



Bruxelles, den 24.1.2024
COM(2024) 14 final

2024/0006 (COD)

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV

om ændring af direktiv 2009/38/EF for så vidt angår oprettelse og drift af europæiske samarbejdsudvalg og effektiv håndhævelse af retten til tværnational information og høring

(EØS-relevant tekst)

{SEC(2024) 35 final} - {SWD(2024) 9 final} - {SWD(2024) 10 final} -
{SWD(2024) 11 final}

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

• Forslagets begrundelse og formål

Som led i den igangværende omstilling af arbejdslivet, der er drevet af bestræbelserne på at opnå miljømæssig, økonomisk og social bæredygtighed og udbredelsen af nye teknologier, kan en meningsfuld inddragelse af arbejdstagerne og deres repræsentanter på alle niveauer bidrage til at foregribe og håndtere forandringer, mindske tabet af arbejdspladser, opretholde beskæftigelsesegnheden og lette virkningerne for de sociale velfærdssystemer og de dermed forbundne tilpasningsomkostninger. I multinationale virksomheder eller koncerner kan information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne yde et vigtigt bidrag til denne form for inddragelse. Med henblik herpå fastsætter Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF¹ ("direktivet" eller "direktiv 2009/38/EF") minimumskrav til oprettelse og drift af arbejdstagerrepræsentationsorganer i visse multinationale virksomheder, de såkaldte europæiske samarbejdsudvalg ("samarbejdsudvalg"). De europæiske samarbejdsudvalg og tværnationale informations- og høringsprocedurer supplerer information og høring af arbejdstagerne på nationalt plan.

Dette forslag har til formål at afhjælpe direktivets mangler og dermed forbedre effektiviteten af rammerne for information og høring af arbejdstagerne på tværnationalt plan. Dette berører ikke de nationale bestemmelser eller national praksis vedrørende inddragelse af arbejdstagere på nationalt plan.

Evalueringen af direktivet i 2018² bekræftede dets merværdi og de forbedringer, det havde medført for kvaliteten og omfanget af information til arbejdstagerne. Der blev også peget på en række udfordringer, navnlig det lave antal nyoprettede europæiske samarbejdsudvalg, høringen af samarbejdsudvalgene er undertiden er ineffektiv, hindringer for de samarbejdsudvalgenes adgang til klage og domstolsprøvelse og mangel på effektive retsmidler og effektive og afskrækkende sanktioner i nogle medlemsstater.

I sin lovgivningsmæssige [initiativbeslutning](#) "med henstillinger til Kommissionen om revision af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg"³ opfordrede Europa-Parlamentet til at styrke de europæiske samarbejdsudvalgs rolle og kapacitet som informations- og høringsorganer i fællesskabsvirksomheder. Denne ændringsretsakt følger det politiske tilsagn i kommissionsformand Ursula von der Leyens [politiske retningslinjer](#) om at reagere på beslutninger baseret på artikel 225 i TEUF med et lovgivningsforslag, der fuldt ud overholder proportionalitetsprincippet, nærhedsprincippet og princippet om bedre lovgivning.

Med hensyn til resultaterne af evalueringen og den efterfølgende indsamling af dokumentation har dette forslag til formål at afhjælpe følgende væsentlige mangler:

¹ 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) (EUT L 122 af 16.5.2009, s. 28).

² [COM\(2018\) 292 final](#). Som reaktion på resultaterne af evalueringen handlede Kommissionen gennem ikkelovgivningsmæssige foranstaltninger, herunder finansiel støtte til arbejdsmarkedsparternes projekter og en håndbog for fagfolk i de europæiske samarbejdsudvalg, og indgik i en struktureret dialog med medlemsstaterne om håndhævelse.

³ Europa-Parlamentets beslutning af 2. februar 2023 med henstillinger til Kommissionen om revision af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg (2019/2183 (INL)).

- På grund af fritagelser fra dets anvendelsesområde finder direktivet ikke anvendelse på ca. 350 fællesskabsvirksomheder⁴, som har indført aftaler om tværnational information og høring⁵. Dette gør regelsættet komplekst og uensartet og skaber forskellige beskyttelsesniveauer for arbejdstagerne i fællesskabsvirksomheder. Forslaget har til formål at undgå uberettigede forskelle i arbejdstagernes ret til minimumsinformation og til at blive hørt på tværnationalt plan.
- Der kan være usikkerhed med hensyn til processen for oprettelse af europæiske samarbejdsudvalg og dækningen af udgifterne til særlige forhandlingsorganer, der repræsenterer arbejdstagerne. Desuden fører oprettelsesprocessen i de fleste tilfælde ikke nødvendigvis til europæiske samarbejdsudvalg med en ligelig kønsfordeling. Forslaget har til formål at sikre en mere effektiv oprettelse af europæiske samarbejdsudvalg med en mere ligelig kønsfordeling.
- I nogle tilfælde mangler der en reel, rettidig og meningsfuld dialog mellem ledelsen og de europæiske samarbejdsudvalg. Dette er navnlig tilfældet, når ledelsen ikke giver et begrundet svar på samarbejdsudvalgenes udtalelser, inden den vedtager en afgørelse om tværnationale emner. Nogle af de europæiske samarbejdsudvalg står også over for manglende retssikkerhed med hensyn til dækningen af deres ressourcer og om betingelserne for, hvornår ledelsen kan kræve fortrolig behandling af oplysninger eller nægte at videregive visse oplysninger til samarbejdsudvalgene. Forslaget har til formål at sikre en mere effektiv proces for at informere og høre de europæiske samarbejdsudvalg og sikre passende ressourcer i den forbindelse.
- Rettighedshavere i medfør af direktivet har ikke altid effektive retsmidler og adgang til domstolsprøvelse for at håndhæve deres rettigheder. Desuden straffes manglende overholdelse af tværnationale informations- og høringskrav ofte ikke med sanktioner, der er effektive, står i et rimeligt forhold til overtrædelsen og har afskrækkende virkning. Forslaget har til formål at fremme en mere effektiv håndhævelse af direktivet og dermed en bedre overholdelse.

- **Sammenhæng med de gældende regler på samme område**

Arbejdstagernes ret til information og høring i virksomheden er fastlagt i EU's charter om grundlæggende rettigheder (artikel 27). Traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) fastsætter, at Unionen støtter og supplerer medlemsstaternes indsats inden for information og høring af arbejdstagerne (artikel 153), fremmer dialogen mellem arbejdsmarkedets parter (artikel 151) og anerkender arbejdsmarkedsparternes rolle (artikel 152). Det 8. princip i [den europæiske søjle for sociale rettigheder](#) fastsætter, at "arbejdstagere eller deres repræsentanter har ret til at blive underrettet og hørt i god tid på områder, der er relevante for dem".

EU's retlige ramme vedrørende information og høring på nationalt plan har udviklet sig over flere årtier. Flere EU-direktiver indeholder regler om information og høring af arbejdstagerrepræsentanter. Direktivet indeholder bestemmelser om samspillet mellem rammerne for information og høring på forskellige niveauer med henblik på at sikre

⁴ Udtrykket "fællesskabsvirksomhed" anvendes fortsat i forbindelse med dette forslag, fordi det er et defineret begreb i direktiv 2009/38/EF, og der er ikke behov for væsentlige ændringer af denne definition.

