



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 23.5.2001
KOM(2001) 296 endelig

1998/0315 (COD)

Ændret forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

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

(forelagt af Kommissionen i henhold til EF-traktatens artikel 250, stk. 2)

BEGRUNDELSE

1. INDLEDNING

Den 11. november 1998 vedtog Kommissionen et forslag til Rådets direktiv om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab¹. Dette forslag blev fremsendt til Europa-Parlamentet og Rådet den 17. november 1998.

Europa-Parlamentet afgav udtalelse ved førstebehandlingen den 14. april 1999². Amsterdam-traktatens ikrafttrædelse indebærer en ændring af retsgrundlaget for Kommissionens forslag (artikel 2, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab). Herefter har forslaget hjemmel i artikel 137, stk. 2, i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab. Den 16. september 1999 bekræftede Europa-Parlamentet ved førstebehandlingen under den fælles beslutningsprocedure sin udtalelse af 14. april 1999.

Den 7. juli 1999 afgav Det Økonomiske og Sociale Udvalg udtalelse om Kommissionens forslag³. Regionsudvalget afgav udtalelse den 13. december 2000.

I Rådets forskellige instanser tog man fat på at drøfte Kommissionens forslag og Europa-Parlamentets ændringsforslag i juni 2000.

2. ÆNDRINGSFORSLAG

Kommissionens ændrede forslag indeholder tre typer ændringsforslag, nemlig dem, der følger umiddelbart af det ændrede retsgrundlag, dem, der har til formål at inkorporere den del af Europa-Parlamentets ændringsforslag, som Kommissionen anser for relevante, i forskriften, og dem, der udspringer af drøftelserne i Rådet, for så vidt som Kommissionen kan gå ind for de pågældende ændringer.

Ændringer som følge af det ændrede retsgrundlag

Henvisningen til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, er blevet udskiftet med en henvisning til artikel 137, stk. 2, i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab. Desuden er der blevet foretaget en række andre ændringer, som følger uundgåeligt af ovennævnte ændring.

¹ KOM(1998) 612, EFT C 2 af 5.1.1999, s. 3.

² EFT C 219 af 30.7.1999, s. 223.

³ EFT C 258 af 10.9.1999, s. 24.

Ændringer foreslået af Europa-Parlamentet

Kommissionen kan efter at have gjort sig bekendt med de synspunkter, som medlemsstaterne har givet udtryk for i Rådet, godkende alle de følgende ændringsforslag, som bidrager til at forbedre den oprindeligt foreslåede tekst uden at forringe forslaget muligheder for at blive vedtaget:

- ændringsforslag 2, 9 og 25 (den særlige minimumsgrænse på 100 arbejdstagere, for så vidt angår information og høring af arbejdstagerne om udviklingen i beskæftigelsen inden for virksomheden): se betragtning 19 samt artikel 3 og 4
- ændringsforslag 3, 6 og 32 (garanti mod forringelse): se artikel 9, stk. 4
- ændringsforslag 7 (henvisning til minimumsforskrifter): se artikel 1, stk. 1
- ændringsforslag 10 (henvisning til national lovgivning og praksis i definitionen af arbejdsgiver): se artikel 2, litra c)
- ændringsforslag 13, første del (definition af høring): se artikel 2, litra g)
- ændringsforslag 16, delvis (medlemsstaternes fastlæggelse af, hvilken virksomhedsstørrelse direktivet skal finde anvendelse på): se artikel 3, stk. 1, og artikel 4, stk. 1.

