

RÅDETS DIREKTIV 94/45/EF

af 22. september 1994

om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 2, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen (¹),

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg (²),

i henhold til fremgangsmåden i traktatens artikel 189 C (³), og

ud fra følgende betragtninger:

På grundlag af protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, har Kongeriget Belgien, Kongeriget Danmark, Forbundsrepublikken Tyskland, Den Helleniske Republik, Kongeriget Spanien, Den Franske Republik, Irland, Den Italienske Republik, Storhertugdømmet Luxembourg, Kongeriget Nederlandene og Den Portugisiske Republik, i det følgende benævnt »medlemsstaterne«, der ønsker at gennemføre socialpagten fra 1989, indgået en aftale om social- og arbejdsmarkedspolitikken;

i henhold til artikel 2, stk. 2, i nævnte aftale kan Rådet ved udstedelse af direktiver vedtage minimumsforskrifter;

i henhold til artikel 1 i samme aftale har Fællesskabet og medlemsstaterne bl.a. som mål at fremme dialogen på arbejdsmarkedet;

i punkt 17 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder hedder det bl.a., at »informationen og høringen af arbejdstagerne skal udbygges på passende vis under hensyntagen til gældende praksis i medlemsstaterne«; i henhold til pagten »gælder dette især virksomheder eller koncer-

ner, som omfatter bedrifter eller virksomheder beliggende i to eller flere medlemsstater«;

på trods af bred enighed mellem størstedelen af medlemsstaterne har Rådet ikke været i stand til at træffe afgørelse om forslaget til direktiv om oprettelse af et europæisk udvalg i virksomheder og koncerner, som omfatter bedrifter eller virksomheder i flere medlemsstater, med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (⁴), som ændret den 3. december 1991 (⁵);

Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter på europæisk plan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende information og konsultation af arbejdstagerne i virksomheder, der omfatter bedrifter i flere medlemsstater, og koncerner, der omfatter virksomheder i flere medlemsstater;

Kommissionen fandt efter denne konsultation en fællesskabsindsats hensigtsmæssig og konsulterede på ny arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag i overensstemmelse med artikel 3, stk. 3, i ovennævnte aftale, og arbejdsmarkedets parter har afgivet udtalelse til Kommissionen;

efter denne anden konsultationsfase har arbejdsmarkedets parter ikke meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede en proces, der kan føre til indgåelse af en aftale i henhold til artikel 4 i ovennævnte aftale;

det indre markeds funktion vil nødvendigvis indebære en proces med virksomhedssammenslutninger, grænseoverskridende fusioner, overtagelser og andre former for sammenslutninger, og der vil dermed opstå virksomheder og koncerner, som omfatter bedrifter og virksomheder i flere medlemsstater; for at sikre en harmonisk udvikling på det økonomiske område bør virksomheder og koncerner, som opererer i flere medlemsstater, informere og høre repræsentanter for de arbejdstagere, som berøres af deres afgørelser;

de procedurer for information og høring af arbejdstagerne, der findes i kraft af medlemsstaternes lovgivning eller praksis, er ikke altid i overensstemmelse med den grænseoverskridende struktur i den virksomhed eller koncern, der træffer afgørelser af betydning for de pågældende arbejdstagere; dette forhold kan medføre, at arbejdstagere, som påvirkes af afgørelser, der træffes af en og samme virksomhed eller koncern, ikke behandles ens;

(¹) EFT nr. C 135 af 18. 5. 1994, s. 8, og EFT nr. C 199 af 21. 7. 1994, s. 10.

(²) Udtalelse afgivet den 1. juni 1994 (endnu ikke offentliggjort i Tidende).

(³) Europa-Parlamentets udtalelse af 4. maj 1994 (EFT nr. C 205 af 25. 7. 1994), Rådets fælles holdning af 18. juli 1994 (EFT nr. C 244 af 31. 8. 1994, s. 37).

(⁴) EFT nr. C 39 af 15. 2. 1991, s. 10.