⁵ I henhold til betragtning 41 i direktiv 2009/38/EF var fritagelserne baseret på den betragtning, at gældende aftaler bør kunne videreføres, så de ikke obligatorisk skal genforhandles, når der ikke er behov for det.

sammenhæng, komplementaritet og synergi med de forskellige eksisterende retlige instrumenter. Disse principper bevares i dette forslag, navnlig følgende:

- Reglerne for europæiske samarbejdsudvalg berører ikke de procedurer for information og høring, som er fastsat ved direktiv 2002/14/EF⁶, 98/59/EF⁷ og 2001/23/EF⁸, og kravene til information og høring af arbejdstagerrepræsentanter i forbindelse med virksomhedsomstrukturering i direktiv 2004/25/EF⁹, direktiv (EU) 2017/1132¹⁰ og direktiv (EU) 2019/1023¹¹.
- Information og høring af arbejdstagerne sker på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne. For at opnå dette er de europæiske samarbejdsudvalgs kompetence og kravene i direktiv 2009/38/EF begrænset til tværnationale emner. Denne afgrænsning er vigtig for at forebygge kompetencekonflikter, som varierer afhængigt af instrumentet: Mens direktiv 98/59/EF, 2001/23/EF og 2002/14/EF forpligter ledelsen til at informere og høre de nationale arbejdstagerrepræsentanter "med henblik på at nå til enighed" om et spørgsmål inden for rammerne af de nationale arbejdsmarkedsrelationer, "berører den tværnationale høring af de europæiske samarbejdsudvalg i henhold til direktiv 2009/38/EF ikke ledelsens ansvar".
- Direktiv 2001/86/EF¹² og 2003/72/EF¹³ indeholder bestemmelser om oprettelse af repræsentative organer til information og høring om tværnationale emner i europæiske selskaber ("SE") og europæiske andelsselskaber ("SCE"). Anvendelsen af direktiv 2009/38/EF på selskaber af disse typer er udelukket for at undgå overlapninger. Denne tilgang ændres ikke af nærværende initiativ.

- **Sammenhæng med Unionens politik på andre områder**

Forslaget indeholder foranstaltninger, der skal sikre, at arbejdstagerrepræsentanterne har adgang til klage og domstolsprøvelse i forbindelse med retten til information og høring på tværs af grænserne. Det kan således fremme adgangen til effektive retsmidler for en domstol (artikel 47 i EU's charter om grundlæggende rettigheder).

⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29).

⁷ Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (EFT L 225 af 12.8.1998, s. 16).

⁸ 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 (EFT L 82 af 22.3.2001, s. 16).

⁹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2004/25/EF af 21. april 2004 om overtagelsestilbud (EUT L 142 af 30.4.2004, s. 12).

¹⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2017/1132 af 14. juni 2017 om visse aspekter af selskabsretten (kodifikation) (EUT L 169 af 30.6.2017, s. 46).

¹¹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1023 af 20. juni 2019 om rammer for forebyggende rekonstruktion, gældssanering og udelukkelse og om foranstaltninger med henblik på mere effektive procedurer for rekonstruktion, insolvensbehandling og gældssanering og om ændring af direktiv (EU) 2017/1132 (rekonstruktions — og insolvensdirektivet) (EUT L 172 af 26.6.2019, s. 18).

¹² Rådets direktiv 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse (EFT L 294 af 10.11.2001, s. 22).

¹³ Rådets direktiv 2003/72/EF af 22. juli 2003 om supplerende bestemmelser til statuten for det europæiske andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse (EUT L 207 af 18.8.2003, s. 25).

Forslaget er også i overensstemmelse med retten til kollektive overenskomstforhandlinger (artikel 28 i EU's charter om grundlæggende rettigheder), da det giver arbejdsmarkedets parter på virksomhedsniveau vide beføjelser til at forhandle passende løsninger med henblik på effektiv information og høring på tværs af grænserne. Desuden bevares ledelsens evne til at træffe effektive beslutninger til fulde i overensstemmelse med friheden til at oprette og drive egen virksomhed (artikel 16 i EU's charter om grundlæggende rettigheder).

Anvendelsesområdet for information og høring af de europæiske samarbejdsudvalg i henhold til direktivet er begrænset til "tværnationale emner". Tværnationale emner defineres ikke ved henvisning til specifikke emner eller områder, men snarere ved deres evne til at påvirke arbejdstagere i flere medlemsstater. De europæiske samarbejdsudvalg har således potentiale til at forbedre gennemførelsen af forskellige EU-politikker i multinationale virksomheder ved at skabe et forum for dialog mellem den centrale ledelse og arbejdstagerrepræsentanterne. Der kan derved opstå synergier mellem dette initiativ og ethvert EU-politikområde, der vil kunne drage fordel af en effektiv inddragelse af de europæiske samarbejdsudvalg, navnlig i forbindelse med den grønne og den digitale omstilling.

2. RETSGRUNDLAG, NÆRHEDSPRINCIPPET OG PROPORTIONALITETSPRINCIPPET

• Retsgrundlag

Direktivet blev vedtaget i henhold til artikel 137 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab. I den nuværende traktat er det korrekte retsgrundlag for en revision af direktivet artikel 153, stk. 1, litra e), sammenholdt med artikel 153, stk. 2, litra b), i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF). Artikel 153, stk. 1, litra e), i TEUF udgør retsgrundlaget for Unionens støtte til og supplering af medlemsstaternes indsats for at forbedre information og høring af arbejdstagerne. På dette område giver artikel 153, stk. 2, litra b), i TEUF Europa-Parlamentet og Rådet mulighed for — efter den almindelige lovgivningsprocedure — at vedtage direktiver, der fastsætter minimumskrav med henblik på gradvis gennemførelse under hensyntagen til de vilkår og tekniske regler, der gælder i hver enkelt medlemsstat.

• Nærhedsprincippet (for områder, der ikke er omfattet af enekompetence)

Kun med et EU-initiativ kan der fastsættes fælles regler for information og høring af arbejdstagere på tværnationalt plan i Unionen. De udfordringer, der mindsker effektiviteten af arbejdstagernes ret til tværnational information og høring, hænger tæt sammen med dækningen og indholdet af forpligtelserne i henhold til direktivet og skaber virkninger for virksomheder og deres arbejdstagere i hele Unionen. I betragtning af den grænseoverskridende karakter af de virksomheder og koncerner, der er omfattet af direktivets anvendelsesområde, og den tværnationale karakter af de emner, der er omfattet af krav om information og høring på tværs af grænserne, kan de enkelte medlemsstater ikke afhjælpe manglerne i den nuværende ramme på en sammenhængende og effektiv måde. De kortlagte udfordringer skal derfor tackles på EU-plan.

• Proportionalitetsprincippet

Forslaget ændrer og fastsætter krav til minimumsstandarder, der sikrer, at omfanget af indgreb holdes på det nødvendige minimum for at nå målene med forslaget. Medlemsstater, der allerede har indført mere gunstige bestemmelser end dem, der er fastsat i dette forslag, behøver ikke at ændre eller sænke dem. Medlemsstaterne kan også beslutte at gå videre end de minimumsstandarder, der er fastsat her.

Proportionalitetsprincippet er overholdt i betragtning af omfanget og arten af de konstaterede problemer. Den konsekvensanalyse, der ledsager dette initiativ, indeholder en sammenligning mellem de politiske løsningsmodeller med hensyn til deres proportionalitet i forhold til referencescenariet¹⁴. Den foretrukne løsning skaber en balance mellem behovet for at træffe tilstrækkeligt robuste foranstaltninger til at nå de tilstræbte politikmål og styrke rammerne for den sociale dialog i virksomheder, samtidig med at instrumentets karakter forbliver uændret, uden at ændre de bestemmelser i direktivet, der tidligere har vist sig at være effektive.