En del andre ændringsforslag synes allerede at være i overensstemmelse med ånden i forslaget og behøver derfor ikke komme udtrykkeligt til udtryk i direktivet. Det drejer sig om følgende ændringsforslag:

- ændringsforslag 1 (henvisning til videreuddannelse, arbejdstagernes engagement i innovation og overgang til nye former for tilrettelæggelse af arbejdet)
- ændringsforslag 37 (begrænsning af arbejdsgivers ret til at kræve fortrolighed eller til at tilbageholde særligt følsomme oplysninger)
- ændringsforslag 5 (henvisning til mere gunstige vilkår for arbejdstagerne)
- ændringsforslag 8 og 43 (forpligtelse til at overholde minimumsforskrifterne i det foreslåede direktiv)
- ændringsforslag 11 (permanente, faste og uafhængige arbejdstagerrepræsentanter)
- ændringsforslag 13, tredje del (præcisering af retsgrundlaget for de informationer, der lægges til grund for høringen)
- ændringsforslag 22 og 23 (ikke udtømmende liste over beslutninger, som forudsætter information og høring)
- ændringsforslag 26 (arbejdstagerrepræsentanternes ret til at anmode om ekspertbistand)
- ændringsforslag 28 (præcisering af arbejdstagerrepræsentanternes beskyttelse)

- ændringsforslag 35 (inddragelse af spørgsmålet om talmæssige personalebegrænsninger blandt de emner, som skal indgå i en revision af direktivet).

Til gengæld kan Kommissionen ikke på indeværende tidspunkt acceptere Parlamentets øvrige ændringsforslag, som efter Kommissionens opfattelse vil kunne gøre det vanskeligere for forslaget at opnå tilslutning eller et tilstrækkeligt stort flertal i Rådet. Kommissionen er sig i denne forbindelse sin rolle bevidst som mellemmand mellem de to grene af Fællesskabets lovgivende myndighed. Det drejer sig om følgende ændringsforslag:

- ændringsforslag 4 og 15 ("Tendenzschutz")
- ændringsforslag 41 (definition af arbejdsmarkedets parter)
- ændringsforslag 13, anden og fjerde del (henvisning til planlægningsfasen i definitionen af høring og til forpligtelsen til at nå frem til en aftale om alle spørgsmål, der er omfattet af informations- og høringspligten)
- ændringsforslag 17 (fremme af den sociale dialog i små og mellemstore virksomheder)
- ændringsforslag 20 og 43 (begrænsning af parternes råderum i forbindelse med indgåelse af aftaler)
- ændringsforslag 21 (høring om udviklingen i virksomhedens økonomiske og finansielle situation)
- ændringsforslag 24 (fortsættelse af høringen i særligt alvorlige tilfælde)
- ændringsforslag 27 (bortfald af arbejdsgiverens ret til at tilbageholde særligt følsomme oplysninger)
- ændringsforslag 29 (udvidelse af begrebet alvorlig tilsidesættelse af informations- og høringspligten)
- ændringsforslag 33 (udvidelse af direktivets anvendelsesområde til den offentlige administration)
- ændringsforslag 34 (medlemsstaternes forpligtelse til at høre arbejdsmarkedets parter i forbindelse med gennemførelsen af direktivet).

Ændringer som følge af drøftelserne i Rådet

Den seneste tekst til behandling i Rådet indeholder en række ændringer sammenlignet med det oprindelige forslag og de ændringsforslag fra Europa-Parlamentet, som Kommissionen nu er indstillet på at acceptere. Størstedelen af ændringerne synes i øvrigt at være i overensstemmelse med Parlamentets ønske om ved hjælp af det nye retlige fællesskabsinstrument at fremme en passende og effektiv praksis for information og høring af arbejdstagerne i virksomhederne i Det Europæiske Fællesskab. Nogle af ændringerne er i øvrigt et forsøg på at tage hensyn til de bekymringer, som medlemsstaterne har givet udtryk for i forhold til de

nationale særegenheder, og de har ingen indflydelse på det foreslåede direktivs centrale formål.

Derfor har Kommissionen besluttet at inkorporere de fleste af disse ændringer i sit ændrede forslag.

Denne imødekommenhed over for Rådet har dog en enkelt væsentlig begrænsning: Kommissionen kan ikke i den nuværende situation acceptere, at artikel 7, stk. 3, i dens oprindelige forslag bortfalder uden videre (sanktioner i tilfælde af alvorlig tilsidesættelse af informations- og høringspligten). Kommissionen fastholder således sit oprindelige forslag på dette punkt (se artikel 8, stk. 3).

