

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV 2009/38/EF

af 6. maj 2009

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

(omarbejdning)

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION
HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske
Fællesskab, særlig artikel 137,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske
og Sociale Udvalg ⁽¹⁾,

efter høring af Regionsudvalget,

efter proceduren i traktatens artikel 251 ⁽²⁾, og

ud fra følgende betragtninger:

(1) Der skal foretages en række væsentlige ændringer 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 ⁽³⁾. Direktivet bør af klarhedshensyn omarbejdes.

(2) I overensstemmelse med artikel 15 i direktiv 94/45/EF har Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan foretaget en revision af nævnte direktiv og har herved især undersøgt, om tærsklerne for antallet af ansatte er passende, med henblik på om nødvendigt at forelægge ændringsforslag.

(3) Efter samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan har Kommissionen forelagt Europa-Parlamentet og Rådet en rapport af 4. april 2000 om anvendelsen af direktiv 94/45/EF.

(4) Kommissionen har i overensstemmelse med traktatens artikel 138, stk. 2, konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om, hvordan en fællesskabsindsats på dette område eventuelt kan udformes.

(5) Efter denne konsultation fandt Kommissionen en fællesskabsindsats hensigtsmæssig og konsulterede på ny arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om indholdet af det påtænkte forslag, jf. traktatens artikel 138, stk. 3.

(6) 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, jf. traktatens artikel 138, stk. 4.

(7) Det har vist sig nødvendigt at modernisere fællesskabslovgivningen om information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne for at sikre, at arbejdstageres ret til information og høring kan udøves effektivt, at øge antallet af europæiske samarbejdsudvalg og samtidig sikre den fortsatte gyldighed af eksisterende aftaler, at løse de problemer, der er blevet påpeget i forbindelse med den praktiske anvendelse af direktiv 94/45/EF, og at afhjælpe den retsikkerhed, der er forbundet med visse af dets bestemmelser eller mangelen på sådanne, samt at sikre et bedre samspil mellem Fællesskabets retsakter om information og høring af arbejdstagerne.

(8) I henhold til traktatens artikel 136 har Fællesskabet og medlemsstaterne bl.a. som mål at fremme dialogen på arbejdsmarkedet.

(9) Dette direktiv er et led i fællesskabsrammen til støtte og supplerende af medlemsstaternes indsats på området information og høring af arbejdstagerne. De byrder, som i henhold til denne ramme pålægges virksomheder og bedrifter, bør begrænses til et minimum, samtidig med at det sikres, at de tillagte rettigheder kan udøves effektivt.

⁽¹⁾ Udtalelse af 4.12.2008 (endnu ikke offentliggjort i EUT).

⁽²⁾ Europa-Parlamentets udtalelse af 16.12.2008 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 17.12.2008.

⁽³⁾ EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64.

- (10) Det indre markeds funktion vil nødvendigvis indebære en proces med virksomhedssammenslutninger, grænseoverskridende fusioner, overtager 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 skal virksomheder og koncerner, som opererer i to eller flere medlemsstater, informere og høre repræsentanter for de arbejdstagere, som berøres af deres afgørelser.
- (11) 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.
- (12) Der skal vedtages hensigtsmæssige bestemmelser med henblik på at sikre, at arbejdstagere i virksomheder, der omfatter bedrifter i flere medlemsstater (fællesskabsvirksomheder), eller koncerner, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater (fællesskabskoncerner), 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.
- (13) For at sikre, at arbejdstagere i virksomheder eller koncerner, som opererer i to eller 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.
- (14) Det er nødvendigt, at den praktiske tilrettelæggelse af information og høring af arbejdstagerne defineres og gennemføres på en sådan måde, at effektiviteten af dette direktivs bestemmelser sikres. Med henblik herpå bør information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg give det mulighed for rettidig afgivelse af en udtalelse til virksomheden, uden at dennes tilpasningsevne drages i tvivl. Kun ved at føre en dialog på det niveau, hvor retningslinjer udarbejdes, og ved reelt at inddrage arbejdstagernes repræsentanter heri gøres det muligt at foregribe og håndtere ændringer.
- (15) Arbejdstagerne og deres repræsentanter skal sikres information og høring på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne. Med henblik herpå skal det europæiske samarbejdsudvalgs kompetencer og virkeområder være adskilte fra de nationale repræsentative organers og være begrænsede til tværnationale emner.
- (16) Hvorvidt et emne er af tværnational karakter, bør bestemmes under hensyntagen til omfanget af dets potentielle virkninger og det ledelses- og repræsentationsniveau, det involverer. Emner, der vedrører hele virksomheden eller hele koncernen eller mindst to medlemsstater, betragtes derfor som tværnationale. Dette omfatter emner, som uanset antallet af involverede medlemsstater er af betydning for den europæiske arbejdsstyrke, for så vidt angår omfanget af deres potentielle virkninger, eller som indebærer overførsel af aktiviteter mellem medlemsstater.
- (17) Det er nødvendigt udelukkende for dette direktiv at definere »virksomhed, der udøver kontrol«, uden at det berører definitioner af »koncern« eller »kontrol« i andre retsakter.
- (18) Mekanismerne for information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller koncerner, der opererer i to eller flere medlemsstater, skal 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.
- (19) 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 europæisk 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.
- (20) I overensstemmelse med nærhedsprincippet tilkommer det medlemsstaterne at fastlægge, hvem der er arbejdstagerrepræsentanter, og, hvis medlemsstaterne finder det hensigtsmæssigt, at træffe bestemmelse om en ligelig repræsentation af de forskellige kategorier af arbejdstagere.
- (21) Det er nødvendigt at præcisere begreberne information og høring af arbejdstagerne for at sikre sammenhæng med de nyeste direktiver på området og med de begreber, der anvendes på nationalt plan, og for at opfylde en målsætning om at styrke dialogens effektivitet på tværnationalt niveau, at give mulighed for et passende samspil mellem denne dialogs nationale og tværnationale niveau samt at sørge for den nødvendige retssikkerhed ved anvendelsen af dette direktiv.
- (22) Det er nødvendigt, at udtrykket »information« defineres under hensyntagen til, at arbejdstagerrepræsentanterne skal kunne foretage en passende analyse, hvilket forudsætter, at informationen gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold uden at sinke beslutningsprocessen i virksomhederne.

