

Dette dokument er et dokumentationsredskab, og institutionerne påtager sig intet ansvar herfor

► **B**

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2002/14/EF

af 11. marts 2002

om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab

(EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29)

Ændret ved:

			Tidende	
		nr.	side	dato
► <u>M1</u>	Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2015/1794 af 6. oktober 2015	L 263	1	8.10.2015



**EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV
2002/14/EF**

af 11. marts 2002

**om indførelse af en generel ramme for information og høring af
arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION
HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Den Europæiske Union,
særlig artikel 137, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen ⁽¹⁾,

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

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget ⁽³⁾,

efter proceduren i traktatens artikel 251 ⁽⁴⁾, på grundlag af Forligsudval-
gets fælles udkast af 23. januar 2002, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til traktatens artikel 136 har Fællesskabet og medlems-
staterne som et særligt mål at fremme dialogen på arbejdsmarkedet.
- (2) I punkt 17 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæg-
gende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder hedder det
bl.a., at informationen og høringen af arbejdstagerne samt disses
medindflydelse skal udbygges på passende vis under hensyntagen
til gældende praksis i de forskellige medlemsstater.
- (3) Kommissionen har konsulteret arbejdsmarkedets parter på euro-
pæisk plan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats
vedrørende information og høring af arbejdstagerne i virksom-
heder i Fællesskabet.
- (4) Kommissionen fandt efter denne konsultation en fællesskabsind-
sats hensigtsmæssig og konsulterede på ny arbejdsmarkedets
parter om indholdet af det påtænkte forslag, og arbejdsmarkedets
parter har afgivet udtalelse til Kommissionen.
- (5) Efter denne anden konsultationsfase har arbejdsmarkedets parter
ikke meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede en proce-
dure, der kan føre til indgåelse af en aftale.

⁽¹⁾ EFT C 2 af 5.1.1999, s. 3.

⁽²⁾ EFT C 258 af 10.9.1999, s. 24.

⁽³⁾ EFT C 144 af 16.5.2001, s. 58.

⁽⁴⁾ Europa-Parlamentets udtalelse af 14.4.1999 (EFT C 219 af 30.7.1999, s. 223),
bekræftet den 16.9.1999 (EFT C 54 af 25.2.2000, s. 55), Rådets fælles
holdning af 27.7.2001 (EFT C 307 af 31.10.2001, s. 16) og
Europa-Parlamentets afgørelse af 23.10.2001 (endnu ikke offentliggjort i
EFT). Europa-Parlamentets afgørelse af 5.2.2002 og Rådets afgørelse af
18.2.2002.

▼B

- (6) De retlige rammer på fællesskabsniveau og nationalt niveau, der har til formål at sikre, at arbejdstagerne inddrages i virksomhedernes drift og i de beslutninger, der vedrører dem, har ikke altid kunnet forhindre, at alvorlige beslutninger med konsekvenser for arbejdstageres beskæftigelse er truffet og offentliggjort, uden at der forud har været iværksat passende informations- og høringsprocedurer.
- (7) Det er vigtigt at styrke den sociale dialog og øge tilliden inden for den enkelte virksomhed for at gøre det lettere at foregribe risici, tilrettelægge arbejdet på en mere fleksibel måde og lette arbejdstagernes adgang til uddannelse i virksomheden inden for sikre rammer, øge arbejdstagernes bevidsthed om behovet for tilpasning, gøre arbejdstagerne mere indstillet på at engagere sig i foranstaltninger og aktioner, som tager sigte på at øge deres beskæftigelsesegnethed, fremme arbejdstagernes inddragelse i den enkelte virksomheds aktiviteter og fremtid samt forbedre virksomhedens konkurrenceevne.
- (8) Det er især vigtigt at fremme og styrke information og høring om situationen og den sandsynlige udvikling med hensyn til virksomhedens beskæftigelse samt — når arbejdsgiverens evaluering viser, at beskæftigelsen inden for virksomheden kan være truet — om de eventuelle planlagte foregribende foranstaltninger, særlig uddannelse af arbejdstagerne og forbedring af deres kvalifikationer med det formål at afværge de negative virkninger eller begrænse følgerne heraf og øge de eventuelt berørte arbejdstageres beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne.
- (9) Information og høring i rette tid er en forudsætning for, at virksomheder med held kan omstruktureres og tilpasses de nye forhold, der følger af økonomiens globalisering, navnlig gennem udvikling af nye former for tilrettelæggelse af arbejdet.
- (10) Fællesskabet har defineret og iværksat en beskæftigelsesstrategi, som tager udgangspunkt i begreberne »forudseenhed«, »forebyggelse« og »beskæftigelsesegnethed«, og disse begreber skal inkorporeres som centrale begreber i alle de offentlige politikker, der kan få en positiv indvirkning på beskæftigelsen, herunder på virksomhedsniveau, ved at styrke den sociale dialog med henblik på at fremme en ændring, samtidig med at beskæftigelsen fastholdes som et prioriteret mål.
- (11) Udviklingen af det indre marked bør ske på en harmonisk måde, således at de vigtige værdier, som vort samfund hviler på, bevares, og det sikres, at alle borgere kan drage fordel af den økonomiske udvikling.
- (12) Den tredje fase i Den Økonomiske og Monetære Union har medført, at konkurrencepresset på fællesskabsniveau er øget og fremskyndet, hvilket kræver mere omfattende sociale ledsageforanstaltninger på nationalt niveau.