Ændret forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

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 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 traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 137, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,⁴

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg⁵,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget,⁶

i henhold til fremgangsmåden i traktatens artikel 189 ~~og~~ **251**,⁷ og

ud fra følgende betragtninger:

~~På grundlag af protokollen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, har medlemsstaterne i Det Europæiske Fællesskab, med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, 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;~~

- (1) I henhold til ~~artikel 1 i samme aftale~~ **traktatens artikel 136** har Fællesskabet og medlemsstaterne bl.a. som mål at fremme dialogen på arbejdsmarkedet;
- (2) i **I** punkt 17 i fællesskabspagten om arbejdstageres 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";

⁴ **EFT C 2 af 5.1.1999, s. 3.**

⁵ **EFT C 258 af 10.9.1999, s. 24.**

⁶ **14.12.2000.**

⁷ **Europa-Parlamentets udtalelse blev offentliggjort i EFT C 219 af 30.7.1999, s. 223.**

- (3) ~~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 høring af arbejdstagerne i virksomheder i Det Europæiske Fællesskab;~~
- (4) ~~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;~~
- (5) ~~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;~~
- (6) ~~De retlige rammer, der findes på fællesskabsplan og nationalt plan, og som har til formål at sikre, at arbejdstagerne inddrages i virksomhedernes drift og i de beslutninger, der vedrører dem, har ikke altid kunnet forhindre, at der er truffet og offentliggjort vigtige beslutninger med konsekvenser for tusindvis af arbejdstageres beskæftigelse, uden at der forud har været iværksat passende informations- og høringsprocedurer;~~
- (7) ~~Det er vigtigt at udvide 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 arbejdstageres adgang til uddannelse i virksomheden inden for sikre rammer, øge arbejdstageres bevidsthed omkring behov for tilpasning, gøre arbejdstagerne mere indstillet på at engagere sig i foranstaltninger og aktioner, som tager sigte på at give dem bedre forudsætninger for at finde arbejde, fremme arbejdstageres 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 forventede udvikling med hensyn til virksomhedens beskæftigelse samt - når det fremgår af arbejdsgiverens evaluering, 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 beskæftigelsesevne og tilpasningsevne.**
- (9) ~~Information og høring i rette tid er en forudsætning for, at virksomheder kan omstruktureres og tilpasses de nye forhold, som følger af økonomiens globalisering, navnlig ved at arbejdet tilrettelægges på nye måder;~~
- (10) ~~Det Europæiske Fællesskab har defineret og iværksat en beskæftigelsesstrategi, som tager udgangspunkt i begreberne "foregribelse", "forebyggelse" og "forudsætninger for at finde arbejde" **"beskæftigelsesevne"**, og disse begreber ønsker man at inkorporere som **som bør være** nøgleord i alle de offentlige politikker, som kan få en positiv indvirkning på **bidrage til at fremme** beskæftigelsen, herunder på virksomhedsniveau **politikker**, ved at udvide **styrke** den sociale dialog, **således at ændringer muliggøres** med henblik på at fremme en ændring, samtidig med at beskæftigelsen fastholdes som et prioriteret mål;~~