(⁵) EFT nr. C 336 af 31. 12. 1991, s. 11.

der bør vedtages hensigtsmæssige bestemmelser med henblik på at sikre, at arbejdstagere i virksomheder, der omfatter bedrifter i flere medlemsstater, eller koncerner, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater, informeres og høres på behørig vis, når afgørelser, som har betydning for de pågældende, træffes i en anden medlemsstat end den, hvor de er beskæftiget;

for at sikre, at arbejdstagere i virksomheder eller koncerner, som opererer i flere medlemsstater, informeres og høres på behørig vis, skal der nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg eller indføres andre passende procedurer med henblik på information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne;

det er med henblik herpå nødvendigt at definere begrebet virksomhed, der udøver kontrol; definitionen skal kun vedrøre dette direktiv og vil ikke foregribe definitioner af begreberne koncern eller kontrol, som måtte blive vedtaget i tekster, der udarbejdes senere;

mekanismerne for information og høring af arbejdstagerne i sådanne virksomheder eller koncerner bør omfatte alle bedrifter eller i givet fald virksomheder i en koncern, der er beliggende i medlemsstaterne, uanset om virksomhedens eller, for så vidt angår en koncern, den kontrollerende virksomheds centrale ledelse er beliggende i eller uden for medlemsstaterne;

i overensstemmelse med princippet om, at arbejdsmarkedets parter har aftalefrihed, tilfalder det arbejdstagerrepræsentanterne og ledelsen i virksomheden eller i den kontrollerende virksomhed i en koncern at aftale, hvilken form for samarbejdsudvalg eller anden form for informations- og høringsprocedure der skal indføres, hvordan samarbejdsudvalget skal sammensættes, hvilke beføjelser det skal have, hvordan det skal fungere, hvilke procedurer der skal anvendes, og endelig hvilke økonomiske midler det skal have til rådighed, således at parterne kan indrette sig efter de særlige omstændigheder, der gælder for dem;

i overensstemmelse med nærhedsprincippet tilkommer det medlemsstaterne at fastlægge, hvem der er arbejdstagerrepræsentanter, og, hvis de finder det hensigtsmæssigt, at træffe bestemmelse om en ligelig repræsentation af de forskellige kategorier af arbejdstagere;

der bør fastsættes en række subsidiære forskrifter, der finder anvendelse, hvis parterne træffer beslutning herom, hvis den centrale ledelse afviser at indlede forhandlinger, eller hvis disse ikke har ført til en aftale;

endvidere kan arbejdstagerrepræsentanterne vedtage ikke at forlange, at der nedsættes et europæisk samarbejdsud-

valg, ligesom parterne kan beslutte at anvende andre procedurer for information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne;

uden at det berører parternes muligheder for at beslutte noget andet, bør det europæiske samarbejdsudvalg, der nedsættes, hvis der ikke er indgået en aftale mellem parterne, informeres og høres om virksomhedens eller koncernens aktiviteter, således at det kan vurdere en eventuel indvirkning på arbejdstagerens interesser i mindst to forskellige medlemsstater, for således at iværksætte formålet med direktivet; virksomheden eller den kontrollerende virksomhed bør have pligt til at give arbejdstagerrepræsentanterne generelle oplysninger, som berører arbejdstagerens interesser, samt oplysninger, som mere specifikt vedrører de aspekter ved virksomhedens eller koncernens aktiviteter, som berører arbejdstagerens interesser; det europæiske samarbejdsudvalg bør kunne afgive udtalelse efter dette møde;

de repræsentanter, der er udpeget af arbejdstagerne, skal i god tid underrettes og høres om en række beslutninger, som er af afgørende betydning for arbejdstagerens interesser;

arbejdstagerrepræsentanterne bør i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver i henhold til direktivet nyde samme beskyttelse og have lignende garantier, som arbejdstagerrepræsentanter har i henhold til national lovgivning og/eller praksis i beskæftigelseslandet; de må ikke underkastes nogen form for forskelsbehandling som følge af udøvelsen af deres legitime virksomhed, og de skal beskyttes på passende vis mod afskedigelse eller andre sanktioner;

såfremt en virksomheds eller, i forbindelse med en koncern, en kontrollerende virksomheds hovedkontor ligger uden for medlemsstaterne, bør det påhvile virksomhedens repræsentant på en medlemsstats område, som eventuelt udpeges hertil, eller i mangel af en sådan, den bedrift eller kontrollerede virksomhed, som beskæftiger det største antal arbejdstagere i medlemsstaterne, at gennemføre direktivets krav om information og høring af arbejdstagerne;

der bør gælde en særlig ordning for virksomheder og koncerner med bedrifter eller virksomheder i flere medlemsstater, hvor der allerede på tidspunktet for direktivets gennemførelse findes en aftale, der gælder for samtlige arbejdstagere, om information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne;

medlemsstaterne bør træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i tilfælde af, at dette direktiv ikke efterkommes —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

DEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål

1. Dette direktiv har til formål at forbedre arbejdstageres ret til at blive informeret og hørt i virksomheder, som omfatter bedrifter i flere medlemsstater (fællesskabsvirksomheder), og koncerner, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater (fællesskabskoncerner).

