heeft het vertegenwoordigingsorgaan het recht ten minste eenmaal per jaar te vergaderen met het bevoegde orgaan van de SE op basis van door het bevoegde orgaan op gezette tijden opgestelde verslagen over de gang van zaken bij de SE. De onderwerpen voor de vergadering zijn onder meer: de structuur, de economische en financiële situatie, de waarschijnlijke ontwikkeling van het bedrijf en van de productie en de omzet, de situatie en waarschijnlijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, investeringen, ingrijpende wijzigingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocessen, verplaatsingen van de productie, fusies, afslankingen of sluitingen van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan, en collectieve ontslagen. Naast de op gezette tijden opgestelde verslagen en de op voornoemde vergadering verstrekte informatie heeft het vertegenwoordigingsorgaan het recht: (a)

geïnformeerd te worden wanneer buitengewone omstandigheden aanzienlijke gevolgen hebben voor de belangen van de werknemers; (b) te verzoeken om een buitengewone vergadering om geïnformeerd en geraadpleegd te worden; en (c) advies te geven; een tweede vergadering kan worden aangevraagd indien de SE dit advies niet volgt.

3.4.4. *Medezeggenschap van de werknemers*

De referentievoorschriften voor medezeggenschap van de werknemers eisen in hoofdzaak dat de mate van medezeggenschap in de SE wordt bepaald door de mate van medezeggenschap in de deelnemende vennootschappen vóór de oprichting van de SE. Indien er vóór de inschrijving van de SE voor geen van de deelnemende vennootschappen medezeggenschapsregels golden, hoeft de SE dan ook geen voorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in te voeren.

3.5. **Geheime en vertrouwelijke informatie, geest van samenwerking en bescherming van de werknemersvertegenwoordigers**

De richtlijn verplicht de leden van de bijzondere onderhandelingsgroep en van het vertegenwoordigingsorgaan en de door hen aangewezen deskundigen ertoe de informatie die hun als vertrouwelijk is verstrekt, niet aan derden bekend te maken. Deze verplichting blijft ook gelden na het verstrijken van hun mandaat.

Zij bepaalt ook dat het leidinggevende orgaan van een SE, in specifieke gevallen, niet verplicht is tot het verstrekken van inlichtingen indien, volgens objectieve criteria, de bekendmaking ervan de SE ernstig in haar functioneren zou belemmeren, dan wel haar zou schaden.

Het is een basisbeginsel van de richtlijn dat de betrekkingen tussen de werknemersvertegenwoordigers en het bevoegde orgaan van de SE in verband met de rol van de werknemers worden beheerst door een geest van samenwerking.

Evenals bij andere richtlijnen betreffende de rol van de werknemers in de besluitvorming van ondernemingen, genieten werknemersvertegenwoordigers bij de uitoefening van hun functie een zelfde bescherming en vergelijkbare waarborgen als werknemersvertegenwoordigers genieten bij of krachtens de nationale wetgeving in het land waar zij hun dienstbetrekking hebben. Dit geldt in het bijzonder voor het deelnemen aan de vergaderingen en de betaling van het salaris zolang zij van het werk afwezig moeten zijn om hun functie uit te oefenen.

3.6. **Misbruik van procedures**

De richtlijn verplicht de lidstaten ertoe de nodige maatregelen te nemen om te voorkomen dat de oprichting van een SE wordt misbruikt om aan werknemers reeds bestaande rechten met betrekking tot de rol van de werknemers te ontnemen of te ontzeggen. Volgens voornoemd verslag van de onafhankelijke deskundigen zijn enkele lidstaten niet tot dergelijke maatregelen overgegaan. Dit is voor de Commissie een reden tot bezorgdheid.

4. DOOR DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE SOCIALE PARTNERS NAAR VOREN GEBRACHTE KWESTIES BIJ DE RAADPLEGING

4.1. Algemeen

De overgrote meerderheid van de lidstaten en de Europese sociale partners meent dat de richtlijn voorlopig geen wijziging of verduidelijking behoeft. Aangezien er nagenoeg geen ervaring is met de toepassing van de nationale bepalingen tot omzetting van de richtlijn, is er meer tijd nodig om vast te stellen of er wijzigingen nodig zijn. Er zijn evenwel enkele kwesties naar voren gebracht die volgens de Commissie meer aandacht verdienen.

4.2. Medezeggenschap van de werknemers op concernniveau

Enkele lidstaten en het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) hebben verzocht de richtlijn te verduidelijken op het punt van de medezeggenschap van de werknemers op concernniveau. In bepaalde lidstaten wordt de medezeggenschap van de werknemers namelijk ook op concernniveau beoefend, d.w.z. de werknemers van de dochterondernemingen hebben medezeggenschapsrechten in de moedermaatschappij.

In artikel 3, lid 4, tweede alinea, artikel 7, lid 2, en deel 3, onder b), van de bijlage beschouwt de richtlijn de mate van medezeggenschap van de werknemers van de deelnemende vennootschappen (de vennootschappen die rechtstreeks deelnemen aan de oprichting van een SE overeenkomstig artikel 2, onder b)) als een referentiepunt voor de toepassing van het 'voor en na'-beginsel op de medezeggenschap van de werknemers. Hieruit volgt dat alleen de bestaande medezeggenschapssystemen binnen de organen van deze deelnemende vennootschappen van belang zijn voor de toepassing van het 'voor en na'-beginsel. Daarom zou een letterlijke uitlegging van voornoemde bepalingen ertoe kunnen leiden dat aan werknemers van vennootschappen met medezeggenschapsrechten op concernniveau deze medezeggenschapsrechten worden ontnomen na de oprichting van de SE — omdat de vennootschap waar ze werken, geen deelnemende vennootschap is in de zin van de richtlijn, maar slechts een dochtermaatschappij van een deelnemende vennootschap.

Bij het vaststellen van het aantal werknemers dat in aanmerking moet worden genomen voor de berekening van de percentages in artikel 3, lid 4, en artikel 7, lid 2, verwijst de richtlijn verder ook naar de werknemers van de deelnemende vennootschappen die onder een medezeggenschapssysteem vallen. Als gevolg hiervan zouden werknemers van een dochteronderneming met medezeggenschapsrechten op het niveau van de moedermaatschappij mogelijk niet worden meegeteld voor de berekening van de percentages.

4.3. Veranderingen die zich binnen de SE voordoen na haar oprichting

Sommige lidstaten hebben erop gewezen dat de richtlijn geen bepalingen bevat voor veranderingen die zich binnen de SE voordoen na haar oprichting. Met name is er geattendeerd op de kwestie van SE's die worden ingeschreven zonder werknemers of

bedrijfsactiviteiten⁹ en het al dan niet gestalte krijgen van de rol van de werknemers wanneer de SE haar bedrijfsactiviteiten aanvangt en werknemers in dienst neemt.

Volgens overweging 18 dient het ‘voor en na’-beginsel “niet alleen van toepassing te zijn op een nieuw op te richten SE, maar ook bij structurele veranderingen in een reeds opgerichte SE en op de vennootschappen die door de gevolgen van de structurele veranderingen worden getroffen”. In deel 1, onder b), van de bijlage bepaalt de richtlijn dat de lidstaten ervoor moeten “zorgen dat het aantal leden van, en de verdeling van de zetels in het vertegenwoordigingsorgaan worden aangepast om rekening te houden met veranderingen die zich in de SE en haar dochterondernemingen en vestigingen voordoen”. Bovendien stelt de autonomie van de onderhandelingspartijen hen in staat te voorzien in mechanismen die rekening houden met veranderingen in de SE. Wat de medezeggenschapsrechten van de werknemers betreft, voorziet de richtlijn echter niet in een mechanisme dat zou inspelen op een situatie waarin, bijvoorbeeld, een SE met weinig (of geen) werknemers bij haar oprichting vervolgens overgaat tot personeelsuitbreiding, of waarin een SE met werknemersmedezeggenschap haar statutaire zetel verplaatst en wordt opgenomen in een ander type vennootschap zonder (of met minder) medezeggenschap. In deze situaties zouden de medezeggenschapsrechten van de werknemers kunnen worden ingetrokken of ingeperkt.

Het Gemeenschapsrecht heeft de kwestie van latere binnenlandse fusies reeds aangepakt (artikel 16, lid 7, van Richtlijn 2005/56/EG¹⁰) door de uit de fusie ontstane vennootschap ertoe te verplichten maatregelen te nemen om de medezeggenschapsrechten van de werknemers gedurende een periode van drie jaar te beschermen. Hiertoe moeten de voorschriften voor medezeggenschap van de werknemers in de uit de grensoverschrijdende fusie ontstane vennootschap op overeenkomstige wijze worden toegepast.

4.4. Medezeggenschapsrechten van de werknemers bij omzetting van een SE in een naamloze vennootschap

Duitsland en het EVV hebben erop gewezen dat, aangezien de richtlijn geen enkele beperking bevat, de omzetting van een SE in een naamloze vennootschap (toegestaan door artikel 66 van de SE-verordening) zou kunnen resulteren in de intrekking of de inperking van medezeggenschapsrechten indien de vennootschap een vorm aanneemt waarvoor geen werknemersmedezeggenschap geldt, of indien de mate van werknemersmedezeggenschap wordt ingeperkt.

Het Gemeenschapsrecht heeft reeds een soortgelijke kwestie aangepakt (artikel 16, lid 6, van Richtlijn 2005/56/EG) door een dergelijke vennootschap ertoe te verplichten een rechtsvorm aan te nemen die de uitoefening van medezeggenschapsrechten mogelijk maakt.