▼B

- (13) De retlige rammer for information og høring af arbejdstagerne på fællesskabsniveau og på nationalt niveau går i retning af, at ændringsprocesserne behandles efterfølgende, de lader beslutningernes økonomiske faktorer ude af betragtning og gør det ikke lettere at forudse udviklingen i beskæftigelsen inden for virksomheden eller at forebygge risici.
- (14) Hele udviklingen på det politiske, økonomiske, sociale og retlige område gør det nødvendigt med en tilpasning af de gældende retlige rammer med henblik på at indføre juridiske og praktiske instrumenter, som giver mulighed for at udøve retten til information og høring.
- (15) Dette direktiv berører ikke de nationale ordninger, hvorefter den konkrete udøvelse af denne ret indebærer, at de, der har en sådan ret, skal tilkendegive deres ønsker kollektivt.
- (16) Dette direktiv berører ikke ordningerne om direkte medarbejderindflydelse, forudsat at arbejdstagerne under alle omstændigheder kan vælge at udøve retten til information og høring gennem deres repræsentanter.
- (17) Da målene for den påtænkte handling, at skabe en ramme for information og høring af arbejdstagerne, der er tilpasset den nye situation i Europa, som beskrevet ovenfor, ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne og derfor på grund af handlingens omfang eller virkninger bedre kan gennemføres på fællesskabsplan, kan Fællesskabet træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet jf. traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, er dette direktiv ikke mere vidtgående end, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (18) Formålet med denne generelle ramme er at indføre minimumsfor skrifter, som gælder i hele Fællesskabet, hvilket ikke hindrer medlemsstaterne i at fastsætte bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne.
- (19) Formålet med denne generelle ramme er endvidere at undgå administrative, finansielle og retlige byrder, som ville hæmme oprettelsen og udviklingen af små og mellemstore virksomheder. Dette direktivs anvendelsesområde bør efter medlemsstaternes eget valg begrænses til virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, eller forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere.
- (20) Dette tager højde for og berører ikke andre nationale bestemmelser og fremgangsmåder, som tager sigte på at fremme den sociale dialog i selskaber, som ikke falder ind under dette direktivs anvendelsesområde, og inden for den offentlige administration.
- (21) Medlemsstater, hvor der ikke findes noget lovpligtigt system til information og høring af arbejdstagerne eller noget lovpligtigt system for arbejdstagerrepræsentation, bør dog i en overgangsperiode kunne begrænse anvendelsesområdet for dette direktiv yderligere for så vidt angår antallet af arbejdstagere.

▼B

- (22) De byrder, som i henhold til fællesskabsrammen på dette område pålægges virksomheder og forretningssteder, bør begrænses til et minimum, samtidig med at det sikres, at de tillagte rettigheder kan udøves effektivt.
- (23) Dette direktivs mål skal nås ved, at der indføres en generel ramme, som omfatter principper, definitioner og regler for information og høring, og som det påhviler medlemsstaterne at udfylde og tilpasse til de nationale forhold, samtidig med at arbejdsmarkedets parter i givet fald spiller en vigtig rolle, idet de ved aftale frit kan fastsætte informations- og høringsregler, som i højere grad passer til deres behov og ønsker.
- (24) De særlige regler om information og høring af arbejdstagere, som visse steder findes i national lovgivning, og som gælder for virksomheder og forretningssteder, der har et politisk, erhvervsorganisatorisk, religiøst, velgørende, uddannelsesmæssigt, videnskabeligt eller kunstnerisk sigte, eller som sigter mod at informere eller viderebringe synspunkter, bør ikke berøres.
- (25) Virksomheder og forretningssteder bør beskyttes mod videregivelse af visse særlig følsomme oplysninger.
- (26) Arbejdsgiveren bør have ret til at undlade information og høring, når dette vil skade virksomheden eller forretningsstedet alvorligt, eller når et påbud fra en kontrol- eller tilsynsmyndighed skal efterkommes omgående.
- (27) Information og høring indebærer rettigheder og forpligtelser for arbejdsmarkedets parter på virksomheds- eller forretningsstedsniveau.
- (28) I tilfælde af tilsidesættelse af de forpligtelser, som følger af dette direktiv, bør der anvendes effektive og afskrækkende administrative eller retslige procedurer og sanktioner, der står i et rimeligt forhold til overtrædelsens karakter.
- (29) Dette direktiv berører ikke mere specifikke bestemmelser i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser ⁽¹⁾ og i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af virksomheder eller bedrifter ⁽²⁾.