2. Med henblik herpå indføres der et europæisk samarbejdsudvalg eller en informations- og høringsprocedure i alle fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, når der fremsættes anmodning herom efter proceduren i artikel 5, stk. 1, med det formål at informere og høre arbejdstagerne på de betingelser, på den måde og med de virkninger, som fremgår af dette direktiv.

3. Når en fællesskabskoncern som defineret i artikel 2, stk. 1, litra c), omfatter en eller flere virksomheder eller koncerner, der er fællesskabsvirksomheder som defineret i artikel 2, stk. 1, litra a) eller c), skal der uanset stk. 2 nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg på koncernniveau, medmindre andet er bestemt i de i artikel 6 omhandlede aftaler.

4. Medmindre der er fastsat et bredere anvendelsesområde i de i artikel 6 omhandlede aftaler, vedrører de europæiske samarbejdsudvalgs beføjelser og kompetenceområder og omfanget af de procedurer med henblik på information og høring af arbejdstagerne, som indføres for at virkeliggøre det i stk. 1 omhandlede formål, hvis der er tale om en fællesskabsvirksomhed, alle bedrifterne i medlemsstaterne og, hvis der er tale om en fællesskabskoncern, alle koncernens virksomheder i medlemsstaterne.

5. Medlemsstaterne kan fastsætte, at dette direktiv ikke gælder for besætningsmedlemmer i handelsflåden.

Artikel 2

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

a) »en virksomhed, der omfatter bedrifter i flere medlemsstater« (»en fællesskabsvirksomhed«): en virksomhed

med mindst 1 000 ansatte i medlemsstaterne og med mindst 150 ansatte i hver af mindst to medlemsstater

b) »en koncern«: en gruppe omfattende en virksomhed, der udøver kontrol, og de af denne kontrollerede virksomheder

c) »en koncern, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater« (»en fællesskabskoncern«): en koncern, der opfylder følgende betingelser:

— den beskæftiger mindst 1 000 arbejdstagere i medlemsstaterne

— den omfatter mindst to virksomheder i forskellige medlemsstater, og

— mindst én virksomhed beskæftiger mindst 150 arbejdstagere i en medlemsstat, og en anden virksomhed beskæftiger mindst 150 arbejdstagere i en anden medlemsstat

d) »arbejdstagerrepræsentanter«: repræsentanter for arbejdstagerne i henhold til national lovgivning og/eller praksis

e) »central ledelse«: den centrale ledelse for fællesskabsvirksomheden eller, hvis det drejer sig om en fællesskabskoncern, for den virksomhed, der udøver kontrol

f) »høring«: udveksling af synspunkter og etablering af en dialog mellem arbejdstagerrepræsentanterne og den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau

g) »europæisk samarbejdsudvalg«: det udvalg, der nedsættes i overensstemmelse med artikel 1, stk. 2, og bestemmelserne i bilaget, med det formål at informere og høre arbejdstagerne

h) »særligt forhandlingsorgan«: det organ, der nedsættes i overensstemmelse med artikel 5, stk. 2, med henblik på at føre forhandlinger med den centrale ledelse om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure i overensstemmelse med artikel 1, stk. 2.

2. Med henblik på gennemførelsen af dette direktiv fastsættes tærsklerne for antallet af ansatte på basis af det gennemsnitlige antal ansatte, herunder ansatte på deltid, i de to foregående år beregnet i henhold til national lovgivning og/eller praksis.

Artikel 3

Definition af »virksomhed, der udøver kontrol«

1. I dette direktiv forstås ved »virksomhed, der udøver kontrol«: en virksomhed, der kan udøve bestemmende indflydelse på en anden virksomhed (»den kontrollerede virksomhed«), f.eks. i kraft af ejendomsret, finansiel deltagelse eller de regler, den er underlagt.