- **Reguleringsmiddel/reguleringsform**

Det relevante retsgrundlag gør det udelukkende muligt at vedtage bindende minimumskrav i form af direktiver. Der blev også overvejet ikkebindende instrumenter som f.eks. en meddelelse fra Kommissionen med fortolkningsvejledning eller Kommissionens henstillinger om medlemsstaternes håndhævelse. Det blev imidlertid vurderet, at disse alternativer er mindre effektive end en målrettet revision af direktivet.

3. RESULTATER AF EFTERFØLGENDE EVALUERINGER, HØRINGER AF INTERESSENER OG KONSEKVENSANALYSER

- **Efterfølgende evalueringer/kvalitetskontrol af gældende lovgivning**

Kommissionen offentliggjorde en [evaluering](#) af direktivet i 2018. Evalueringen bekræftede direktivets EU-merværdi og de forbedringer, det havde medført for kvaliteten og omfanget af information til arbejdstagerne. Direktivet blev af alle interessenter betragtet som relevant, og behovet for tværnational dialog blev anerkendt af arbejdsmarkedets parter. Evalueringen konkluderede, at direktivet ikke pålægger administrative, finansielle eller juridiske forpligtelser på en måde, som ville udgøre en urimelig byrde for virksomhederne.

Ikke desto mindre viste evalueringen også, at høringen af de europæiske samarbejdsudvalg undertiden er ineffektiv, at de europæiske samarbejdsudvalg står over for hindringer i forbindelse med adgangen til klage og domstolsprøvelse i nogle medlemsstater, og at der mangler effektive retsmidler og effektive og afskrækkende sanktioner i nogle medlemsstater¹⁵. Som reaktion herpå handlede Kommissionen gennem ikkelovgivningsmæssige foranstaltninger: fortsat finansiel støtte til arbejdsmarkedsparternes projekter, forslag til en håndbog for fagfolk i de europæiske samarbejdsudvalg¹⁶ og deltagelse i en struktureret dialog med medlemsstaterne om håndhævelse¹⁷. Disse tiltag løste ikke de kortlagte udfordringer.

- **Høringer af interessenter**

I overensstemmelse med artikel 154 i TEUF gennemførte Kommissionen første og anden fase af høringerne af de europæiske arbejdsmarkedsparter for at indhente deres synspunkter, for det første om behovet for og den mulige udformning af EU's indsats for at tackle udfordringerne i forbindelse med driften af de europæiske samarbejdsudvalg og derefter om indholdet af det påtænkte forslag. Fire fagforeninger og otte arbejdsgiverorganisationer

¹⁴ [SWD\(2024\)xxx](#), afsnit 7.4.

¹⁵ SWD(2018) 187, s. 15.

¹⁶ Arbejdet med håndbogen blev indstillet i april 2019, efter at fagforeningerne på EU-plan havde nægtet at deltage i en ekspertgruppe, som skulle bidrage hertil.

¹⁷ Kommissionens tjenestegrene afholdt et møde med medlemsstaternes eksperter med fokus på håndhævelse og sanktioner i 2019, samtidig der at der blev indledt en traktatbrudsprocedure vedrørende det irske håndhævelsessystem i 2022, som endnu ikke er afsluttet.

besvarede [første](#) og [anden](#) fase af høringerne. I forbindelse med anden fase af høringen gav arbejdsgiverorganisationerne udtryk for, at de var rede til at deltage i forhandlingerne om en aftale i henhold til artikel 155 i TEUF. Arbejdstagerorganisationerne var ikke rede til dette, dog med undtagelse af CEC European Managers (sammenslutningen af europæiske ledere).

Generelt ser fagforeningerne et behov for en juridisk bindende revision af direktivet, mens arbejdsgiverorganisationerne for det meste argumenterer imod en revision, idet de mener, at direktivet er egnet til formålet, og de advarer mod yderligere reguleringsmæssige byrder for virksomhederne. Det gælder nærmere bestemt følgende:

- Fagforeningerne mener, at fritagelserne fra direktivets anvendelsesområde fører til ulige vilkår, skaber juridisk kompleksitet og bør afskaffes. Arbejdsgiverorganisationerne hævder, at det er hensigtsmæssigt at opretholde fritagelserne, idet de understreger parternes autonomi og behovet for at bevare eksisterende velfungerende informations- og høringsordninger.
- Med hensyn til proceduren for at oprette nye europæiske samarbejdsudvalg erklærer fagforeningerne, at det ikke er usædvanligt, at den centrale ledelse forsinker indledningen af forhandlingerne. Fagforeningerne understreger også behovet for at sikre passende ressourcer og støtte fra eksperter fra anerkendte fagforeninger i forbindelse med proceduren. Arbejdsgiverorganisationerne hævder, at oprettelsen af europæiske samarbejdsudvalg fungerer tilfredsstillende.
- Interessenter fra begge sider af arbejdsmarkedsparterne anerkender spørgsmålet om ubalanceret kønssammensætning i de europæiske samarbejdsudvalg, navnlig i mandsdominerede industrier såsom produktion og bygge- og anlægsarbejde, hvor hovedparten af de europæiske samarbejdsudvalg er blevet oprettet. De giver imidlertid udtryk for bekymring over den praktiske gennemførlighed i forbindelse med indførelsen af en bindende kvote for at sikre balance mellem kønnene.
- Med hensyn til, hvordan den tværnationale ramme for information og høring fungerer i praksis, mener fagforeningerne, at direktivet ikke sikrer tilstrækkelig juridisk klarhed med hensyn til væsentlige høringskrav, f.eks. omfanget af tværnationale emner og behovet for at sikre en korrekt opfølgning af udtalelserne fra de europæiske samarbejdsudvalg. De støtter derfor bindende foranstaltninger med henblik på at præcisere og udvide disse krav. De anfører endvidere, at fortrolighedspligten ofte anvendes i overdreven grad af ledelsen, og at de europæiske samarbejdsudvalg ikke er sikret tilstrækkelige ressourcer (f.eks. til dækning af ekspertrådgivning, uddannelse eller retsomkostninger og advokatsalær). Arbejdsgiverorganisationerne mener derimod, at den nuværende definition af tværnationale emner er formålstjenlig og ikke skaber tvister i praksis ud over, hvad der med rimelighed kan forventes i en virksomhedssammenhæng. De anfører, at mange aftaler om europæiske samarbejdsudvalg allerede indeholder specifikke tidsrammer for information og høring og et formelt svar fra ledelsen på udtalelser fra de europæiske samarbejdsudvalg. Arbejdsgiverne understreger behovet for at undgå yderligere omkostninger og opfordrer til, at de administrative og finansielle byrder for virksomhederne lettes ved at fremme onlinemøder i de europæiske samarbejdsudvalg.
- Med hensyn til sanktioner og retsmidler mener fagforeningerne, at de europæiske samarbejdsudvalg har utilstrækkelig adgang til klage og domstolsprøvelse i nogle medlemsstater, og at direktivet ikke sikrer en effektiv håndhævelse. De kræver strengere bestemmelser, herunder specifikke tærskler for økonomiske sanktioner på op til 4 % af den samlede omsætning, samt påbud om suspension af

ledelsesbeslutninger. Arbejdsgiverne mener derimod, at de eksisterende regler er tilstrækkelige, og hævder, at det begrænsede antal retssager ikke skyldes manglende adgang til klage og domstolsprøvelse, men at de fleste europæiske samarbejdsudvalg fungerer tilfredsstillende. De advarer mod uforholdsmæssige sanktioner og risikoen for at forsinke virksomhedernes beslutningstagning.