- (11) ~~U~~Udviklingen af det indre marked bør ske på en harmonisk måde således, at de vigtige værdier, som vort samfund hviler på, bevares navnlig ved at sikre, at alle borgere kan drage fordel af den økonomiske udvikling;
- (12) ~~D~~Den tredje fase i Den økonomiske og monetære Union medfører, at konkurrencepresset på fællesskabsplan udvides og fremskyndes, hvilket vil fordre sociale ledsageforanstaltninger på nationalt plan;
- (13) ~~D~~De retlige rammer for information og høring af arbejdstagerne på fællesskabsniveau og på nationalt niveau er ofte i alt for høj grad indrettet efter, at ændringsprocesserne behandles efterfølgende, de lader beslutningernes økonomiske faktorer ude af betragtning og gør det ikke lettere at foregribe udviklingen i beskæftigelsen inden for virksomheden eller at forebygge risici;
- (14) ~~H~~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 indehaverne heraf skal tilkendegive deres vilje 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) i ~~I~~ betragtning af subsidiaritetsprincippet og proportionalitetsprincippet, som omtalt i traktatens artikel 3-B ~~5~~, kan medlemsstaterne ikke nå den påtænkte aktions mål i tilstrækkelig grad, da det drejer sig om at skabe en ramme for information og høring af arbejdstagerne, der er tilpasset den nye situation i Europa, som beskrevet ovenfor; som følge af den påtænkte aktions omfang og virkninger kan målene ~~derimod~~ **derimod** bedre nås på fællesskabsplan, ved at der indføres minimumsforskrifter, som gælder for hele Det Europæiske Fællesskab; ~~dette Dette~~ **dette Dette** direktiv begrænser sig til det minimum, der er nødvendigt for at nå de pågældende mål, ~~og omfatter kun det, der er nødvendigt for at nå målet;~~
- (18) ~~m~~Med denne generelle ramme bør der tages sigte på at indføre minimumsforskrifter, som gælder i hele Det Europæiske Fællesskab, ~~uden at der stilles administrative, finansielle og retlige krav, som kan udgøre en hindring for oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder; det forekommer derfor at være hensigtsmæssigt at begrænse dette direktivs anvendelsesområde til virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, medmindre andet følger af nationale bestemmelser, der er mere fordelagtige for dem; med henblik på at bevare ligevægten mellem ovennævnte faktorer, kan denne minimumsgrænse hæves til 100 arbejdstagere i forbindelse med de mere nyskabende foranstaltninger, som der fremsættes forslag om, og som vedrører information og høring af arbejdstagerne om udviklingen i beskæftigelsen inden for virksomheden; hvilket ikke er til hinder for, at medlemsstaterne kan fastsætte bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne.~~
- (19) Denne generelle ramme må endvidere ikke pålægge administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder. Det forekommer derfor at være hensigtsmæssigt at**

begrænse dette direktivs anvendelsesområde efter medlemsstaternes eget valg til virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, eller forretningssteder, der beskæftiger mindst 20 arbejdstagere.

- (20) ~~De~~ byrder, som i henhold til fællesskabsrammen på dette område pålægges virksomhederne, bør begrænses til et minimum, samtidig med at det sikres, at ~~de~~ rettighederne, ~~som arbejdstagerne får tillagt,~~ kan udøves på effektiv vis;
- (21) ~~De~~ Dette direktivs mål nås derved, at der indføres en generel ramme, som omfatter **principper**, definitioner og ~~genstanden~~ **regler** for information og høring, og som det tilkommer medlemsstaterne at udfylde og tilpasse til de nationale forhold, samtidig med at arbejdsmarkedets parter i givet fald tildeles en vigtig rolle, idet de får adgang til frit, ~~ad aftalemæssig vej,~~ **ved aftale** at fastsætte informations- og høringsbestemmelser, der i højere grad modsvarer deres behov og ønsker;
- (22) ~~De~~ særlige regler om information og høring af arbejdstagere, som visse steder findes i national lovgivning, **og som gælder** ~~og som er til fordel~~ for virksomheder, hvis sigte er af politisk, religiøs, velgørende, uddannelsesmæssig, videnskabelig eller kunstnerisk karakter, erhvervsorganisationer eller virksomheder, der sigter mod at informere eller viderebringe synspunkter, berøres ikke;
- (23) ~~Det~~ er vigtigt at beskytte virksomheder mod offentliggørelse af visse særligt følsomme oplysninger;
- (24) Arbejdsgiveren skal have mulighed for ikke at informere og høre, når dette alvorligt vil skade virksomheden, eller når han omgående skal efterkomme et påbud fra en kontrol- eller tilsynsmyndighed.**
- (25) ~~moderniseringen af arbejdet~~ **Information og høring** indebærer både rettigheder og forpligtelser **for arbejdsmarkedets parter** på virksomhedsplan ~~for begge arbejdsmarkedsparter;~~
- (26) ~~Det~~ er nødvendigt på fællesskabsniveau at fastlægge retsvirkningen af, at der træffes beslutninger, der indebærer en alvorlig tilsidesættelse af de forpligtelser, som følger af dette direktiv, uden at dette i øvrigt indskrænker medlemsstaternes generelle forpligtelser på dette område;
- (27) ~~De~~ Dette direktiv finder også anvendelse på de emner, der er omhandlet i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser⁸ og ~~Rådets~~ **Rådets** direktiv ~~77/187/EF af 17. februar 1977~~ **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 bedrifter, ~~som ændret ved Rådets direktiv 98/50/EF af 29. juni 1998;~~⁹