2. Medmindre det modsatte bevises, formodes bestemmende indflydelse godtgjort, når en virksomhed, direkte eller indirekte, i relation til en anden virksomhed:

- a) ejer størstedelen af virksomhedens tegnede kapital, eller
- b) besidder flertallet af de stemmerettigheder, der er knyttet til de kapitalandele, som virksomheden har udstedt, eller
- c) har ret til at udnævne mere end halvdelen af medlemmerne af virksomhedens administrations-, ledelses- eller tilsynsorgan.

3. For så vidt angår stk. 2 omfatter de rettigheder med hensyn til afstemning og udnævnelse, der tilkommer den kontrollerende virksomhed, de rettigheder, der tilkommer enhver anden, kontrolleret, virksomhed eller enhver person eller ethvert organ, som optræder i eget navn, men på vegne af den kontrollerende virksomhed eller enhver anden, kontrolleret, virksomhed.

4. Uanset stk. 1 og 2 anses en virksomhed ikke for at være »en virksomhed der udøver kontrol« i relation til en anden virksomhed, som den har andele i, hvis der er tale om et selskab som omhandlet i artikel 3, stk. 5, litra a) eller c), i Rådets forordning (EØF) nr. 4064/89 af 21. december 1989 om kontrol med virksomhedssammenslutninger⁽¹⁾.

5. Der udøves ikke bestemmende indflydelse, når der blot er tale om, at en person, der er befuldmægtiget i henhold til en medlemsstats lovgivning om likvidation, konkurs, insolvens, betalingsstandsning, akkord eller anden lignende procedure, udfører sine opgaver.

6. Den lovgivning, der er afgørende for, om en virksomhed er en »virksomhed, der udøver kontrol« er lovgivningen i den medlemsstat, som virksomheden henhører under.

Hvis virksomheden ikke henhører under en medlemsstats lovgivning, anvendes lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomhedens befuldmægtigede eller, i mangel af en sådan befuldmægtiget, den centrale ledelse for den af koncernens virksomheder, der har det største antal ansatte, befinder sig.

7. Hvis der i tilfælde af lovkonflikt ved anvendelsen af stk. 2 er to eller flere virksomheder i en koncern, der opfylder et eller flere af kriterierne i samme stk. 2, vil den virksomhed, der opfylder kriteriet i litra c), blive anset for den virksomhed, der udøver kontrol, medmindre det bevises, at en anden virksomhed kan have bestemmende indflydelse.

DEL II

INDFØRELSE AF ET EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG ELLER EN PROCEDURE TIL INFORMATION OG HØRING AF ARBEJDSTAGERNE

Artikel 4

Ansvar for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en procedure til information og høring af arbejdstagerne

1. Den centrale ledelse har ansvaret for at skabe de vilkår og tilvejebringe de midler, der er nødvendige for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, som omhandlet i artikel 1, stk. 2.

2. Hvis den centrale ledelse ikke er beliggende i en medlemsstat, har repræsentanten for den centrale ledelse i en af medlemsstaterne, som eventuelt udpeges det i stk. 1 nævnte ansvar.

Hvis en sådan repræsentant ikke findes, tilfalder dette ansvar ledelsen i den bedrift eller i den af koncernens virksomheder, der har det største antal ansatte i en medlemsstat.

3. I henhold til dette direktiv anses repræsentanten eller repræsentanterne eller i mangel af sådanne den i stk. 2, andet afsnit, nævnte ledelse for at være den centrale ledelse.

Artikel 5

Særligt forhandlingsorgan

1. Med henblik på at virkeliggøre det i artikel 1, stk. 1, omhandlede formål indleder den centrale ledelse forhandlinger om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure på eget initiativ eller på skriftlig anmodning fra mindst 100 arbejdstagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige medlemsstater.

2. Med henblik herpå nedsættes der et særligt forhandlingsorgan efter følgende retningslinjer:

- a) Medlemsstaterne bestemmer, hvordan medlemmer af det særlige forhandlingsorgan skal vælges eller udpeges på deres område.

Medlemsstaterne fastsætter, at arbejdstagerne i virksomheder og/eller bedrifter, hvor der af årsager, der ikke skyldes arbejdstagerne, ikke findes arbejdstagerrepræsentanter, har ret til selv at udpege eller vælge medlemmer til det særlige forhandlingsorgan.

⁽¹⁾ EFT nr. L 395 af 30. 12. 1989, s. 1.