Sideløbende med den traktatbaserede formelle høring af arbejdsmarkedets parter blev der gennemført omfattende høringsaktiviteter i forbindelse med støtteundersøgelsen¹⁸, hvor der blev indsamlet viden fra en lang række interessenter, herunder også politiske beslutningstagere, repræsentanter for de europæiske samarbejdsudvalg, ledere af fællesskabsvirksomheder samt juridiske og akademiske eksperter. Disse aktiviteter bestod af:

- en målrettet onlineundersøgelse blandt ledelses- og medarbejderrepræsentanter i virksomheder med europæiske samarbejdsudvalg
- halvstrukturerede interviews med interessenter
- workshopper om indsamling af dokumentation med repræsentanter for ledelsen og medarbejderne.

Disse aktiviteter bekræftede i vid udstrækning det input, der blev modtaget under høringen af arbejdsmarkedets parter, og gav yderligere detaljerede oplysninger, der bidrog til problemformuleringen og vurderingen af de politiske løsningsmodeller.

Der blev ikke gennemført nogen offentlig høring om dette initiativ. I betragtning af de relevante spørgsmåls og løsningsmodellers specifikke og tekniske karakter er initiativet ikke egnet til at indhente synspunkter fra den brede offentlighed. Initiativet er kun direkte relevant for interessenter, der er omfattet af de høringsaktiviteter, der er beskrevet ovenfor, mens indirekte virkninger for andre interessenter eller den brede offentlighed er for svage til at kunne indgå i en generel offentlig høring på en meningsfuld måde.

- **Indhentning og brug af ekspertbistand**

Flere undersøgelser foretaget af eksterne eksperter har bidraget til konsekvensanalysen: [undersøgelsen til støtte for evalueringen af direktivet](#), den nye undersøgelse med henblik på indsamling af dokumentation til støtte for konsekvensanalysen, sammenlignende juridiske gennemgange af nationale bestemmelser til gennemførelse af direktivet samt [casestudier](#), der undersøger udfordringer og løsninger vedrørende europæiske samarbejdsudvalg. Yderligere oplysninger om indsamling af dokumentation og brug af eksperter findes i bilag 1 til konsekvensanalysen. Der henvises til yderligere videnskabelige kilder i konsekvensanalysen.

Europa-Parlamentets beslutning fra 2021 om [demokrati på arbejdspladsen](#) og [initiativbeslutningen fra 2023 om revision af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg](#) blev også taget i betragtning sammen med den relevante [vurdering af den europæiske merværdi](#) fra Parlamentets forskningstjeneste.

Derudover støtter ad-hocdatasamlinger fra [Eurostat](#) og ETUI (fra [ETUI EWC Database](#) samt [ETUI-undersøgelsen fra 2018](#) blandt repræsentanter for europæiske samarbejdsudvalg og SEWC-repræsentanter) konsekvensanalysen.

¹⁸ ICF (2023) Undersøgelse af spørgsmål og mulige løsningsmodeller i forbindelse med det omarbejdede direktiv 2009/38/EF om europæiske samarbejdsudvalg.

- **Konsekvensanalyse**

Dette forslag ledsages af en konsekvensanalyse¹⁹, som blev forelagt og drøftet i Udvalget for Forskriftskontrol den 29. november 2023. Udvalget for Forskriftskontrol afgav en positiv udtalelse med bemærkninger²⁰, som der er blevet taget højde for ved at:

- præcisere målene for initiativet og de politiske løsningsmodeller, navnlig deres samspil med andre nationale regler og EU-regler om information og høring af arbejdstagerne
- styrke proportionalitetsvurderingen og vurderingen af omkostninger og fordele, herunder indvirkningen på konkurrenceevnen
- udvikle intervaller for mulige samlede omkostninger baseret på hypotetiske scenarier vedrørende antallet af oprettede europæiske samarbejdsudvalg i virksomheder, der i øjeblikket er fritaget, behovet for at genforhandle eksisterende aftaler for at tage hensyn til de reviderede minimumskrav og de mulige marginale stigninger i de europæiske samarbejdsudvalgs driftsomkostninger som følge af initiativet
- anerkende de databegrænsninger og usikkerheder, der har indvirkning på analysens robusthed, på forhånd.

For at sikre en forholdsmæssig og målrettet konsekvensanalyse fokuserede analysen på væsentlige politiske foranstaltninger, der forventes at have en betydelig indvirkning på interessenterne. Præciseringer og mindre tilpasninger af direktiv 2009/38/EF blev udpeget som ledsageforanstaltninger og blev ikke evalueret individuelt. Ledsageforanstaltninger antages generelt at forstærke virkningerne af løsningsmodellerne uden at skabe betydelige selvstændige virkninger.

På grundlag af den kvantitative og kvalitative analyse af virkningerne forventes den foretrukne løsningsmodel at have følgende primære fordele:

- De 678 virksomheder, der i øjeblikket har aktive aftaler om europæiske samarbejdsudvalg, og deres ca. 11,3 mio. arbejdstagere i Unionen samt parter i fremtidige aftaler om europæiske samarbejdsudvalg vil få fordel af større klarhed i de retlige krav, hvilket forventes at mindske risikoen for tvister og dermed forbundne omkostninger.
- Ved at fjerne fritagelser fra direktivets anvendelsesområde vil ca. 5,4 mio. arbejdstagere i EU/EØS (og deres repræsentanter) eller ledelsen i de virksomheder, der i øjeblikket er fritaget med "frivillige aftaler" (323), få ret til at anmode om oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg for at nyde godt af en ensartet anvendelse af minimumsrettigheder og -forpligtelser, der kan håndhæves i henhold til EU-retten. Sammen med ledelsen kan de alternativt vælge at bevare velfungerende frivillige aftaler. I forbindelse med anmodninger om oprettelse af et nyt europæisk samarbejdsudvalg vil arbejdstagerrepræsentanterne få en klar ret til dækning af deres rimelige retsomkostninger og advokatsalær og større retssikkerhed med hensyn til ledelsens forpligtelse til at indlede forhandlinger inden for seks måneder. Arbejdsstyrken i fællesskabsvirksomheder vil også drage fordel af en bedre kønsbalance i de europæiske samarbejdsudvalg, hvilket forventes at bidrage til mere

¹⁹ SWD(2024)xxx. Se resuméet [[Link to be provided](#)].

²⁰ [[Link til udtalelsen fra Udvalget for Forskriftskontrol](#)].

retfærdige virksomhedsbeslutninger og have en positiv indvirkning på virksomhedernes samlede resultater.

- Under informations- og høringsprocessen vil de europæiske samarbejdsudvalg, som i kraft af en tilsvarende bestemmelse i deres aftale med ledelsen endnu ikke har ret til et rettidigt begrundet svar fra ledelsen på deres udtalelse, blive indrømmet en sådan ret. Dette vil hjælpe dem med at indgå i en reel dialog med den centrale ledelse om tværnationale emner. Denne dialog lettes også af præciseringen af det grundlæggende begreb tværnationale emner, som definerer omfanget af de europæiske samarbejdsudvalgs informations- og høringsaktiviteter, og af de tydeligere betingelser for anvendelse af fortrolighedsforpligtelser. Initiativet vil forbedre adgangen til klage og domstolsprøvelse for europæiske samarbejdsudvalg, særlige forhandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter, som i øjeblikket ikke har effektive retsmidler til at håndhæve alle deres rettigheder medfør af direktivet.