⁽¹⁾ EFT L 225 af 12.8.1998, s. 16.

⁽²⁾ EFT L 82 af 22.3.2001, s. 16.

▼B

- (30) Dette direktiv bør ikke få indvirkning på andre rettigheder til information og høring, herunder sådanne, der følger af 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 ⁽¹⁾.
- (31) Gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser bør ikke kunne udgøre en tilstrækkelig begrundelse for at nedsætte det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Formål og principper

1. Dette direktiv har til formål at opstille en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Fællesskabet.
2. Den praktiske tilrettelæggelse af information og høring defineres og gennemføres i overensstemmelse med national lovgivning og de enkelte medlemsstaters praksis for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter på en sådan måde, at effektiviteten heraf sikres.
3. De nærmere bestemmelser om information og høring defineres eller gennemføres i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerrepræsentanterne under behørig hensyntagen til deres respektive rettigheder og forpligtelser og under hensyntagen til både virksomhedens eller forretningsstedets og arbejdstagernes interesser.

Artikel 2

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- a) »virksomhed«: en offentlig eller privat virksomhed, som driver erhvervsvirksomhed, uanset om det er med sigte på fortjeneste, og som er beliggende i medlemsstaterne
- b) »forretningssted«: en enhed, hvor der drives forretning som defineret i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, og hvor der drives erhvervsvirksomhed på et varigt grundlag med brug af menneskelige og materielle ressourcer, og som er beliggende i en medlemsstat
- c) »arbejdsgiver«: en fysisk eller juridisk person, som har indgået arbejdskontrakt eller aftalt arbejdsforhold med arbejdstagere i overensstemmelse med national lovgivning og praksis

⁽¹⁾ EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64. Ændret ved direktiv 97/74/EF (EFT L 10 af 16.1.1998, s. 22).

▼B

- d) »arbejdstager«: enhver, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager inden for rammerne af national lovgivning og i overensstemmelse med national praksis
- e) »arbejdstagerrepræsentanter«: arbejdstagernes repræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis
- f) »information«: arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til arbejdstagerrepræsentanterne, for at de kan sætte sig ind i sagens indhold og vurdere det
- g) »høring«: udveksling af synspunkter og etablering af en dialog mellem arbejdstagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren.

*Artikel 3***Anvendelsesområde**

1. Dette direktiv finder efter medlemsstaternes eget valg anvendelse på:
 - a) virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere i en medlemsstat, eller
 - b) forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere i en medlemsstat.

Medlemsstaterne fastsætter selv metoden til beregning af tærsklerne for beskæftigede arbejdstagere.

2. For så vidt dette direktivs formål og principper overholdes, kan medlemsstaterne fastsætte særlige bestemmelser for virksomheder og forretningssteder, som direkte og hovedsagelig har et politisk, erhvervsorganisatorisk, religiøst, velgørende, uddannelsesmæssigt, videnskabeligt eller kunstnerisk sigte, eller som sigter mod at informere eller viderebringe synspunkter, såfremt bestemmelser af denne art allerede findes i den nationale lovgivning på datoen for dette direktivs ikrafttræden.

▼M1

▼B*Artikel 4***Nærmere bestemmelser for information og høring**

1. I overensstemmelse med de principper, der er nævnt i artikel 1, og medmindre andet følger af gældende bestemmelser og/eller praksis, der er gunstigere for arbejdstagerne, fastsætter medlemsstaterne de nærmere bestemmelser for udøvelsen af retten til information og høring af arbejdstagerne på passende niveau i overensstemmelse med nærværende artikel.
2. Information og høring omfatter følgende:
 - a) information om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
 - b) information og høring om situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i virksomheden eller forretningsstedet samt om alle planlagte, forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet

▼B

- c) information og høring om beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder dem, der er omfattet af de fællesskabsbestemmelser, der er omhandlet i artikel 9, stk. 1.
3. Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig arbejdstagerrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede høringen.
4. Høringen sker:
- a) på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold
- b) på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne
- c) på grundlag af informationer fra arbejdsgiveren, jf. artikel 2, litra f), og den udtalelse, som arbejdstagerrepræsentanterne har ret til at fremsætte
- d) således at arbejdstagerrepræsentanterne kan mødes med arbejdsgiveren og få et begrundet svar på eventuelle udtalelser
- e) med henblik på at nå til en aftale om de beslutninger, som er omfattet af de arbejdsgiverbeføjelser, der er henvist til i stk. 2, litra c).