- (23) Det er nødvendigt, at udtrykket »høring« defineres under hensyntagen til, at der skal kunne afgives en udtalelse, som kan inddrages i beslutningsprocessen, hvilket forudsætter, at høringen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold.
- (24) Såfremt en virksomheds eller, i forbindelse med en koncern, en kontrollerende virksomheds hovedkontor ligger uden for medlemsstaterne, påhviler det 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.
- (25) En virksomheds eller en koncerns ansvar for videregivelse af de oplysninger, der er nødvendige for indledningen af forhandlinger, skal præciseres på en sådan måde, at arbejdstagerne sættes i stand til at afgøre, om deres virksomhed eller koncern er henholdsvis en fællesskabsvirksomhed eller en fællesskabskoncern, og til at tage de nødvendige kontakter for at kunne fremsætte en anmodning om indledning af forhandlinger.
- (26) Det særlige forhandlingsorgan skal repræsentere arbejdstagerne fra de forskellige medlemsstater på en afbalanceret måde. Arbejdstagerrepræsentanterne skal kunne rådføre sig med hinanden for at fastlægge deres holdninger i forbindelse med forhandlingerne med den centrale ledelse.
- (27) Den rolle, anerkendte fagforeninger kan spille i forbindelse med forhandling eller genforhandling af europæiske samarbejdsudvalgs stiftelsesaftaler ved at støtte arbejdstagerrepræsentanter, som måtte ønske det, skal anerkendes. Der skal gives underretning til kompetente fagforeninger og arbejdsgiverforeninger, der er anerkendt som europæiske arbejdsmarkedsparter om indledningen af forhandlinger, så de har mulighed for at følge oprettelsen af nye europæiske samarbejdsudvalg og fremme god praksis. Anerkendte kompetente europæiske fagforeninger og arbejdsgiverforeninger er de arbejdsmarkedsparter, som høres af Kommissionen i overensstemmelse med traktatens artikel 138. Listen over disse foreninger opdateres og offentliggøres af Kommissionen.
- (28) Aftalerne om europæiske samarbejdsudvalgs oprettelse og virke skal indeholde bestemmelser om, hvordan de ændres, opsiges eller genforhandles, hvis det er nødvendigt, særlig hvis der sker ændringer i virksomhedens eller koncernens sammensætning eller struktur.
- (29) I disse aftaler skal der fastsættes regler for samspil mellem det nationale og det tværnationale niveau for information og høring af arbejdstagerne, alt efter de særlige forhold, der gør sig gældende for virksomheden eller koncernen. Disse regler skal fastsættes under iagttagelse af de respektive kompetencer og virkeområder for organer, der repræsenterer arbejdstagerne, navnlig hvad angår foregribelse og håndtering af ændringer.
- (30) Disse aftaler skal, hvor det er nødvendigt, indeholde bestemmelser om oprettelse af snævre udvalg og disses virke for at gøre det muligt at koordinere og effektivisere de europæiske samarbejdsudvalgs regelmæssige aktiviteter samt at sørge for hurtig information og høring i tilfælde af usædvanlige omstændigheder.
- (31) Arbejdstagerrepræsentanterne kan vedtage ikke at forlange, at der nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg, ligesom parterne kan beslutte at anvende andre procedurer for information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne.
- (32) 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.
- (33) For at kunne udføre deres opgaver fuldt ud og for at sikre de europæiske samarbejdsudvalgs effektivitet skal arbejdstagerrepræsentanterne rapportere til de arbejdstagere, de repræsenterer, og have adgang til den uddannelse, de har behov for.
- (34) Arbejdstagerrepræsentanterne bør i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver i henhold til dette direktiv nyde samme beskyttelse og have lignende garantier, som arbejdstagerrepræsentanter har i henhold til national lovgivning og/eller praksis i beskæftigelseslandet. De må ikke gøres til genstand for nogen form for forskelsbehandling som følge af udøvelsen af deres legitime virksomhed, og de skal beskyttes på passende vis mod afskedigelse og andre sanktioner.
- (35) Medlemsstaterne skal træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i tilfælde af, at dette direktiv ikke efterkommes.
- (36) I overensstemmelse med de generelle principper for fællesskabslovgivningen bør administrative eller retlige procedurer samt sanktioner, der er effektive, har afskrækkende virkning og står i rimeligt forhold til overtrædelsen, finde anvendelse i sager om krænkelse af de forpligtelser, der følger af dette direktiv.