⁸ EFT L 225 af 12.8.1998, s. 16. **Dette direktiv er den kodificerede udgave af Rådets direktiv 75/129/EØF af 17.2.1975 (EFT L 48 af 22.2.1975, s. 29) og Rådets direktiv 92/56/EØF af 24.6.1992 (EFT L 245 af 26.8.1992, s. 3).**

⁹ **EFT L 82 af 22.3.2001, s. 16. Dette direktiv er den kodificerede udgave af Rådets direktiv 77/187/EØF af 14.2.1977 (EFT L 61 af 5.3.1977, s. 26) og Rådets direktiv 98/50/EF af 29.6.1998 (EFT L 61 af 5.3.1977, s. 26 og EFT L 201 af 17.7.1998, s. 88) om ændring af direktivet fra 1977.**

(28) ~~D~~ette direktiv bør ikke få indvirkning på andre former for ret til information og høring af arbejdstagerne, herunder dem, 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 arbejdstagerne¹⁰, og Rådets direktiv 97/74/EF af 15. december 1997 om udvidelse af dette direktiv til at omfatte Det Forenede Kongerige¹¹.

(29) Gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser er ikke nogen tilstrækkelig begrundelse til at berettige et generelt ringere beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på det område, der er omfattet af direktivet -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Formål og principper

1. Dette direktiv har til formål at skabe en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagere i virksomheder beliggende i Det Europæiske Fællesskab.
2. De nærmere bestemmelser om information og høring defineres og gennemføres på en sådan måde, at nyttevirkningen heraf sikres.
- 2.3. Procedurer for information og høring defineres og gennemføres i et samarbejde mellem arbejdsgiver og arbejdstagerrepræsentanter med gensidig respekt for deres respektive rettigheder og forpligtelser og under hensyntagen til både virksomhedens og arbejdstagernes interesser.

Artikel 2

Definitioner og anvendelsesområde

I dette direktiv forstås ved:

- a) "virksomheder", offentlig- eller privatretlige virksomheder, som udøver en økonomisk aktivitet, uanset om det er med sigte på fortjeneste, og som er beliggende ~~inden for medlemsstaterne~~ i en medlemsstat i Det Europæiske Fællesskab, ~~og som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, medmindre andet følger af bestemmelserne i artikel 4, stk. 3;~~
- b) "forretningssted", et sted, som juridisk er en afhængig del af virksomheden, og hvor der drives forretning, og hvor denne økonomiske aktivitet finder sted på et varigt grundlag med brug af menneskelige og materielle ressourcer
- bc) "arbejdsgiver", en fysisk eller juridisk person, som har indgået kontrakt eller aftalt arbejdsforhold med arbejdstagere; i overensstemmelse med national lovgivning og praksis

¹⁰ EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64.

¹¹ EFT L 10 af 16.1.1998, s. 23.

d) "arbejdstager", enhver person, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager inden for rammerne af den nationale lovgivning og i overensstemmelse med national praksis

ee) "arbejdstagerrepræsentanter", arbejdstagernes repræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis;

ef) "information", arbejdsgivers videregivelse til ~~arbejdstagerrepræsentanterne af information med relevante oplysninger om de i artikel 4, stk. 1, anførte emner, på et sådant tidspunkt, på en sådan måde og med et sådant indhold, at det sikres, at initiativet bliver formålstjenligt, og navnlig med det formål at sætte arbejdstagerrepræsentanterne i stand til at foretage en grundig analyse og i givet fald at forberede høringen;~~ **af oplysninger til arbejdstagerrepræsentanterne for at orientere dem om det spørgsmål, der drøftes, og give dem mulighed for at behandle det**

eg) "høring", ~~etablering af en dialog og udveksling af synspunkter mellem arbejdsgiver og arbejdstagerrepræsentanter om de emner, der er anført i artikel 4, stk. 1, litra b) og c);~~ **udveksling af synspunkter og etablering af en dialog mellem arbejdstagerrepræsentanter og arbejdsgiver.**