Den øgede effektivitet og kvalitet af den tværnationale sociale dialog i fællesskabsvirksomheder kan gøre det muligt for virksomhederne at træffe strategiske beslutninger på et mere velinformeret grundlag og styrke den gensidige tillid mellem ledelsen og arbejdsstyrken, hvilket kan få positive virkninger for konkurrenceevnen. Sådanne virkninger er imidlertid usikre, og der kan — i mangel af solide beviser — ikke foretages en pålidelig vurdering heraf på grund af samspillet mellem medarbejderindflydelse på nationalt og tværnationalt plan og den ikkebindende karakter af de europæiske samarbejdsudvalgs udtalelser.

Den foretrukne løsningsmodel vil medføre følgende omkostninger:

- I de virksomheder, der i øjeblikket er fritaget og har "frivillige aftaler", kunne den centrale ledelse indlede forhandlinger om et nyt europæisk samarbejdsudvalg eller være nødt til at indlede forhandlinger, hvis arbejdstagerne anmoder herom i overensstemmelse med direktivet. De gennemsnitlige engangsomkostninger ved forhandling af en ny aftale om europæiske samarbejdsudvalg anslås til ca. 148 000 EUR pr. forhandling. Generelt vil virksomheder under forhandlinger eller genforhandlinger med et særligt forhandlingsorgan være retligt forpligtet til — ud over andre omkostninger i oprettelsesfasen — også at dække rimelige retsomkostninger og advokatsalær. Hvor det er nødvendigt for at tilpasse eksisterende aftaler om europæiske samarbejdsudvalg til de reviderede krav (f.eks. for at dække de europæiske samarbejdsudvalgs udgifter til juridisk rådgivning eller ekspertrådgivning og uddannelse), vil den centrale ledelse skulle indlede genforhandlinger²¹. I et betydeligt antal tilfælde kan de nødvendige tilpasninger af aftalerne om europæiske samarbejdsudvalg imidlertid forventes at finde sted som led i regelmæssige genforhandlinger, der i gennemsnit finder sted hvert femte år, hvilket således medfører ingen eller kun meget begrænsede ekstraomkostninger i forhold til referencescenariet. Virksomhederne kan også opleve en marginal stigning i de tilbagevendende årlige omkostninger ved driften af et europæisk samarbejdsudvalg (de er på ca. 300 000 EUR i gennemsnit pr. år pr. europæisk samarbejdsudvalg i

²¹ Der kunne ikke foretages et pålideligt skøn over de gennemsnitlige genforhandlingsomkostninger. Der er dokumentation for, at en genforhandlingsproces er kortere end processen for oprettelse af et nyt europæisk samarbejdsudvalg, samtidig med at den også kan omfatte flere møder i komplekse sager. På grundlag af den foreliggende dokumentation var det muligt at opgøre visse omkostninger i forbindelse med møder mellem repræsentanter for ledelsen og de europæiske samarbejdsudvalg til genforhandling af eksisterende aftaler (ca. 18 400 EUR pr. møde).

referencescenariet), f.eks. i forbindelse med forpligtelsen til at give et begrundet svar til det europæiske samarbejdsudvalg, de påtænkte præciseringer vedrørende dækning af retsomkostninger og advokatsalær²². Endelig vil virksomhederne i tilfælde af misligholdelse af forpligtelser løbe en risiko for højere økonomiske sanktioner. Det forventes imidlertid, at antallet af retstvister og anvendelsen af sanktioner fortsat vil være begrænset, og sanktionerne vil være underlagt proportionalitetsprincippet.

- Når man sammenligner de kvantificerbare enhedsomkostninger med de relevante virksomheders omsætning, og i betragtning af de forventede tendenser, forventes de økonomiske omkostninger ved den foretrukne løsning at være og forblive ubetydelige²³.

Da virksomheder med europæiske samarbejdsudvalg primært er koncentreret i sektorerne for metal, tjenesteydelser, kemikalier, bygge- og anlægsvirksomhed, fødevarer, landbrug og turisme, vil de identificerede sociale og økonomiske virkninger på tværs af alle politikområder også først og fremmest vise sig i disse sektorer. På grund af den geografiske fordeling af disse virksomheders hovedsæder²⁴ er de fleste europæiske samarbejdsudvalg desuden blevet oprettet i henhold til den nationale lovgivning i syv medlemsstater, nemlig Tyskland, Frankrig, Sverige, Nederlandene, Irland og Italien. Ikke desto mindre vil de virkningerne af politiske løsningsmodeller påvirke arbejdstagerne i alle de medlemsstater, hvor virksomheden opererer, da de er repræsenteret af de europæiske samarbejdsudvalg.

Initiativet vil ikke have nogen relevante eller forudsigelige virkninger for forbrugere, SMV'er²⁵ eller miljøet²⁶.

Virkningsfuldheden, effektiviteten, sammenhængen og proportionaliteten af de løsningsmodeller, der er knyttet til det samme politikmål, blev sammenlignet under hensyntagen til deres virkninger for at identificere den foretrukne løsning under hensyntagen til de nødvendige afvejninger mellem forskellige tilgange.

Alternative foranstaltninger, der blev overvejet i konsekvensanalysen, og som blev vurderet til generelt at være mindre virkningsfulde, effektive, sammenhængende og forholdsmæssige og

²² For yderligere forklaringer vedrørende de faktorer, der kan påvirke driftsomkostningerne i forbindelse med de europæiske samarbejdsudvalg, se s. 30 ff. og bilag 12 i den konsekvensanalyse, der ledsager dette initiativ (SWD...).

²³ Se bilag 5 til konsekvensanalysen.

²⁴ De europæiske samarbejdsudvalg repræsenterer de europæiske arbejdstagere i en multinational virksomhed, uanset om den har hovedsæde i eller uden for Unionen. Hvis virksomhedernes hovedsæde er beliggende uden for Unionen, skal de europæiske samarbejdsudvalg være etableret under en EU-/EØS-medlemsstats jurisdiktion. Det største antal europæiske samarbejdsudvalg findes i multinationale virksomheder med hovedsæde i USA (170), DE (124), FR (102), UK (92), SE (69), NL (58), CH (48), IT (38), FI (37), BE (36), JP (31).

²⁵ I betragtning af de tærskler, der er fastsat i definitionen af "fællesskabsvirksomheder" i det omarbejdede direktiv, finder kravene i direktivet ikke anvendelse på SMV'er. Forklaringer på, hvorfor der heller ikke er nogen forventede indirekte virkninger for SMV'er, findes i bilag 12, afsnit 1, i konsekvensanalysen.

²⁶ Selv om den påtænkte ændring af subsidiære forskrifter om afholdelse af to årlige plenarmøder i stedet for ét kan øge CO₂-emissionerne i forbindelse med rejser til fysiske møder, forventes den potentielle indvirkning på miljøet af denne foranstaltning at være ubetydelig i betragtning af det lille antal europæiske samarbejdsudvalg, der er underlagt subsidiære forskrifter. Kravet om, at det i aftalerne om europæiske samarbejdsudvalg skal angives, hvordan møderne skal afholdes, kan desuden få arbejdsmarkedets parter til at overveje onlinemøder mere systematisk, hvilket kan føre til visse emissionsbesparelser. Der er allerede mulighed for at afholde videomøder i henhold til de eksisterende regler, hvis parterne er enige herom. En nærmere redegørelse for årsagerne findes i bilag 12, afsnit 1, i konsekvensanalysen.

derfor ikke bibeholdt som en del af den foretrukne løsning, er beskrevet i afsnit 5 og bilag 11 i den konsekvensanalyse, der ledsager dette initiativ.