- (37) Af hensyn til effektiviteten, sammenhængen og retssikkerheden er det nødvendigt med en samordning af direktiverne og af de niveauer for information og høring af arbejdstagerne, som er fastsat i fællesskabsretten og i henhold til national lovgivning og/eller praksis. Forhandlingen om reglerne herfor skal fortrinsvis foregå i de enkelte virksomheder eller koncerner. Indgås der ikke nogen aftale herom, og påtænkes der beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, skal processen gennemføres på nationalt og europæisk niveau under iagttagelse af de respektive kompetencer og virkeområder for organer, der repræsenterer arbejdstagerne. Et europæisk samarbejdsudvalgs afgivelse af en udtalelse bør ikke berøre den centrale ledelses evne til at foretage de nødvendige høringer inden for de tidsrammer, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis. Det kan eventuelt være nødvendigt at foretage en tilpasning af national lovgivning og/eller praksis, for at det europæiske samarbejdsudvalg i givet fald kan underrettes forud for eller samtidig med de nationale organer, der repræsenterer arbejdstagerne, dog uden at forringe arbejdstagernes generelle beskyttelsesniveau.
- (38) Dette direktiv bør ikke berøre de informations- og høringsprocedurer, der er omhandlet i 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 ⁽¹⁾, eller de særlige procedurer, der er omhandlet i artikel 2 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser ⁽²⁾ eller i artikel 7 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 eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter ⁽³⁾.
- (39) Der bør gælde en særlig ordning for fællesskabsvirksomheder og -koncerner, hvor der allerede den 22. september 1996 fandtes en aftale, der gjaldt for samtlige arbejdstagere, om information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne.
- (40) Hvis der sker betydelige ændringer i virksomhedens eller koncernens struktur, f.eks. i tilfælde af fusion, overtagelse eller spaltning, skal det eller de europæiske samarbejdsudvalg tilpasses. Denne tilpasning skal fortrinsvis ske efter bestemmelserne i den gældende aftale, hvis disse bestemmelser gør det muligt at foretage den nødvendige tilpasning. Er det ikke tilfældet, og fremsættes der en anmodning, som dokumenterer et behov herfor, indledes der forhandlinger om en ny aftale, hvori medlemmerne af det eller de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg skal deltage. For at muliggøre information og høring af arbejdstagerne i den ofte afgørende periode, hvor strukturændringen finder sted, skal det eller de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg kunne fortsætte deres virke, eventuelt på en tilpasset måde, indtil der indgås en ny aftale. Ved undertegnelsen af en ny aftale skal de tidligere nedsatte udvalg opløses, og de aftaler, hvorved de er oprettet, bringes til ophør, uanset hvilke bestemmelser de indeholder vedrørende gyldighed eller opsigelse.
- (41) Hvis denne tilpasningsklausul ikke finder anvendelse, bør der gives tilladelse til at videreføre de gældende aftaler, så de ikke obligatorisk skal genforhandles, når der ikke er behov for det. Det bør fastsættes, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, ikke bør finde anvendelse på aftaler indgået forud for den 22. september 1996 i henhold til artikel 13, stk. 1, i direktiv 94/45/EF eller artikel 3, stk. 1, i direktiv 97/74/EF ⁽⁴⁾, så længe disse aftaler fortsat er gældende. Desuden fastsætter dette direktiv ikke en generel forpligtelse til at genforhandle aftaler indgået i henhold til artikel 6 i direktiv 94/45/EF mellem den 22. september 1996 og den 5. juni 2011.
- (42) Uden at det berører parternes muligheder for at beslutte noget andet, skal 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 arbejdstagernes interesser i mindst to forskellige medlemsstater, for således at iværksætte formålet med direktivet. Virksomheden eller den kontrollerende virksomhed skal have pligt til at give arbejdstagerrepræsentanterne generelle oplysninger, som berører arbejdstagernes interesser, samt oplysninger, som mere specifikt vedrører de aspekter ved virksomhedens eller koncernens aktiviteter, som berører arbejdstagernes interesser. Det europæiske samarbejdsudvalg skal kunne afgive udtalelse efter mødet.
- (43) De repræsentanter, der er udpeget af arbejdstagerne, skal i god tid underrettes og høres om en række beslutninger, som er af afgørende betydning for arbejdstagernes interesser.