Andet afsnit berører ikke national lovgivning og/eller praksis, som fastsætter tærskler for oprettelse af et organ for arbejdstagerrepræsentation.

b) Det særlige forhandlingsorgan skal bestå af mindst tre og højst 17 medlemmer.

c) Ved valget eller udpegningen skal man sikre, at

— hver medlemsstat, hvor fællesskabsvirksomheden har en eller flere bedrifter, eller hvor fællesskabskoncernen har den kontrollerende virksomhed eller en eller flere kontrollerede virksomheder, er repræsenteret med et medlem

— yderligere medlemmer er repræsenteret i forhold til antallet af arbejdstagere, der er beskæftiget i bedrifterne, den kontrollerende virksomhed eller de kontrollerede virksomheder i overensstemmelse med lovgivningen i den stat, hvor den centrale ledelse befinder sig.

d) Den centrale ledelse og de lokale ledelser underrettes om sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan.

3. Det særlige forhandlingsorgan har til opgave sammen med den centrale ledelse og ved skriftlig aftale at fastlægge det europæiske samarbejdsudvalgs virkefelt, sammensætning, beføjelser og mandatperiode eller retningslinjerne for en procedure til information og høring af arbejdstagerne.

4. Med henblik på indgåelse af en aftale, jf. artikel 6, skal den centrale ledelse indkalde til møde med det særlige forhandlingsorgan. Den underretter de lokale ledelser herom.

Ved forhandlingerne kan det særlige forhandlingsorgan bistås af eksperter efter eget valg.

5. Det særlige forhandlingsorgan kan med mindst to tredjedele af stemmerne beslutte ikke at indlede forhandlinger, jf. stk. 4, eller at afbryde forhandlinger, der allerede er påbegyndt.

En sådan beslutning standser proceduren med sigte på at indgå den aftale, der er omhandlet i artikel 6. Hvis der er taget en sådan beslutning, gælder bestemmelserne i bilaget ikke.

En ny anmodning om at indkalde det særlige forhandlingsorgan kan tidligst fremsættes to år efter, at ovennævnte beslutning er taget, medmindre de berørte parter fastsætter en kortere frist.

6. Den centrale ledelse afholder udgifterne i forbindelse med de forhandlinger, der er omhandlet i stk. 3 og 4, i et sådant omfang, at det særlige forhandlingsorgan kan udføre sin opgave på passende måde.

I overensstemmelse med dette princip kan medlemsstaterne fastsætte budgetregler for det særlige forhandlingsorgans drift. De kan bl.a. fastsætte kun at dække udgifterne til én ekspert.

Artikel 6

Indholdet af aftalen

1. Den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan skal forhandle i en samarbejdsvillig ånd med henblik på at nå til enighed om de nærmere retningslinjer for gennemførelsen af den information og høring af arbejdstagerne, som er omhandlet i artikel 1, stk. 1.

2. Uden at det i øvrigt berører parternes aftalefrihed, fastsætter den i stk. 1 omhandlede aftale, der indgås skriftligt mellem den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan, følgende:

a) hvilke virksomheder der indgår i den fællesskabskoncern eller hvilke bedrifter der indgår i den fællesskabsvirksomhed, der er omfattet af aftalen

b) det europæiske samarbejdsudvalgs sammensætning, antallet af medlemmer, fordelingen af pladser, og mandatets varighed

c) det europæiske samarbejdsudvalgs beføjelser samt proceduren for information og høring heraf

d) stedet for samt hyppigheden og varigheden af det europæiske samarbejdsudvalgs møder

e) de finansielle og materielle midler, som stilles til rådighed for det europæiske samarbejdsudvalg

f) aftalens varighed og genforhandlingsproceduren.

3. Den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan kan skriftligt vedtage at indføre en eller flere informations- og høringsprocedurer i stedet for at nedsætte et europæiske samarbejdsudvalg.

I aftalen fastlægges retningslinjer for, hvorledes arbejdstagerrepræsentanterne har ret til at mødes for at udveksle synspunkter om de oplysninger, de modtager.

Disse oplysninger vedrører navnlig grænseoverskridende spørgsmål der påvirker arbejdstagernes interesser i væsentlig grad.

4. De i stk. 2 og 3 omhandlede aftaler er ikke — medmindre der træffes anden bestemmelse — omfattet af de subsidiære forskrifter i bilaget.

5. Når der indgås aftaler som omhandlet i stk. 2 og 3, træffer det særlige forhandlingsorgan afgørelse med et flertal af medlemmernes stemmer.