~~— på et sådant tidspunkt, på en sådan måde og med et sådant indhold, at det sikres, at initiativet bliver formålstjenligt;~~

~~— på et passende ledelses- og repræsentationsniveau, afhængig af det behandlede emne;~~

~~— på grundlag af relevante informationer fra arbejdsgiver og den udtalelse, som arbejdstagerrepræsentanterne har ret til at fremsætte~~

~~— under hensyntagen til arbejdstagernes ret til at mødes med arbejdsgiver og få et begrundet svar på deres eventuelle udtalelse;~~

~~— og således, at der i forbindelse med beslutninger, som arbejdsgiver er beføjet til at træffe, udfoldes bestræbelser på at nå frem til en forudgående aftale om de i artikel 4, stk. 1, litra c), nævnte beslutninger.~~

2. ~~Under forudsætning af, at dette direktivs principper og mål respekteres, kan medlemsstaterne fastsætte særlige bestemmelser for virksomheder, som direkte og hovedsagelig har et sigte af politisk, religiøs, velgørende, uddannelsesmæssig, videnskabelig eller kunstnerisk karakter, for erhvervsorganisationer eller for virksomheder, der sigter mod at informere eller viderebringe synspunkter, under forudsætning af at sådanne særlige bestemmelser allerede findes i den nationale lovgivning på datoen for vedtagelsen af dette direktiv.~~

Artikel 3

Procedurer for information og høring i henhold til aftaleAnvendelsesområde

1. Dette direktiv finder efter medlemsstaternes eget valg anvendelse på:

- **virksomheder, der beskæftiger mindst 50 arbejdstagere i en medlemsstat eller**

- forretningssteder, der beskæftiger mindst 20 arbejdstagere i en medlemsstat.

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

2. Under forudsætning af, at dette direktivs principper og mål respekteres, kan medlemsstaterne fastsætte særlige bestemmelser for virksomheder, som direkte og hovedsagelig har et sigte af politisk, religiøs, velgørende, uddannelsesmæssig, videnskabelig eller kunstnerisk karakter, for erhvervsorganisationer eller for virksomheder, der sigter mod at informere eller viderebringe synspunkter, under forudsætning af at sådanne særlige bestemmelser allerede findes i den nationale lovgivning på datoen for vedtagelsen af dette direktiv.

1. ~~Medlemsstaterne kan bemyndige arbejdsmarkedets parter på et passende niveau, herunder på virksomhedsniveau, til frit og på et hvilket som helst tidspunkt ved aftale at fastlægge indholdet af bestemmelserne til gennemførelse af de regler om information og høring af arbejdstagerne, der er omhandlet i dette direktivs artikel 1, 2 og 4.~~
2. ~~I de i stk. 1 nævnte aftaler kan der på de vilkår og inden for de grænser, som fastsættes af medlemsstaterne, indføres bestemmelser, som er forskellige fra dem, der er omtalt i direktivets artikel 2, stk. 1, litra d) og e), samt artikel 4.~~

Artikel 4

Information og høring - ~~indhold og gennemførelse~~ nærmere bestemmelser

1. Under overholdelse af de principper, der er nævnt i artikel 1, og medmindre andet følger af gældende og for arbejdstageren gunstigere bestemmelser og/eller praksis, fastsætter medlemsstaterne de nærmere bestemmelser for udøvelsen af retten til information og høring af arbejdstagerne på et passende niveau i overensstemmelse med stk. 2, 3 og 4.