*Artikel 5***Information og høring i henhold til en aftale**

Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter på et passende niveau, herunder på virksomheds- eller forretningsstedsniveau, frit og på et hvilket som helst tidspunkt ved aftale at fastlægge de nærmere bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne. I disse aftaler, samt i aftaler, der var i kraft på det i artikel 11 fastsatte tidspunkt, samt i alle efterfølgende fornyelser af sådanne aftaler, kan der i overensstemmelse med de i artikel 1 nævnte principper og på de vilkår og inden for de grænser, som medlemsstaterne fastsætter, indføres bestemmelser, der er forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 4.

*Artikel 6***Fortrolige oplysninger**

1. Medlemsstaterne bestemmer, at arbejdstagerrepræsentanterne samt de eksperter, som bistår dem, på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i national lovgivning, ikke — hverken til arbejdstagere eller til tredjemand — må videregive oplysninger, som de i virksomhedens eller forretningsstedets legitime interesse udtrykkeligt har modtaget som fortrolige oplysninger. Denne pligt gælder, uanset hvor disse repræsentanter eller eksperter befinder sig, og også efter udløbet af deres mandat. En medlemsstat kan dog tillade, at arbejdstagerrepræsentanterne eller enhver, der bistår dem, kan videregive fortrolige oplysninger til arbejdstagere og tredjemand, der er omfattet af tavshedspligt.

▼B

2. Medlemsstaterne bestemmer, at en arbejdsgiver i bestemte tilfælde og på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i national lovgivning, ikke er forpligtet til at give information eller foretage høring, hvis informationen eller høringen er af en sådan art, at det ud fra objektive kriterier alvorligt ville påvirke eller skade virksomhedens eller forretningsstedets drift.

3. Med forbehold af eksisterende nationale procedurer fastsætter medlemsstaterne administrative eller retslige ankeprocedurer, når arbejdsgiveren kræver tavshedspligt eller undlader at give oplysninger i henhold til stk. 1 og 2. De kan desuden fastsætte procedurer til beskyttelse af de pågældende oplysningers fortrolige karakter.

*Artikel 7***Beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanterne**

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver nyder en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde.

*Artikel 8***Håndhævelse af rettigheder**

1. Medlemsstaterne sikrer, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis en arbejdsgiver eller arbejdstagerrepræsentanter ikke efterkommer dette direktiv. De sørger navnlig for, at der findes passende administrative eller retslige procedurer til sikring af, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, kan håndhæves.

2. Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner, som finder anvendelse, hvis arbejdsgiveren eller arbejdsgiverrepræsentanterne overtræder bestemmelserne i dette direktiv. Sanktionerne skal være effektive, stå i forhold til overtrædelsens omfang og have afskrækkende virkning.

*Artikel 9***Forholdet mellem dette direktiv og andre fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser**

1. Dette direktiv berører ikke de særlige procedurer for information og høring, som er omhandlet i artikel 2 i direktiv 98/59/EF og i artikel 7 i direktiv 2001/23/EF.

2. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger, der er truffet i henhold til direktiv 94/45/EF og 97/74/EF.

3. Dette direktiv berører ikke andre rettigheder til information, høring og medbestemmelse i henhold til national ret.

4. Gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser er ikke nogen tilstrækkelig begrundelse for en forringelse af eksisterende forhold i medlemsstaterne og af det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv.

*Artikel 10***Overgangsforanstaltninger**

Uanset artikel 3 kan en medlemsstat, hvor der på datoen for dette direktivs ikrafttræden hverken findes noget almindeligt, permanent og lovpligtigt system til information og høring af arbejdstagerne eller noget almindeligt, permanent og lovpligtigt system for arbejdstagerrepræsentation på arbejdspladsen med henblik herpå, begrænse anvendelsen af de nationale bestemmelser til gennemførelse af direktivet til:

- a) indtil den 23. marts 2007 at omfatte virksomheder, der beskæftiger mindst 150 arbejdstagere, eller forretningssteder, der beskæftiger mindst 100 arbejdstagere, og
- b) i det år, der følger efter datoen i litra a), at omfatte virksomheder, der beskæftiger mindst 100 arbejdstagere, eller forretningssteder, der beskæftiger mindst 50 arbejdstagere.

*Artikel 11***Gennemførelse**

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 23. marts 2005 eller sikrer, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ved aftale, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

2. Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

*Artikel 12***Revision foretaget af Kommissionen**

Senest den 23. marts 2007 foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan en revision af anvendelsen af dette direktiv med henblik på om nødvendigt at forelægge forslag til ændringer.

*Artikel 13***Ikrafttræden**

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*.

*Artikel 14***Modtagere**

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.