Artikel 7

Subsidiære forskrifter

1. For at sikre virkeliggørelsen af formålet i artikel 1, stk. 1, gælder de subsidiære forskrifter, der er fastsat i lovgivningen i den medlemsstat, hvor den centrale ledelse har sæde

- når den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan beslutter det, eller
- hvis den centrale ledelse nægter at indlede forhandlinger inden for en frist på seks måneder at regne fra den i artikel 5, stk. 1, omhandlede anmodning, eller
- hvis den centrale ledelse nægter at indlede forhandlinger inden for en frist på seks måneder at regne fra den i artikel 5, stk. 1, omhandlede anmodning, eller
- hvis parterne ikke kan nå til enighed om den i artikel 6 omhandlede aftale i løbet af tre år fra tidspunktet for den oprindelige anmodning, og det særlige forhandlingsorgan ikke har truffet den beslutning, der er nævnt i artikel 5, stk. 5.

2. De i stk. 1 omhandlede subsidiære forskrifter, som er fastsat i medlemsstaternes lovgivning, skal opfylde bestemmelserne i bilaget.

DEL III

FORSKELLIGE BESTEMMELSER

Artikel 8

Fortrolige oplysninger

1. Medlemsstaterne bestemmer, at medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og af det europæiske samarbejdsudvalg samt de eksperter, som måtte bistå dem, ikke må videregive oplysninger, som de udtrykkeligt har modtaget som fortrolige oplysninger.

Det samme gælder for arbejdstagerrepræsentanter ved en informations- og høringsprocedure.

Tavshedspligten gælder også efter udløbet af deres mandat, uanset hvor de befinder sig.

2. Hver medlemsstat bestemmer, at den centrale ledelse, der befinder sig på medlemsstatens område, i bestemte tilfælde og på de betingelser og inden for de

grænser, der er fastsat i den nationale lovgivning, ikke er forpligtet til at videregive oplysninger, som er af en sådan art, at de ud fra objektive kriterier ville genere eller skade de pågældende virksomheder.

Den pågældende medlemsstat kan gøre denne fritagelse betinget af en forudgående administrativ eller retlig tilladelse.

3. Hver medlemsstat kan fastsætte særlige bestemmelser vedrørende den centrale ledelse for virksomheder, der er etableret på dens område, og som direkte og hovedsagelig arbejder med et ideologisk sigte vedrørende information og ytringsfrihed, på betingelse af at sådanne særlige bestemmelser allerede findes i den nationale lovgivning på datoen for vedtagelsen af dette direktiv.

Artikel 9

Det europæiske samarbejdsudvalgs virke samt informations- og høringsproceduren

Den centrale ledelse og det europæiske samarbejdsudvalg arbejder sammen i gensidig respekt for begge parter rettigheder og forpligtelser.

Det samme gælder for samarbejdet mellem den centrale ledelse og arbejdstagerrepræsentanterne ved en informations- og høringsprocedure.

Artikel 10

Beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanterne

Medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og arbejdstagerrepræsentanterne nyder i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver i henhold til artikel 6, stk. 3, samme beskyttelse og skal have lignende garantier, som arbejdstagerrepræsentanter har i henhold til national lovgivning og/eller praksis i beskæftigelseslandet.

Dette gælder især med hensyn til deltagelse i det særlige forhandlingsorgan eller det europæiske samarbejdsudvalgs møder eller ethvert andet møde, der gennemføres i forbindelse med den i artikel 6, stk. 3, omhandlede aftale, og hvad angår aflønning af de medlemmer, der er ansat i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen under nødvendigt fravær i forbindelse med deres opgaver.

Artikel 11

Overholdelse af direktivet

1. Hver medlemsstat sikrer, at ledelsen i fællesskabsvirksomheder og i virksomheder i en fællesskabskoncern beliggende på medlemsstatens område og repræsentanterne for disses arbejdstagere eller, hvor det er relevant, arbejdstagerne selv opfylder forpligtelserne i henhold til dette direktiv, uanset om den centrale ledelse befinder sig på medlemsstatens område.

2. Medlemsstaterne sørger for, at virksomhederne efter anmodning fra de parter, der berøres af dette direktiv, giver oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte, jf. artikel 2, stk. 1, litra a) og c).

3. Medlemsstaterne sørger for adgang til at træffe passende foranstaltninger, hvis direktivet ikke efterkommes; de sørger især for, at der findes administrative eller retlige procedurer, hvorved opfyldelsen af pligterne i henhold til dette direktiv kan håndhæves.