⁽¹⁾ EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29.

⁽²⁾ EFT L 225 af 12.8.1998, s. 16.

⁽³⁾ EFT L 82 af 22.3.2001, s. 16.

⁽⁴⁾ Rådets direktiv 97/74/EF af 15. december 1997 om udvidelse af direktiv 94/45/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne, til at omfatte Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland (EFT L 10 af 16.1.1998, s. 22).

- (44) Der skal ske en præcisering af indholdet af de subsidiære forskrifter, der finder anvendelse, når der ikke foreligger nogen aftale, og tjener som holdepunkt for forhandlinger, og en tilpasning heraf til udviklingen i behov og praksis for information og høring på tværs af grænserne. Der bør sondres mellem områder, hvor der skal informeres, og områder, hvor det europæiske samarbejdsudvalg ydermere skal høres, hvilket indebærer muligheden for at få et begrundet svar på en udtalelse. For at det snævre udvalg kan foretage den nødvendige koordinering og håndtere usædvanlige omstændigheder effektivt, skal det have indtil fem medlemmer og kunne holde samråd regelmæssigt.
- (45) Målet for dette direktiv, nemlig en styrkelse af retten til information og høring for arbejdstagerne i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, kan ikke i tilstrækkelig grad nås af medlemsstaterne og kan derfor bedre nås på fællesskabsplan; Fællesskabet kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.
- (46) I dette direktiv overholdes grundlæggende rettigheder og særligt de principper, som anerkendes i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Nærværende direktiv har navnlig til formål at sikre, at arbejdstagernes eller deres repræsentanters ret til rettidig information og høring på passende niveauer respekteres fuldt ud i de tilfælde og på de betingelser, der er fastsat i fællesskabslovgivningen og i den nationale lovgivning og praksis, jf. artikel 27 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.
- (47) Forpligtelsen til at gennemføre dette direktiv i national ret bør kun omfatte de bestemmelser, hvori der er foretaget indholdsmæssige ændringer i forhold til de tidligere direktiver. Forpligtelsen til at gennemføre de bestemmelser, hvori der ikke er foretaget ændringer, følger af de tidligere direktiver.
- (48) I overensstemmelse med punkt 34 i den interinstitutionelle aftale om bedre lovgivning⁽¹⁾ tilskyndes medlemsstaterne til, både i egen og Fællesskabets interesse, at udarbejde og offentliggøre oversigter, der så vidt muligt viser overensstemmelsen mellem dette direktiv og gennemførelsesforanstaltningerne.
- (49) Nærværende direktiv bør ikke berøre medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag II, del B, angivne frister for gennemførelse i national ret og anvendelse af direktiverne —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

DEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål

1. Dette direktiv har til formål at forbedre arbejdstagernes 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. Den praktiske tilrettelæggelse af information og høring af arbejdstagerne defineres og gennemføres på en sådan måde, at effektiviteten i proceduren sikres, og at virksomheden eller koncernen får mulighed for effektiv beslutningstagning.
3. Information og høring af arbejdstagerne sker på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne. Med henblik herpå begrænses det europæiske samarbejdsudvalgs kompetence og den i dette direktiv omhandlede procedure for information og høring af arbejdstagerne til tværnationale emner.
4. Emner betragtes som tværnationale emner, når de vedrører hele fællesskabsvirksomheden eller hele fællesskabskoncernen eller mindst to virksomheder eller bedrifter i virksomheden eller koncernen, der er beliggende i to forskellige medlemsstater.
5. Når en fællesskabskoncern som defineret i artikel 2, stk. 1, litra c), omfatter en eller flere virksomheder eller koncerner, der er fællesskabsvirksomheder eller fællesskabskoncerner 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.
6. 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.

⁽¹⁾ EUT C 321 af 31.12.2003, s. 1.