- **Målrettet regulering og forenkling**

Evalueringen fra 2018 bekræftede, at minimumskravene i direktiv 2009/38/EF ikke pålægger nogen forpligtelser, der ville udgøre en urimelig byrde for virksomhederne. Ved at fastsætte en proceduremæssig ramme for tværnational information og høring giver direktivet arbejdsmarkedets parter mulighed for at nå til enighed om passende løsninger i lyset af deres særlige behov og omstændigheder. Parterne i aftaler om europæiske samarbejdsudvalg kan f.eks. gøre brug af IKT-teknologier til informations- og høringsformål og eksempelvis vælge at anvende onlinesoftware til møder, automatiske oversættelsesværktøjer eller automatiske talegenkendelsesværktøjer for at reducere omkostningerne og opnå effektivitet. De kan også frit nå til enighed om forenklede sprogordninger for møder i de europæiske samarbejdsudvalg for at mindske udgifterne til simultantolkning. Direktivet pålægger nemlig ikke noget specifikt budget til dækning af samarbejdsudvalgenes udgifter, herunder til ekspertrådgivning eller uddannelse, men indeholder en generel forpligtelse for virksomheden til at sikre de midler, der er nødvendige for, at det europæiske samarbejdsudvalg kan gøre brug af de rettigheder, der følger af direktivet.

I forhold til dette referencescenarier er mulighederne for at reducere byrderne med dette initiativ begrænset. Som tidligere nævnt vil initiativet kun medføre ubetydelige omkostninger for fællesskabsvirksomheder i forhold til deres omsætning og skabe potentielle – ikkekvantificerbare – økonomiske fordele i forbindelse med en bedre social dialog. I forbindelse med udformningen og vurderingen af foranstaltningerne blev behovet for at begrænse virksomhedernes omkostninger og administrative byrder ikke desto mindre overvejet som følge af de bekymringer, som erhvervsorganisationerne gav udtryk for under høringen af arbejdsmarkedets parter; dette var en del af begrundelsen for at fravælge løsninger såsom en forpligtelse til at finansiere eventuelle juridiske omkostninger, som det europæiske samarbejdsudvalg måtte afholde, uden begrænsning.

Forslaget medfører ingen overholdelsesomkostninger for SMV'er, da de planlagte politiske foranstaltninger ikke vil finde anvendelse på SMV'er, og da der ikke forventes nogen indirekte virkninger for SMV'er.

- **Grundlæggende rettigheder**

Ved at skabe en mere effektiv ramme for information og høring på tværs af grænserne vil forslaget styrke arbejdstagernes grundlæggende ret til information og høring i virksomheden (artikel 27 i EU's charter om grundlæggende rettigheder). I overensstemmelse med retten til kollektive overenskomstforhandlinger (chartrets artikel 28) fastholder forslaget princippet om parternes autonomi, i henhold til hvilket det tilkommer arbejdstagerrepræsentanterne og virksomhedens ledelse at fastlægge de europæiske samarbejdsudvalgs karakter, sammensætning, drift, funktionsmåde, procedurer og økonomiske ressourcer, så de passer til deres særlige omstændigheder. Indførelsen af mål for en ligelig kønsfordeling i de europæiske samarbejdsudvalg vil fremme ligestilling mellem kvinder og mænd (chartrets artikel 23). Forslaget vil også styrke retten til effektive retsmidler (chartrets artikel 47) i tilfælde af krænkelse af rettigheder i medfør af direktiv 2009/38/EF. Indirekte kan der opnås positive virkninger for arbejdsvilkårene i overensstemmelse med arbejdstagernes ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold (chartrets artikel 31). Initiativet er også i overensstemmelse med friheden til at oprette og drive egen virksomhed (chartrets artikel 16), da det bevarer ledelsens evne til effektivt at træffe beslutninger og undgår unødige byrder for virksomhederne.

4. VIRKNINGER FOR BUDGETTET

Forslaget kræver ikke nogen yderligere midler fra EU's budget.

5. ANDRE FORHOLD

- **Planer for gennemførelsen og foranstaltninger til overvågning, evaluering og rapportering**

Medlemsstaterne skal gennemføre ændringerne af direktiv 2009/38/EF i deres nationale lovgivning senest et år efter det foreslåede ændringsdirektivs ikrafttræden. Anvendelsen af de reviderede krav vil blive udsat med to år for at give parterne i aftaler om europæiske samarbejdsudvalg tilstrækkelig tid til at forhandle om tilpasninger, hvor det er nødvendigt.

Fremskridt med hensyn til at nå initiativets mål vil blive overvåget ved hjælp af en række nøgleindikatorer vedrørende politikmålene. Disse indikatorer og de tilhørende datakilder er nærmere forklaret i bilag 13 til konsekvensanalysen.

- **Forklarende dokumenter (for direktiver)**

Som led i gennemførelsesprocessen vil medlemsstaterne skulle give Kommissionen meddelelse om, hvordan de europæiske samarbejdsudvalg, de særlige forhandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanterne kan anlægge retssager og, hvor det er relevant, indlede administrative procedurer i forbindelse med hver af de rettigheder, der er fastsat i direktiv 2009/38/EF. Desuden finder de generelle regler for gennemførelse af direktiver anvendelse. Medlemsstaterne skal navnlig give tilstrækkeligt klare og præcise oplysninger om foranstaltningerne til gennemførelse af forslaget²⁷. For at opfylde denne forpligtelse til retssikkerhed og sikre, at bestemmelserne i det foreslåede ændringsdirektiv gennemføres fuldt ud på hele deres område, er medlemsstaterne forpligtet til for hver af direktivets bestemmelser at angive den eller de nationale bestemmelser, der sikrer dets gennemførelse.

- **Nærmere redegørelse for de enkelte bestemmelser i forslaget**

Ændringer af begrebet tværnationale emner (artikel 1, stk. 4, i direktiv 2009/38/EF)

For at præcisere begrebet tværnationale emner er der fastsat en formodning om tværnationalitet, som ikke kun omfatter tilfælde, hvor ledelsens påtænkte foranstaltninger med rimelighed kan forventes at berøre arbejdstagere i mere end én medlemsstat, men også tilfælde, hvor sådanne foranstaltninger med rimelighed kan forventes at berøre arbejdstagere i kun én medlemsstat, og konsekvenserne af disse foranstaltninger med rimelighed kan forventes at påvirke arbejdstagere i mindst én anden medlemsstat, som det i øjeblikket fremgår af direktivets betragtning 16. Den målrettede præcisering har til formål at afhjælpe den eksisterende usikkerhed og mindske risikoen for tvister, samtidig med at der fortsat skelnes mellem tværnationale og nationale emner for at forebygge konflikter med nationale informations- og høringsprocedurer.