- 2.1. ~~Medmindre andet følger af gældende bestemmelser og/eller praksis i medlemsstaterne og i mangel af en aftale som nævnt i artikel 3, informeres og høres arbejdstagerne i det nedenfor angivne omfang~~ **Information og høring omfatter følgende:**

- a) information om den seneste udvikling og den **forventede** udvikling i virksomhedens aktiviteter og i dens økonomiske og finansielle situation, som med rimelighed kan forventes;
- b) information og høring om situationen, strukturen og den **forventede** udvikling med hensyn til virksomhedens beskæftigelse, som med rimelighed kan forventes, samt når der i henhold til arbejdsgiverens evaluering er grund til at tro, at beskæftigelsen inden for virksomheden kan være truet om de planlagte foregribende foranstaltninger, særlig uddannelse af arbejdstagerne og forbedring af deres kvalifikationer, der har til formål at afværge de negative virkninger eller begrænse følgerne heraf og give de arbejdstagere, der måtte blive berørt, bedre forudsætninger for at finde anden beskæftigelse; **samt om eventuelle planlagte foregribende foranstaltninger, navnlig i tilfælde af trusler mod beskæftigelsen**

- c) information og høring om de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og **eller i** ansættelseskontrakterne, herunder enhver anden beslutning, som kan få betydelige konsekvenser for arbejdstagernes interesser, herunder dem, der er omhandlet i de fællesskabsbestemmelser, der er omtalt i artikel 8 **9**, stk. 1.

23. ~~Medlemsstaterne sikrer en effektiv information og høring, der har en formålstjenlig virkning, som beskrevet i artikel 1 og i artikel 2, stk. 1, litra d) og e).~~ Med henblik herpå fastsætter de gennemførelsesbestemmelserne for information og høring om de emner, der er omhandlet i stk. 1. **Informationen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at arbejdstagerrepræsentanterne bl.a. sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald at forberede høringen.**

34. ~~Medlemsstaterne kan fritage virksomheder, som beskæftiger under 100 arbejdstagere, fra den forpligtelse til information og høring, som følger af stk. 1, litra b).~~ **Høringen sker:**

- **på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold**
- **på et passende ledelses- og repræsentationsniveau, afhængig af det behandlede emne**
- **på grundlag af relevante informationer fra arbejdsgiver og den udtalelse, som arbejdstagerrepræsentanterne har ret til at fremsætte**
- **således, at arbejdstagerrepræsentanterne kan mødes med arbejdsgiveren og få et begrundet svar på eventuelle udtalelser**
- **med henblik på at nå til en aftale om de beslutninger, jf. stk. 2, litra c), som falder ind under arbejdsgivernes ledelsesbeføjelser.**

Artikel 5

Information og høring i henhold til 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 kan der i overensstemmelse med de i artikel 1 nævnte principper og på de vilkår og inden for de grænser, som fastsættes af medlemsstaterne, indføres bestemmelser, som er forskellige fra dem, der er omtalt i artikel 4.

Artikel 56

Fortrolige oplysninger

1. Medlemsstaterne bestemmer, at arbejdstagerrepræsentanterne samt de eksperter, som **eventuelt** bistår dem, **på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i den nationale lovgivning,** ikke til tredjemænd må videregive oplysninger, som de udtrykkeligt har modtaget som fortrolige oplysninger, **til tredjemænd, undtagen hvis der er tale om arbejdstagere, der er omfattet af tavshedspligt, idet dette er i**

virksomhedens legitime interesse. Denne pligt gælder uanset, hvor de befinder sig, også efter udløbet af deres mandat.

2. Medlemsstaterne bestemmer, at en arbejdsgiver 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 eller foretage høringer, når oplysningerne er af en sådan art, at de ud fra objektive kriterier ville genere virksomhedens drift alvorligt eller skade den pågældende virksomhed.
- 3. Med forbehold af eksisterende nationale procedurer fastsætter medlemsstaterne administrative eller retlige klageprocedurer, 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 67

Beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanterne

Arbejdstagerrepræsentanterne nyder i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de er overdraget, på en hensigtsmæssig måde.