⁹ Meer dan de helft van de SE's waarover gegevens beschikbaar zijn, had geen werknemers op het moment van inschrijving. Bron: http://www.worker-participation.eu/european_company/se_companies.

¹⁰ Richtlijn 2005/56/EG van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2005 betreffende grensoverschrijdende fusies van kapitaalvennootschappen, PB L 310 van 25.11.2005, blz. 1.

4.5. Complexiteit van de procedure voor de rol van de werknemers

Sommige lidstaten hebben gewezen op de noodzaak om de procedures die bij de verschillende richtlijnen betreffende informatie, raadpleging en medezeggenschap van de werknemers zijn vastgesteld, te vereenvoudigen en te harmoniseren.

BusinessEurope meent dat de al te gecompliceerde en gestructureerde bepalingen inzake de medezeggenschap van de werknemers en de oprichting van een bijzondere onderhandelingsgroep een aanzienlijk obstakel zijn geweest voor vennootschappen, dat hen ervan heeft weerhouden meer gebruik te maken van het statuut van de Europese vennootschap. Volgens BusinessEurope is er meer flexibiliteit nodig om de onderhandelingsautonomie van de sociale partners op vennootschapsniveau te versterken en aldus overeengekomen oplossingen toe te staan die zijn afgestemd op de behoeften van de vennootschap en haar werknemers.

4.6. Andere kwesties

Duitsland meent dat het begrip “elk aspect van de rol van de werknemers” genoemd in artikel 4, lid 4, en deel 3, onder a), van de bijlage een ruime uitlegging moet worden gegeven en, bijvoorbeeld, ook het aantal werknemersvertegenwoordigers in het toezichthoudend en bestuursorgaan moet omvatten.

Het EVV meent dat het te vroeg is de richtlijn te herzien, maar benadrukt de volgende kwesties: (a) de omvang van het orgaan ten behoeve van de uitoefening van de medezeggenschap moet niet van de onderhandelingen worden uitgesloten; (b) voor de vaststelling van de mate van medezeggenschap voor de toepassing van het ‘voor en na’-beginsel moet niet alleen rekening worden gehouden met de medezeggenschapsrechten die in de praktijk worden uitgeoefend, maar ook met de medezeggenschapsrechten die door de nationale wetgeving worden toegekend maar niet in de praktijk worden uitgeoefend; (c) werknemersvertegenwoordigers binnen de SE moeten een eenvormig beschermingsniveau krijgen; (d) het vertegenwoordigingsorgaan moet, ten minste, worden betrokken wanneer informatieverstrekking en raadpleging door de nationale wetgeving vereist zijn; (e) de vertegenwoordiging van de bijzondere belangen van jongere werknemers en van gehandicapte werknemers moet op Europees niveau worden verzekerd.

5. CONCLUSIES

De richtlijn is slechts sinds 2007 in heel de EU operationeel. Volgens officiële gegevens¹¹ waren er half juni 2008 146 SE's ingeschreven. Slechts 13 lidstaten hadden SE's op hun grondgebied ingeschreven en slechts twee van deze lidstaten (Duitsland en Tsjechië) hadden meer dan 10 SE's ingeschreven. Volgens de meeste lidstaten en de Europese sociale partners is er weinig praktijkervaring met de toepassing van de richtlijn. De Commissie is het met hen eens dat het nu nog te vroeg is om de richtlijn te herzien.

De Commissie erkent de complexiteit van de door de richtlijn vastgestelde medezeggenschapsprocedure. Er wordt echter herinnerd aan het feit dat de

¹¹ Supplement op het Publicatieblad van de Europese Unie. <http://www.ted.europa.eu/>

aanneming van de richtlijn het resultaat was van een delicaat compromis tussen de lidstaten, dat pas na 30 jaar onderhandelingen werd bereikt.

In deze mededeling zijn enkele kwesties vastgesteld die nader moeten worden bekeken. Aangezien de richtlijn de verordening aanvult en de verordening eind 2009 zal worden beoordeeld, zal de Commissie op dat moment overwegen of het gepast is beide instrumenten te herzien en wat de reikwijdte van een dergelijke herziening zou moeten zijn.

In de tussentijd zal de Commissie toezien op de juiste tenuitvoerlegging van de richtlijn en de uitwisseling van goede praktijken blijven bevorderen en de capaciteitsopbouw bij alle belanghebbenden blijven vergroten middels seminars, opleidingscursussen, onderzoeken en financiële steun aan projecten die door werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers worden ingediend¹².

¹²

De Commissie bevordert diverse acties met dit doel, met name in het kader van begrotingsonderdeel 04.030303 — Voorlichting, raadpleging en participatie van de vertegenwoordigers van ondernemingen.