Ændringer af definition af "information" og "høring" (artikel 2, stk. 1, litra f) og g), og artikel 9 i direktiv 2009/38/EF samt punkt 1, litra a), tredje afsnit, i bilag 1

De eksisterende definitioner af "information" og "høring" præciserer ikke blot betydningen af disse udtryk med henblik på direktiv 2009/38/EF, men omfatter også normative krav. I

²⁷ Jf. dom af 8. juli 2019, Kommissionen mod Polen, [C-543/17](#), ECLI:EU:C:2019:573, præmis 59.

overensstemmelse med reglerne for udarbejdelse af retsakter og af hensyn til sammenhængen og den juridiske klarhed vil disse krav i stedet blive fastsat i artikel 9. De indholdsmæssige ændringer vedrører høringskravene: I artikel 9 vil det blive præciseret, at høringen skal give arbejdstagerrepræsentanterne mulighed for at afgive udtalelse forud for vedtagelsen af afgørelsen, og at den centrale ledelse skal afgive et begrundet skriftligt svar på en sådan udtalelse, inden den træffer afgørelse om den foreslåede foranstaltning. De subsidiære forskrifter i bilag 1 til direktiv 2009/38/EF tilpasses i overensstemmelse hermed.

Ændringer vedrørende oprettelse og sammensætning af samt ressourcer til særlige forhandlingsorganer (artikel 5 og 7 i direktiv 2009/38/EF og punkt 5 og 6, sidste afsnit, i bilag 1)

I artikel 5, stk. 2, litra b), i direktiv 2009/38/EF indsættes et krav om at vælge eller udpege medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan på en måde, der tilstræber en ligelig kønsfordeling. I artikel 5, stk. 6, første afsnit, præciseres det, at udgifter i forbindelse med forhandlingerne afholdes af den centrale ledelse og omfatter det særlige forhandlingsorgans rimelige omkostninger til juridisk bistand og repræsentation samt retsomkostninger og advokatsalær. Desuden udgår sidste punktum i artikel 5, stk. 6, andet afsnit, da det ikke er nødvendigt at nævne medlemsstaternes mulighed for at begrænse finansieringen til dækning af én ekspert, eftersom det i første punktum i samme afsnit allerede er fastsat, at de har ret til at fastsætte budgetregler for det særlige forhandlingsorgans drift i overensstemmelse med princippet om, at udgifterne i forbindelse med den korrekte udførelse af det særlige forhandlingsorgans opgaver skal afholdes af den centrale ledelse. Endelig præciseres artikel 7, stk. 1, andet led, ved at henvise til den manglende indkaldelse af det første møde i det særlige forhandlingsorgan i stedet for den centrale ledelses afvisning af at indlede forhandlinger.

Ændringer vedrørende indholdet af aftaler om europæiske samarbejdsudvalg, som forhandles mellem parterne (artikel 6, stk. 2, i direktiv 2009/38/EF)

Parterne i aftaler om europæiske samarbejdsudvalg vil skulle angive de finansielle og materielle ressourcer, der skal afsættes til de europæiske samarbejdsudvalg, i det mindste med hensyn til anvendelse af eksperter, retsomkostninger, advokatsalær og uddannelse. Desuden skal de også præcisere formatet for møderne i de europæiske samarbejdsudvalg, som kan omfatte virtuelle formater, hvis parterne er enige herom. Med henblik på at forbedre effektiviteten af de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg gælder de nye krav vedrørende finansielle og materielle ressourcer og formatet for møderne også med hensyn til allerede eksisterende aftaler om europæiske samarbejdsudvalg, som derfor muligvis skal tilpasses. Dette fremgår af et nyt afsnit i artikel 6, stk. 2. I overgangsperioden bør parterne i eksisterende aftaler om europæiske samarbejdsudvalg kontrollere, om de opfylder de reviderede krav i dette direktiv, og hvis dette ikke er tilfældet, genforhandle dem for at undgå risikoen for retstvister, når de reviderede krav træder i kraft. Hvis genforhandlingen ikke lykkes, finder de subsidiære forskrifter, der er knyttet som bilag til direktivet, anvendelse.

Ændringer vedrørende en ligelig kønsfordeling i de europæiske samarbejdsudvalg (artikel 6, stk. 2, i direktiv 2009/38/EF)

Ved forhandling af nye aftaler om europæiske samarbejdsudvalg eller genforhandling af eksisterende aftaler skal parterne i henhold til et nyt stykke i artikel 6, stk. 2, i direktiv 2009/38/EF fastsætte de ordninger, der er nødvendige for så vidt muligt at opnå en ligelig kønsfordeling i de europæiske samarbejdsudvalg og i givet fald i det snævre udvalg. Denne målsætning er defineret ved målet om, at 40 % af pladserne i det europæiske samarbejdsudvalg — eller det snævre udvalg — skal tildeles medlemmer af hvert køn. Samme målsætning er afspejlet i bilag 1 til direktiv 2009/38/EF for nyoprettede europæiske

samarbejdsudvalg baseret på subsidiære forskrifter. I lyset af EU-Domstolens relevante retspraksis om positiv særbehandling²⁸ finder målet på 40 % anvendelse, forudsat at det er juridisk og faktisk gennemførligt og ikke berører den nationale lovgivning om valg af arbejdstagerrepræsentanter.

Ændringer vedrørende antallet af plenarmøder i de europæiske samarbejdsudvalg baseret på subsidiære forskrifter (punkt 2 i bilag 1 til direktiv 2009/38/EF)

De reviderede subsidiære forskrifter vil indeholde krav om to — i stedet for et — plenarmøder om året mellem de europæiske samarbejdsudvalg og den centrale ledelse.

Ændringer vedrørende antallet af ekstraordinære møder i de europæiske samarbejdsudvalg baseret på subsidiære forskrifter (punkt 3, første og andet afsnit, i bilag 1 til direktiv 2009/38/EF)

Ordlyden af de subsidiære forskrifter i punkt 3 i bilag 1 til direktiv 2009/38/EF tilpasses for først og fremmest at præcisere, at information og høring af de europæiske samarbejdsudvalg på grundlag af disse forskrifter i princippet bør finde sted på plenarmøderne, hvis det er muligt, og på ekstraordinære møder, udelukkende i hastesager. For det andet præciseres det, at informationen skal gives rettidigt, og for det tredje, at medlemmerne af de europæiske samarbejdsudvalg har ret til at deltage i ekstraordinære møder med det snævre udvalg, hvis de repræsenterer arbejdstagere, der potentielt er direkte berørt af emnet for sådanne møder.

Ændringer vedrørende de ressourcer, der er til rådighed for de europæiske samarbejdsudvalg baseret på subsidiære forskrifter (punkt 5 og 6 i bilag 1 til direktiv 2009/38/EF)

I punkt 5 i bilag 1 præciseres det, at de eksperter, der bistår de europæiske samarbejdsudvalg eller de snævre udvalg på grundlag af subsidiære forskrifter, kan omfatte fagforeningsrepræsentanter, og at disse eksperter efter anmodning fra det europæiske samarbejdsudvalg eller det snævre udvalg skal have mulighed for at være til stede på møderne i en rådgivende funktion. I punkt 6 i bilag 1 præciseres det, at de europæiske samarbejdsudvalgs driftsudgifter, der skal afholdes af den centrale ledelse, omfatter rimelige retsomkostninger og advokatsalær, som den centrale ledelse skal underrettes om på forhånd. I bilag 6, punkt 1, sidste afsnit, udgår andet punktum af de grunde, der er forklaret ovenfor i forbindelse med artikel 5, stk. 6, i direktiv 2009/38/EF.