Artikel 78

Håndhævelse af rettigheder

1. Medlemsstaterne sikrer, at der kan træffes hensigtsmæssige foranstaltninger ~~i tilfælde af, at en arbejdsgiver eller arbejdstager, hvis en arbejdsgiver eller arbejdstagerrepræsentanterne~~ ikke efterkommer dette direktiv; de sørger navnlig for, at der findes administrative eller retlige procedurer til sikring af, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, kan håndhæves, ~~herunder at arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter har adgang til administrativ rekurs eller retlig klageadgang, såfremt de er af den opfattelse, at den anden part ikke har opfyldt sine forpligtelser i henhold til artikel 5.~~
2. Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner, som finder anvendelse i tilfælde af, at arbejdsgiver- eller arbejdstagerrepræsentanterne overtræder bestemmelserne i dette direktiv; ~~s~~**S**anktionerne skal være effektive, stå i forhold til overtrædelsens omfang og have en afskrækkende virkning.
3. Medlemsstaterne sikrer, at en alvorlig tilsidesættelse fra arbejdsgivers side af pligten til at informere og høre arbejdstagerne om de beslutninger, der er omhandlet i dette direktivs **artikel 4, stk. 12, litra c)**, og som kan få direkte og umiddelbare konsekvenser for dem i form af væsentlige ændringer eller i en afbrydelse af ansættelseskontrakten eller arbejdsforholdet, indebærer, at sådanne beslutninger ikke får retlige konsekvenser for de berørte arbejdstageres ansættelseskontrakter eller arbejdsforhold. Beslutningen får ingen retlige konsekvenser, førend arbejdsgiveren har opfyldt sin pligt til at informere og høre arbejdstagerne eller, hvis den mulighed ikke længere står åben, førend arbejdsgiveren har betalt en passende erstatning i henhold til den fremgangsmåde og procedure, som er fastsat af medlemsstaterne.

Bestemmelserne i stk. 3 finder ligeledes anvendelse på de tilsvarende forpligtelser, der følger af de i artikel 3 **5** nævnte aftaler.

Ved en alvorlig tilsidesættelse, som nævnt ovenfor, forstås:

- a) en fuldstændig mangel på information og eller høring af arbejdstagerrepræsentanterne forud for, at beslutningen træffes eller offentliggøres, eller
- b) tilbageholdelse af vigtige oplysninger eller videregivelse af unøjagtige oplysninger med det resultat, at retten til information og høring ikke får nogen virkning.

Artikel 89

Forholdet mellem dette direktiv og andre fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser

1. Dette direktiv udgør en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i virksomhederne i Det Europæiske Fællesskab. Det finder ligeledes anvendelse på de procedurer for information og høring, som er omhandlet i artikel 2 i Rådets direktiv 98/59/EF og i artikel ~~6 i direktiv 77/187/EF~~ **7 i Rådets direktiv 2001/23/EF**.
2. Dette direktiv berører ikke hverken foranstaltningerne i henhold til Rådets direktiv 94/45/EF af 24. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne **eller Rådets direktiv 97/74/EF af 15. december 1997, hvorved ovennævnte direktivs anvendelsesområde udvides til at omfatte Det Forenede Kongerige.**
3. Dette direktiv begrænser ikke arbejdstagernes ret til andre former for information, høring og deltagelse i henhold til national ret.
4. **Gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser er ikke nogen tilstrækkelig begrundelse til at berettige en forringelse af eksisterende forhold i medlemsstaterne og af det generelle niveau for beskyttelse af arbejdstagerne på det område, der er omfattet af direktivet.**

Artikel 910

Gennemførelse af direktivet

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv inden den (tø **tre** år efter vedtagelsen), eller sikrer sig, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne træffer alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater. De underretter straks Kommissionen herom.
2. Disse love og administrative 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 ~~10~~11

Revision foretaget af Kommissionen

Senest den (fem år efter vedtagelsen) foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan en revision af anvendelsen af dette direktiv med henblik på om nødvendigt at forelægge Rådet ændringsforslag.

Artikel ~~11~~12

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den .

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand