

2.6.3. Onderhandelingen over een EOR-overeenkomst - **Bijlage: Onderdelen van een EOR-akkoord**

Bijlage: Onderdelen van een EOR-akkoord

Een EOR-overeenkomst moet de normen en definities bevatten van de EOR-Richtlijn 2009/38/EG, met inbegrip van de subsidiaire voorschriften en de bepalingen van de toepasselijke nationale omzettingwet. Aanvullend beveelt UNI Europa aan om de volgende punten op te nemen:

Vergaderingen:

- De EOR moet ten minste twee vergaderingen per jaar kunnen beleggen.
- Het recht op buitengewone vergaderingen - steeds wanneer de EOR dit noodzakelijk acht - moet worden opgenomen.
- De agenda voor de vergadering(en) moet worden uitgewerkt door het beperkt comité en het management.
- De officiële EOR vergadering moet minstens één dag duren.
- Er moet een volledige dag beschikbaar zijn voor een voorbereidende bijeenkomst en voldoende tijd voor de nabespreking.
- Reistijd voor EOR-vergaderingen moet gelden als arbeidstijd.

Beperkt comité:

- Volgens de aanvullende voorschriften van de EOR-Richtlijn 2009/38/EG, dienen de werknemersvertegenwoordigers in de EOR het recht te hebben op de verkiezing van een beperkt comité.
- Het mandaat van de leden van het beperkt comité vloeit voort uit de overeenkomst en wordt gegeven door de voltallige EOR.
- In de EOR-overeenkomst moeten de rol en verantwoordelijkheden van het beperkt comité zijn vastgelegd, zodanig dat in ieder geval de hierna volgende regels gelden:
- Het beperkt comité overlegt en besluit met het management over de locatie, de agenda en de structuur van de plenaire vergadering.
- In samenwerking met het management overlegt en besluit het beperkt comité over de notulen en verklaringen van de plenaire vergadering.
- Het beperkt comité moet het recht hebben regelmatig te vergaderen op kosten van de onderneming.
- Het beperkt comité moet door het management tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd, met name in de periode tussen de officiële vergaderingen, zodra er buitengewone transnationale kwesties relevant worden.
- Het beperkt comité moet het recht hebben schriftelijke standpuntverklaringen op te stellen en te verspreiden. Het beperkt comité moet bovendien het recht hebben om dergelijke documenten te laten vertalen in de relevante talen.
- Het beperkt comité moet het recht hebben om vergaderingen geheel of gedeeltelijk te houden zonder aanwezigheid van vertegenwoordigers van het management.
- Informatie en raadpleging in beperkt comitévergaderingen met het management mogen niet in de plaats komen van informatie en raadpleging op de plenaire EOR-vergaderingen.
- Ten behoeve van een krachtig beperkt comité is het raadzaam te zorgen voor gekozen

plaatsvervangende comitéleden.

Informatie en raadpleging:

- De definities ("informatie", "raadpleging", maar ook "transnationaliteit", met inbegrip van overweging 16) van de EOR-richtlijn 2009/38/EG moeten expliciet in de tekst van de overeenkomst worden opgenomen. Als de toepasbare nationale wetgeving voorziet in betere en concretere regels, dan moeten die nationale regels worden toegepast.
- Het moet duidelijk zijn dat de verplichting tot de verschaffing van juiste informatie en raadpleging van de zijde van het management zijn beslag moet krijgen in een schriftelijk rapport dat op een geschikt moment, voorafgaande aan de voorbereidende vergadering, in de desbetreffende talen ter beschikking gesteld moet worden aan alle leden van de EOR.

Talen:

- Er moet worden gezorgd voor simultaanvertaling uit en in alle relevante talen voor de plenaire vergadering van de EOR, de voorbereidende vergadering, de nabespreking en de beperkt comitévergadering.
- Lange-termijn plannen met geschikte taalcursussen om te komen tot één belangrijkste werktal, moeten worden vermeden en mogen niet worden gebruikt ter beperking van de simultaanvertaling en schriftelijke vertaling wanneer deze noodzakelijk zijn.

Vakbondsvertegenwoordigers en andere deskundigen:

- In de overeenkomst moet worden gezorgd voor een permanente zetel voor een vakbondsvertegenwoordiger.
- Daarnaast hebben de EOR en het beperkt comité het recht om
(financiële, economische, juridische enz.) deskundigen naar eigen keuze uit te nodigen voor alle vergaderingen.
• Hiervan moet het management in kennis worden gesteld. Het is niet aanvaardbaar dat de deskundigen alleen kunnen worden uitgenodigd voor bepaalde, vooraf bepaalde agendapunten.
- In de EOR-overeenkomst moet zijn opgenomen dat de onderneming de kosten van ten minste één deskundige, of in ieder geval diens reis- en verblijfkosten, vergoedt.