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

Artikel 2

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

a) »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) »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) »information«: arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til arbejdstagerrepræsentanterne, for at de kan sætte sig ind i sagens indhold og vurdere det; information gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig arbejdstagerrepræsentanterne sættes i stand til at påtage sig en mere dybdegående undersøgelse af den mulige indvirkning og i givet fald forberede konsultationer med det kompetente organ i de berørte fællesskabsvirksomheder eller fællesskabskoncerner

g) »høring«: etablering af en dialog og udveksling af synspunkter mellem arbejdstagerrepræsentanterne og den centrale ledelse

eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau på et tidspunkt, på en måde og med et indhold, som sætter arbejdstagerrepræsentanterne i stand til på grundlag af de meddelte oplysninger om de foreslåede foranstaltninger, som høringen vedrører, uden at det berører ledelsens ansvar, og inden for en rimelig frist at afgive udtalelse, der kan tages hensyn til i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen

h) »europæisk samarbejdsudvalg«: et udvalg, der nedsættes i overensstemmelse med artikel 1, stk. 2, eller bestemmelserne i bilag I, med det formål at informere og høre arbejdstagerne

i) »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

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 (EF) nr. 139/2004 af 20. januar 2004 om kontrol med fusioner og virksomhedsovertagelser⁽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 ARBEJDSSTAGERNE

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.

4. Ledelsen af en virksomhed, der er omfattet af en fællesskabskoncern, såvel som den centrale ledelse eller den ledelse, der efter stk. 2, andet afsnit, anses for at være den centrale, af en fællesskabsvirksomhed eller fællesskabskoncern er ansvarlig for indhentning og videregivelse til de parter, der berøres af dette direktiv, af oplysninger, som er nødvendige for indledningen af forhandlinger som omhandlet i artikel 5, særlig oplysninger om virksomhedens eller koncernens struktur og om antallet af ansatte. Denne forpligtelse vedrører navnlig oplysninger om antallet af arbejdstagere som omhandlet i artikel 2, stk. 1, litra a) og c).

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⁾ EUT L 24 af 29.1.2004, s. 1.

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

b) Medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan vælges eller udpeges i forhold til det antal arbejdstagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat, ved at tildele hver medlemsstat en plads for hver andel medarbejdere, der er beskæftiget i denne medlemsstat, som udgør 10 %, eller en brøkdel heraf, af det antal medarbejdere, som er beskæftiget i alle medlemsstaterne under ét.

c) Den centrale og lokale ledelse samt de kompetente europæiske arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer underrettes om sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan og om indledningen af forhandlingerne.

3. Det særlige forhandlingsorgan har til opgave sammen med den centrale ledelse og ved skriftlig aftale at fastlægge det eller de 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.

Før og efter ethvert møde med den centrale ledelse har det særlige forhandlingsorgan lov til at holde møde, uden at den centrale ledelses repræsentanter er til stede, og det skal i den forbindelse råde over de nødvendige kommunikationsmidler.

Ved forhandlingerne kan det særlige forhandlingsorgan anmode om at blive bistået af eksperter efter eget valg, som kan omfatte repræsentanter for de kompetente og anerkendte arbejdstagerorganisationer på fællesskabsplan. Eksperterne og repræsentanterne for de faglige organisationer kan på anmodning af det særlige forhandlingsorgan deltage som rådgivere i forhandlingsmøderne.

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 bilag I 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, idet der i videst muligt omfang tages hensyn til behovet for en ligelig repræsentation af arbejdstagerne efter aktiviteter, kategorier og køn, og mandatets varighed

c) det europæiske samarbejdsudvalgs beføjelser og proceduren for information og høring heraf samt reglerne for samordning af information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg og af de nationale organer for arbejdstagerrepræsentation under overholdelse af de i artikel 1, stk. 3, nævnte principper

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

e) sammensætning, udpegningsregler, beføjelser og møderegler for det snævre udvalg, der i givet fald er oprettet under det europæiske samarbejdsudvalg

- f) de finansielle og materielle midler, som stilles til rådighed for det europæiske samarbejdsudvalg
- g) aftalens ikrafttrædelsesdato og varighed, reglerne for ændring eller opsigelse af aftalen samt de tilfælde, hvor aftalen skal genforhandles og genforhandlingsproceduren, herunder om nødvendigt i tilfælde, hvor der sker ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur.

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 europæisk 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 tværnationale spørgsmål, der påvirker arbejdstagernes interesser i væsentlig grad.

4. De i stk. 2 og 3 omhandlede aftaler er ikke — medmindre andet er bestemt i disse aftaler — omfattet af de subsidiære forskrifter i bilag I.

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 det i artikel 1, stk. 1, omhandlede formål 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

— 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 bilag I.

DEL III

FORSKELLIGE BESTEMMELSER

Artikel 8

Fortrolige oplysninger

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

Den samme pligt gælder for arbejdstagerrepræsentanter ved en informations- og høringsprocedure.