4. Når medlemsstaterne anvender artikel 8, skal de indføre administrative eller retlige klageprocedurer, som arbejdstagerrepræsentanterne kan anvende, når den centrale ledelse pålægger tavshedspligt eller ikke udleverer oplysninger i henhold til artikel 8.

Disse procedurer kan omfatte procedurer, der har til formål at sikre de pågældende oplysningers fortrolighed.

Artikel 12

Forbindelsen mellem dette direktiv og andre bestemmelser

1. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger i henhold til Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser⁽¹⁾, og Rådets direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1977 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter⁽²⁾.

2. Dette direktiv begrænser ikke arbejdstagernes ret til information og høring i henhold til national ret.

Artikel 13

Gældende aftaler

1. Fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner er ikke underlagt de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, såfremt der allerede på den i artikel 14, stk. 1, fastsatte dato for gennemførelsen af dette direktiv i de nationale lovgivninger eller på en tidligere dato findes en aftale, der gælder for samtlige arbejdstagere, om information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne jf. dog stk. 2.

2. Når de i stk. 1 nævnte aftaler udløber, kan parterne i fællesskab træffe bestemmelse om at videreføre dem.

Hvis de ikke videreføres, gælder bestemmelserne i dette direktiv.

Artikel 14

Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den 22. september 1996 eller sikrer sig senest på denne dato, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater. De underretter straks Kommission herom.

2. Når medlemsstaterne vedtager de i stk. 1 omhandlede love og administrative bestemmelser, henvises der deri til dette direktiv, eller de ledsages ved offentliggørelsen af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 15

Revision foretaget af Kommissionen

Senest den 22. september 1999 foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan en revision af gennemførelsesbestemmelserne til dette direktiv og undersøger herved især, om tærsklerne for antallet af ansatte er passende, med henblik på om nødvendigt at forelægge Rådet ændringsforslag.

Artikel 16

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 22. september 1994.

På Rådets vegne

N. BLUM

Formand

⁽¹⁾ EFT nr. L 48 af 22. 2. 1975, S. 29. Direktivet er senest ændret ved direktiv 92/56/EØF (EFT nr. L 245 af 26. 8. 1992, s. 3).

⁽²⁾ EFT nr. L 61 af 5. 3. 1977, s. 26.

BILAG

SUBSIDIÆRE FORSKRIFTER

jf. direktivets artikel 7

1. For at virkeliggøre formålet i direktivets artikel 1, stk. 1, indføres der et europæisk samarbejdsudvalg, hvis sammensætning og beføjelser defineres således:

- a) Det europæiske samarbejdsudvalg har kun kompetence med hensyn til information og høring om spørgsmål, der vedrører hele fællesskabsvirksomheder eller hele fællesskabskoncernen eller mindst to bedrifter eller virksomheder i koncernen, der er beliggende i forskellige medlemsstater.

For de virksomheder eller koncerner, der er omhandlet i direktivets artikel 4, stk. 2, har det europæiske samarbejdsudvalg kun kompetence i spørgsmål vedrørende alle de bedrifter eller alle de virksomheder i koncernen, der er beliggende i Fællesskabet, eller vedrørende mindst to af de bedrifter eller virksomheder i koncernen, der er beliggende i forskellige medlemsstater.

- b) Det europæiske samarbejdsudvalg består af arbejdstagere fra fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen, som vælges eller udpeges af deres midte af arbejdstagerrepræsentanterne eller i mangel heraf af alle arbejdstagerne.

Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg vælges eller udpeges i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

- c) Det europæiske samarbejdsudvalg skal bestå af mindst tre og højst 30 medlemmer.

Hvis dets størrelse berettiger hertil, vælger det af sin midte et snævert udvalg, der højst må bestå af tre medlemmer.

Udvalget vedtager selv sin forretningsorden.

- d) Ved valget eller udpegningen af medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg gælder følgende:

— der skal være et medlem for hver medlemsstat, hvor fællesskabsvirksomheden har en eller flere bedrifter, eller hvor fællesskabskoncernen har enten den kontrollerende virksomhed eller en eller flere kontrollerede virksomheder

— derefter vælges eller udpeges yderligere medlemmer i forhold til antallet af arbejdstagere i bedrifterne, den kontrollerende virksomhed eller de kontrollerede virksomheder som fastsat i lovgivningen i den stat, på hvis område den centrale ledelse befinder sig.