Samenstelling van de ondernemingsraad:

- De EOR moet een afspiegeling zijn van de samenstelling van het personeelsbestand van de onderneming, zowel in termen van mannelijke en vrouwelijke leden als met betrekking tot andere factoren (bijvoorbeeld verschillende soorten werknemers).
- Onderwerpen als gelijke behandeling (met inbegrip van non-discriminatie, gelijke betaling, gezondheid van vrouwen en andere relevante zaken) behoren deel uit te maken van de bevoegdheden van de EOR.
- Alleen legitieme vertegenwoordigers van de werknemers (volgens het nationaal recht) moeten lid mogen zijn van een EOR. Het moet voor de hele EOR duidelijk zijn hoe elk lid is gekozen of aangesteld in het eigen land.
- Het management wordt niet geacht, ter vertegenwoordiging van de werknemers, leden aan te wijzen of verkiesbaar te stellen.

- UNI Europa is er voorstander van om vertegenwoordigers op te nemen van werknemers uit landen van buiten de EU of de Europese Economische Ruimte. Ondernemingen met activiteiten in Zwitserland moeten Zwitserse werknemersvertegenwoordigers opnemen in hun EOR. Andere landen buiten Europa moeten de mogelijkheid hebben om te worden vertegenwoordigd in de EOR. Als volwaardige deelname niet haalbaar is, dienen deze vertegenwoordigers te worden opgenomen als waarnemer.

- In het belang van een sterke EOR, moet elk lid een vervanger hebben.

- De vaststelling van een maximum ledental moet worden vermeden.

Vertrouwelijkheid

- De regels van vertrouwelijkheid mogen alleen van toepassing zijn op informatie die expliciet en in redelijkheid is bestempeld als bedrijfsgeheim.

- De regels van vertrouwelijkheid moeten niet van toepassing zijn op leden van organisaties die reeds vallen onder nationale voorschriften van vertrouwelijkheid.

- De regels van vertrouwelijkheid mogen niet van toepassing zijn tussen EOR-leden.

- De EOR-leden moeten kunnen discussiëren over de vertrouwelijkheid van bepaalde informatie.

- Inbreuken op de regels van vertrouwelijkheid door medewerkers kan alleen leiden tot sancties op basis van de respectieve nationale wetten, regels en gebruiken.

Kosten en vereiste middelen:

- Alle kosten die verband houden met de werkzaamheden van de EOR moeten worden gedekt door het management. Dit omvat reis- en verblijfskosten, tolken, vertaling, communicatiefaciliteiten, cursussen, salarissen voor de tijd die is besteed aan EOR-werk.

- EOR-leden moeten toegang hebben tot communicatiemiddelen (toegang tot internet, lokale en internationale telefoongesprekken, fax, e-mail, website, webcam).

- EOR-leden moeten kunnen beschikken over vertaaldiensten om te communiceren en informatie uit te wisselen tussen de vergaderingen.

Scholing:

- Er moet worden gezorgd voor voldoende scholing voor de EOR-leden om hun mandaat te kunnen vervullen.

- Nieuwe EOR-leden moeten het recht hebben op een basiscursus over EOR's en hun rol daarin.

- EOR-leden moeten de mogelijkheid hebben om regelmatig cursussen bij te wonen en deel te nemen aan gespecialiseerde seminars.

- Docenten en inhoud van cursussen moeten worden gekozen door de EOR-leden in overeenstemming met hun behoeften.

- Scholingsmogelijkheden moeten beschikbaar zijn voor de gehele EOR als groep. Dit is bevorderlijk voor de samenhang van de groep en voor een gemeenschappelijke basis van kennis.

Reglement van orde:

- Een reglement van orde kan hulp bieden ter voorkoming van interne conflicten binnen de EOR. Hierin kunnen de rollen en taken van de voorzitter, de beperkt comitésleden en de overige functies binnen een

EOR worden beschreven. Een dergelijk reglement hoeft niet per se deel uit te maken van de overeenkomst, maar kan zijn beslag krijgen in een intern document, uitsluitend bestemd voor de vertegenwoordigers van de werknemers. Deze regels behoeven geen goedkeuring van het management.

Toepasselijk nationaal recht:

- Leden van de BOG en het management moeten gezamenlijk beslissen over welk nationaal recht van toepassing zal zijn op de EOR en welke de bevoegde rechtbank is.

Deze informatie moet worden opgenomen in de overeenkomst.