Pligten gælder også efter udløbet af de i første og andet afsnit omhandlede personers 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

Arbejdstagerrepræsentanternes rolle og beskyttelse

1. Uden at det indskrænker andre organers eller organisationers beføjelser på dette område, råder medlemmerne af de europæiske samarbejdsudvalg over de nødvendige midler til at anvende de rettigheder, der følger af dette direktiv, og til i fællesskab at repræsentere interesserne for arbejdstagerne i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen.

2. Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg underretter arbejdstagerrepræsentanterne på bedrifts- eller virksomhedsniveau i en fællesskabskoncern eller, i mangel af repræsentanter, samtlige arbejdstagere om indholdet og resultatet af den informations- og høringsprocedure, der er gennemført i overensstemmelse med dette direktiv, jf. dog artikel 8.

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

Dette gælder især med hensyn til deltagelse i særlige forhandlingsorganers eller 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.

4. Hvis det er nødvendigt for, at medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og af det europæiske samarbejdsudvalg kan udføre deres repræsentative opgaver i et internationalt miljø, skal de have uddannelse uden løntab.

Artikel 11

Overholdelse af dette direktiv

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

3. 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

Forhold til andre fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser

1. Information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg samordnes med information og høring af de nationale organer, der repræsenterer arbejdstagerne, under hensyntagen til deres respektive kompetencer og virkeområder og de i artikel 1, stk. 3, nævnte principper.

2. Reglerne for samordning af information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg og af de nationale organer for arbejdstagerrepræsentation fastsættes ved den i artikel 6 omhandlede aftale. Denne aftale berører ikke den nationale rets bestemmelser og/eller praksis om information og høring af arbejdstagerne.

3. Er der ikke ved aftale fastsat sådanne regler, påser medlemsstaterne, at processen med information og høring varetages af det europæiske samarbejdsudvalg og af de nationale organer, der repræsenterer arbejdstagerne, i tilfælde hvor der påtænkes beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

4. Dette direktiv berører ikke de procedurer for information og høring, der er omhandlet i direktiv 2002/14/EF, og heller ikke de særlige procedurer, der er omhandlet i artikel 2 i direktiv 98/59/EF og i artikel 7 i direktiv 2001/23/EF.

5. Gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser er ikke nogen tilstrækkelig begrundelse for en forringelse af den eksisterende situation i medlemsstaterne hvad angår det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 13**Tilpasning**

Sker der betydelige ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur, og er der ikke fastsat bestemmelser herom i henhold til gældende aftaler, eller strider bestemmelserne i to eller flere gældende aftaler mod hinanden, indleder den centrale ledelse de i artikel 5 omhandlede forhandlinger på eget initiativ eller på skriftlig anmodning af mindst 100 arbejdstagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige medlemsstater.

Mindst tre medlemmer af det eksisterende europæiske samarbejdsudvalg eller af hver af de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg er medlemmer af det særlige forhandlingsorgan ud over de i henhold til artikel 5, stk. 2, valgte eller udpegede medlemmer.

Mens forhandlingerne pågår, fortsætter det eller de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg med at fungere, eventuelt efter regler tilpasset ved aftale mellem medlemmerne af det eller de europæiske samarbejdsudvalg og den centrale ledelse.

Artikel 14**Gældende aftaler**

1. Med forbehold af artikel 13 gælder de forpligtelser, der følger af dette direktiv, ikke for fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner,

a) hvor der i overensstemmelse med artikel 13, stk. 1, i direktiv 94/45/EF eller artikel 3, stk. 1, i direktiv 97/74/EF er indgået en eller flere aftale(r), der gælder for samtlige arbejdstagere, om information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne, eller hvor sådanne aftaler er tilpasset på grund af ændringer i disse virksomheders eller koncerners struktur

eller

b) hvor der i overensstemmelse med artikel 6 i direktiv 94/45/EF er undertegnet eller ændret i en aftale i tidsrummet mellem 5. juni 2009 og 5. juni 2011.

Den gældende nationale lovgivning ved aftalens indgåelse eller ændring gælder fortsat for de virksomheder eller koncerner, der er omhandlet i første afsnit, litra b).

2. Når de aftaler, der henvises til i stk. 1, udløber, kan parterne i fællesskab træffe bestemmelse om at forlænge eller revidere dem. Hvis aftalerne ikke forlænges eller revideres, gælder bestemmelserne i dette direktiv.

Artikel 15**Rapport**

Senest den 5. juni 2016 aflægger Kommissionen rapport til Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om gennemførelsen af bestemmelserne i dette direktiv, eventuelt ledsaget af passende forslag.