- e) Den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau orienteres om sammensætningen af det europæiske samarbejdsudvalg.

- f) Fire år efter indførelsen af det europæiske samarbejdsudvalg skal dette overveje, hvorvidt der er behov for at indlede forhandlinger med henblik på indgåelsen af den i direktivets artikel 6 omhandlede aftale, eller om de subsidiære bestemmelser, der er vedtaget i overensstemmelse med dette bilag, skal opretholdes.

Direktivets artikel 6 og 7 finder tilsvarende anvendelse, hvis det beslutes at forhandle en aftale i overensstemmelse med artikel 6, og udtrykket »det særlige forhandlingsorgan« erstattes da med udtrykket »det europæiske samarbejdsudvalg«.

2. Det europæiske samarbejdsudvalg har krav på at mødes med den centrale ledelse én gang om året for på grundlag af en rapport udarbejdet af den centrale ledelse at blive informeret og hørt om udviklingen i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens aktiviteter samt dennes fremtidsperspektiver. De lokale ledelser underrettes herom.

Mødet skal især vedrøre virksomhedens eller koncernens struktur, dens økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling for så vidt angår dens aktiviteter, produktion og salg, beskæftigelsessituation og dennes sandsynlige udvikling, investeringer, væsentlige ændringer i virksomhedens eller koncernens organisation, indførelsen af nye arbejdsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsoverførsler, fusioner, størrelsesmæssig reduktion eller lukning af virksomheder, bedrifter eller væsentlige dele heraf og kollektive afskedigelser.

3. I tilfælde af helt usædvanlige omstændigheder, der påvirker arbejdstagernes interesser i væsentlig grad, navnlig flytning, lukning af virksomheder eller bedrifter eller kollektive afskedigelser, har det snævre udvalg, eller hvis et sådant ikke findes, det europæiske samarbejdsudvalg, krav på at blive orienteret. Det har efter anmodning kraft på at mødes med den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen, såfremt dette ledelsesniveau har kompetence til selvstændigt at træffe afgørelse med henblik på at blive informeret og hørt om foranstaltninger, der i væsentlig grad berører arbejdstagernes interesser.

I mødet med det snævre udvalg kan de medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg, der er valgt eller udpeget af de bedrifter og/eller virksomheder, der er direkte berørt af de planlagte foranstaltninger ligeledes deltage.

Dette informations- og høringsmøde skal finde sted så hurtigt som muligt på grundlag af en rapport fra den centrale ledelse eller ethvert andet passende ledelsesniveau i det europæiske samarbejdsudvalg eller fællesskabskoncernen; det europæiske samarbejdsudvalg kan fremsætte en udtalelse om rapporten efter mødet eller inden for en rimelig frist.

Afholdelsen af dette møde berører ikke den centrale ledelses beføjelser.

4. Medlemsstaterne kan fastsætte regler for formandskabet for informations- og høringsmøderne.
Forud for møder med den centrale ledelse har det europæiske samarbejdsudvalg eller det snævre udvalg, eventuelt i den i punkt 3, andet afsnit, nævnte udvidede sammensætning, lov til at holde møde, uden at den pågældende ledelse er til stede.
5. Med forbehold af direktivets artikel 8 informerer medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg arbejdstagerrepræsentanterne på bedrifts- eller virksomhedsniveau eller, i mangel af sådanne repræsentanter, samtlige arbejdstagere om indholdet og resultatet af den informations- og høringsprocedure, der er iværksat i overensstemmelse med bestemmelserne i dette bilag.
6. Det europæiske samarbejdsudvalg eller det snævre udvalg kan lade sig bistå af eksperter efter eget valg, hvis dette er nødvendigt for, at det kan udføre sine opgaver.
7. Det europæiske samarbejdsudvalgs driftsudgifter afholdes af den centrale ledelse.

Den pågældende centrale ledelse skal stille tilstrækkelige økonomiske og materielle midler til rådighed for medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg, således at de kan varetage deres opgaver på passende måde.

Den centrale ledelse afholder specielt udgifterne til tilrettelæggelse af møderne og tolkning, opholds- og rejseudgifter for medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og forretningsudvalget, medmindre andet er aftalt.

Medlemsstaterne kan, under overholdelse af disse principper, fastsætte budgetregler for det europæiske samarbejdsudvalgs drift. De kan bl.a. fastsætte, at kun udgifterne til én ekspert dækkes.