Artikel 16**Gennemførelse**

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme artikel 1, stk. 2, 3 og 4, artikel 2, stk. 1, litra f) og g), artikel 3, stk. 4, artikel 4, stk. 4, artikel 5, stk. 2, litra b) og c), artikel 5, stk. 4, artikel 6, stk. 2, litra b), c), e) og g), og artikel 10, 12, 13 og 14 samt bilag I, punkt 1, litra a), c) og d), og punkt 2 og 3, senest den 5. juni 2011 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.

Bestemmelserne skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De skal også indeholde oplysning om, at henvisninger i gældende love og administrative bestemmelser til det direktiv, der ophæves ved nærværende direktiv, gælder som henvisninger til nærværende direktiv. Medlemsstaterne fastsætter de nærmere regler for henvisningen og træffer bestemmelse om affattelsen af den nævnte oplysning.

2. Medlemsstaterne tilsender Kommissionen de vigtigste nationale bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 17**Ophævelse**

Direktiv 94/45/EF, som ændret ved de direktiver, der er nævnt i bilag II, del A, ophæves med virkning fra 6. juni 2011, uden at dette berører medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag II, del B, angivne frister for gennemførelse i national ret af direktiverne.

Henvisninger til det ophævede direktiv gælder som henvisninger til nærværende direktiv og læses efter sammenligningstabellen i bilag III.

Artikel 18**Ikrafttræden**

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel 1, stk. 1, 5, 6 og 7, artikel 2, stk. 1, litra a)-e), h) og i), artikel 2, stk. 2, artikel 3, stk. 1, 2, 3, 5, 6 og 7, artikel 4, stk. 1, 2 og 3, artikel 5, stk. 1, 3, 5 og 6, artikel 5, stk. 2, litra a), artikel 6, stk. 1, artikel 6, stk. 2, litra a), d) og f), artikel 6, stk. 3, 4 og 5, og artikel 7, 8, 9 og 11 samt bilag I, punkt 1, litra b), e) og f), og punkt 4, 5 og 6, finder anvendelse fra den 6. juni 2011.

Artikel 19

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Strasbourg, den 6. maj 2009.

På Europa-Parlamentets vegne

H.-G. PÖTTERING

Formand

På Rådets vegne

J. KOHOUT

Formand

BILAG I

SUBSIDLÆRE FORSKRIFTER

(jf. artikel 7)

1. For at virkeliggøre det i artikel 1, stk. 1, omhandlede formål og i de i artikel 7, stk. 1, omhandlede tilfælde indføres der et europæisk samarbejdsudvalg, hvis sammensætning og beføjelser defineres således:

a) Det europæiske samarbejdsudvalgs beføjelser fastsættes i overensstemmelse med artikel 1, stk. 3.

Det europæiske samarbejdsudvalg skal navnlig underrettes om fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur, økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling i aktiviteterne samt produktion og salg. Herudover skal det europæiske samarbejdsudvalg navnlig underrettes om beskæftigelsessituationen og dennes sandsynlige udvikling, investeringer, væsentlige ændringer i organisationen, indførelsen af nye arbejdsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsoverførsler, fusioner, nedskæringer eller lukning af virksomheder, bedrifter eller væsentlige dele heraf og kollektive afskedigelser.

Høringen sker således, at arbejdstagerrepræsentanterne kan mødes med den centrale ledelse og få et begrundet svar på en eventuel udtalelse.

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) Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg vælges eller udpeges i forhold til det antal arbejdstagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat, ved at tildele hver medlemsstat en plads for hver andel medarbejdere, der er beskæftiget i denne medlemsstat, som udgør 10 %, eller en brøkdel heraf, af det antal medarbejdere, som er beskæftiget i alle medlemsstaterne under ét.

d) Til at koordinere sine aktiviteter vælger det europæiske samarbejdsudvalg af sin midte et snævert udvalg, der højst må bestå af fem medlemmer, og som skal have de betingelser, der sætter det i stand til at udøve sin virksomhed regelmæssigt.

Udvalget vedtager selv sin forretningsorden.

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 artikel 6 omhandlede aftale, eller om de subsidiære bestemmelser, der er vedtaget i overensstemmelse med dette bilag, skal opretholdes.

Artikel 6 og 7 finder tilsvarende anvendelse, hvis det besluttes 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.

3. I tilfælde af helt usædvanlige omstændigheder eller beslutninger, 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 krav 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.

Hvis der holdes møde 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 pågældende omstændigheder eller beslutninger, 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 fællesskabsvirksomheden 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.

Den information og høring, der skal finde sted under ovennævnte omstændigheder, berører ikke bestemmelserne i artikel 1, stk. 2, og artikel 8.

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. 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.

6. 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 det snævre udvalg, 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.

BILAG II

DEL A

Ophævet direktiv med ændringer

(jf. artikel 17)

Rådets direktiv 94/45/EF	(EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64)
Rådets direktiv 97/74/EF	(EFT L 10 af 16.1.1998, s. 22)
Rådets direktiv 2006/109/EF	(EUT L 363 af 20.12.2006, s. 416)

DEL B

Frister for gennemførelse i national ret

(jf. artikel 17)

Direktiv	Gennemførelsesfrist
94/45/EF	22.9.1996
97/74/EF	15.12.1999
2006/109/EF	1.1.2007

BILAG III

Sammenligningstabel

Direktiv 94/45/EF	Nærværende direktiv
Artikel 1, stk. 1	Artikel 1, stk. 1
Artikel 1, stk. 2	Artikel 1, stk. 2, første punktum
—	Artikel 1, stk. 2, andet punktum
—	Artikel 1, stk. 3 og 4
Artikel 1, stk. 3	Artikel 1, stk. 5
Artikel 1, stk. 4	Artikel 1, stk. 6
Artikel 1, stk. 5	Artikel 1, stk. 7
Artikel 2, stk. 1, litra a)-e)	Artikel 2, stk. 1, litra a)-e)
—	Artikel 2, stk. 1, litra f)
Artikel 2, stk. 1, litra f)	Artikel 2, stk. 1, litra g)
Artikel 2, stk. 1, litra g) og h)	Artikel 2, stk. 1, litra h) og i)
Artikel 2, stk. 2	Artikel 2, stk. 2
Artikel 3	Artikel 3
Artikel 4, stk. 1, 2 og 3	Artikel 4, stk. 1, 2 og 3
Artikel 11, stk. 2	Artikel 4, stk. 4
Artikel 5, stk. 1 og stk. 2, litra a)	Artikel 5, stk. 1 og stk. 2, litra a)
Artikel 5, stk. 2, litra b) og c)	Artikel 5, stk. 2, litra b)
Artikel 5, stk. 2, litra d)	Artikel 5, stk. 2, litra c)
Artikel 5, stk. 3	Artikel 5, stk. 3
Artikel 5, stk. 4, første afsnit	Artikel 5, stk. 4, første afsnit
—	Artikel 5, stk. 4, andet afsnit
Artikel 5, stk. 4, andet afsnit	Artikel 5, stk. 4, tredje afsnit
Artikel 5, stk. 5 og 6	Artikel 5, stk. 5 og 6
Artikel 6, stk. 1 og stk. 2, litra a)	Artikel 6, stk. 1 og stk. 2, litra a)
Artikel 6, stk. 2, litra b)	Artikel 6, stk. 2, litra b)
Artikel 6, stk. 2, litra c)	Artikel 6, stk. 2, litra c)
Artikel 6, stk. 2, litra d)	Artikel 6, stk. 2, litra d)
—	Artikel 6, stk. 2, litra e)
Artikel 6, stk. 2, litra e)	Artikel 6, stk. 2, litra f)
Artikel 6, stk. 2, litra f)	Artikel 6, stk. 2, litra g)
Artikel 6, stk. 3, 4 og 5	Artikel 6, stk. 3, 4 og 5
Artikel 7	Artikel 7

Direktiv 94/45/EF	Nærværende direktiv
Artikel 8	Artikel 8
Artikel 9	Artikel 9
—	Artikel 10, stk. 1 og 2
Artikel 10	Artikel 10, stk. 3
—	Artikel 10, stk. 4
Artikel 11, stk. 1	Artikel 11, stk. 1
Artikel 11, stk. 2	Artikel 4, stk. 4
Artikel 11, stk. 3	Artikel 11, stk. 2
Artikel 11, stk. 4	Artikel 11, stk. 3
Artikel 12, stk. 1 og 2	—
—	Artikel 12, stk. 1-5
—	Artikel 13
Artikel 13, stk. 1	Artikel 14, stk. 1
Artikel 13, stk. 2	Artikel 14, stk. 2
—	Artikel 15
Artikel 14	Artikel 16
—	Artikel 17
—	Artikel 18
Artikel 16	Artikel 19
Bilag	Bilag I
Punkt 1, indledning	Punkt 1, indledning
Punkt 1, litra a) (delvist), og punkt 2, andet afsnit (delvist)	Punkt 1, litra a) (delvist)
Punkt 1, litra b)	Punkt 1, litra b)
Punkt 1, litra c) (delvist), og punkt 1, litra d)	Punkt 1, litra c)
Punkt 1, litra c) (delvist)	Punkt 1, litra d)
Punkt 1, litra e)	Punkt 1, litra e)
Punkt 1, litra f)	Punkt 1, litra f)
Punkt 2, første afsnit	Punkt 2
Punkt 3	Punkt 3
Punkt 4	Punkt 4
Punkt 5	—
Punkt 6	Punkt 5
Punkt 7	Punkt 6
—	Bilag II og III