Ændringer vedrørende behandling eller ikkevideregivelse af fortrolige oplysninger (artikel 8 i direktiv 2009/38/EF)

Bestemmelserne om videregivelse af fortrolige oplysninger og om, at visse oplysninger ikke videregives, fastsættes i særskilte artikler for at sikre en klarere struktur. Desuden skal den centrale ledelse, når den videregiver fortrolige oplysninger, samtidig informere medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg eller medarbejderrepræsentanterne inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure om årsagerne til, at de udvekslede oplysninger behandles fortroligt. Forpligtelsen til ikke at videregive fortrolige oplysninger ophører, når ledelsens begrundelse er blevet forældet, efter aftale med ledelsen. Desuden vil den centrale ledelses mulighed for ikke at videregive oplysninger være begrænset til tilfælde, hvor videregivelsen heraf ville være til alvorlig skade for virksomhedens drift. I en sådan situation skal den centrale ledelse underrette medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg, medlemmerne af det særlige

²⁸ Jf. Domstolens dom af 28. marts 2000, *Badeck m.fl.*, [C-158/97](#), ECLI:EU:C:2000:163.

forhandlingsorgan eller arbejdstagerrepræsentanterne om årsagerne til, at oplysningerne ikke videregives.

Ændringer vedrørende arbejdstagerrepræsentanternes rolle og beskyttelse (artikel 10 i direktiv 2009/38/EF)

Artikel 10, stk. 1, i direktiv 2009/38/EF tilpasses for at præcisere, at ikke kun medlemmer af de europæiske samarbejdsudvalg, men også arbejdstagerrepræsentanter, herunder medlemmer af det særlige forhandlingsorgan og medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg, skal råde over de nødvendige midler til at anvende de rettigheder, der følger af dette direktiv. I artikel 10, stk. 2, præciseres det, at medlemmerne af de europæiske samarbejdsudvalg skal have ret til og de nødvendige midler til at informere relevante arbejdstagerrepræsentanter om den tværnationale informations- og høringsprocedure før og efter møderne med den centrale ledelse. I artikel 10, stk. 3, andet afsnit, præciseres det, at kravet om at yde rettighedshavere i henhold til direktiv 2009/38/EF tilsvarende garantier også finder anvendelse med hensyn til beskyttelse mod gengældelsesforanstaltninger eller afskedigelse. Endelig præciseres det i artikel 10, stk. 4, at den centrale ledelse skal afholde de omkostninger og udgifter i forbindelse med uddannelse, der er nødvendig for medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg og det særlige forhandlingsorgan kan udøve deres hverv, og som den centrale ledelse skal underrettes om på forhånd.

Ændringer vedrørende sanktioner og adgang til klage og domstolsprøvelse (artikel 11 i direktiv 2009/38/EF)

Medlemsstaternes forpligtelse til at fastsætte sanktioner, der er effektive, har afskrækkende virkning og står i et rimeligt forhold til overtrædelsen — som i øjeblikket er omfattet af betragtning 36 i direktiv 2009/38/EF under henvisning til EU-rettens generelle principper — vil blive fastsat i artikel 11 i direktiv 2009/38/EF. For at overholde denne forpligtelse skal medlemsstaterne, når de fastsætter sanktioner, tage hensyn til overtrædelsens grovhed, varighed, konsekvenser og forsætlige eller uagtsomme karakter samt i tilfælde af økonomiske sanktioner også den sanktionerede virksomheds eller koncerns størrelse og finansielle situation (f.eks. dens årlige omsætning) og andre relevante kriterier. Der indsættes en bestemmelse i samme afsnit om, at medlemsstaterne som minimum skal fastsætte økonomiske sanktioner for overtrædelser af de informations- og høringsprocedurer, der er fastsat i artikel 9, stk. 2 og 3. Dette forhindrer dem ikke i at opretholde eller indføre andre former for sanktioner. I artikel 11, stk. 3, vil der i første afsnit blive indsat en henvisning til medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og det særlige forhandlingsorgan, da denne bestemmelse er relevant for dem og for arbejdstagerrepræsentanterne. I samme stykke præciseres det endvidere, at varigheden af klageproceduren, der finder anvendelse, når den centrale ledelse kræver fortrolighed eller tilbageholder oplysninger, skal være forenelig med en effektiv udøvelse af retten til information og høring i henhold til direktiv 2009/38/EF. Desuden tilføjes der en ny bestemmelse i artikel 11 for at sikre, at eventuelle obligatoriske forudgående udenretslige tvistbilæggelsesprocedurer i henhold til national ret ikke berører adgangen til klage og domstolsprøvelse for så vidt angår rettighederne i henhold til direktiv 2009/38/EF.

Ophævelse af fritagelser og ordninger for tilpasning af eksisterende aftaler til de reviderede krav (artikel 14 i direktiv 2009/38/EF)

Artikel 14 i direktiv 2009/38/EF udgår, og fritagelser fra anvendelsesområdet for direktiv 2009/38/EF udgår. Arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter i fællesskabsvirksomheder eller -koncerner med tværnationale informations- og høringsaftaler, der er indgået forud for gennemførelsen af direktiv 94/45/EF ("frivillige aftaler"), vil derfor have mulighed for enten

at opretholde deres eksisterende aftaler eller for i overensstemmelse med artikel 5, stk. 1, i direktiv 2009/38/EF at anmode om oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller en informations- og høringsprocedure med henblik på at erstatte tidligere aftaler. Virksomheder med aftaler, der er undertegnet eller revideret mellem den 5. juni 2009 og den 5. juni 2011, vil være omfattet af de reviderede forpligtelser i henhold til direktiv 2009/38/EF.

Artikel 14a indeholder nye bestemmelser om tilpasning af eksisterende aftaler, der er indgået i henhold til artikel 5 og 6 i direktiv 94/45/EF eller 5 og 6 i direktiv 2009/38/EF, til de reviderede forskrifter i direktiv 2009/38/EF. Parterne i disse aftaler får mulighed for at forhandle om de nødvendige tilpasninger i løbet af den toårige periode mellem fristen for gennemførelse af ændringerne af direktiv 2009/38/EF og den dato, fra hvilken de reviderede forskrifter i henhold til national ret skal finde anvendelse. Disse overgangsordninger finder ikke anvendelse på "frivillige aftaler", der indgås og anvendes uden for direktivets anvendelsesområde. Konsekvenserne for virksomheder med sådanne aftaler er beskrevet ovenfor i forbindelse med ophævelsen af fritagelserne.

Gennemførelse og ikrafttræden (forslagets artikel 2)

Medlemsstaterne skal gennemføre ændringerne af direktiv 2009/38/EF i deres nationale lovgivning senest et år efter forslagets ikrafttræden. Anvendelsen af gennemførelsesforanstaltningerne skal udskydes med to år efter gennemførelsesfristen.

Under henvisning til bestemmelserne om ændring af artikel 11 i direktiv 2009/38/EF skal medlemsstaterne underrette Kommissionen om, hvordan rettighedshavere kan anlægge retssager inden for deres jurisdiktion og, hvor det er relevant, administrative procedurer vedrørende alle rettigheder i medfør af direktiv 2009/38/EF.

Forslag til

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV**om ændring af direktiv 2009/38/EF for så vidt angår oprettelse og drift af europæiske samarbejdsudvalg og effektiv håndhævelse af retten til tværnational information og høring**

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra e),

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg¹,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget²,

efter den almindelige lovgivningsprocedure, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I medfør af artikel 27 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder skal arbejdstagerne eller deres repræsentanter på alle passende niveauer have sikkerhed for information og høring i god tid og på de betingelser, der er fastsat i EU-lovgivningen og national lovgivning og praksis. Det 8. princip i den europæiske søjle for sociale rettigheder fastsætter, at arbejdstagere eller deres repræsentanter har ret til at blive underrettet på områder, der er relevante for dem.
- (2) Med hensyn til tværnationale emner har Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF³ til formål at gennemføre disse grundlæggende principper i praksis ved at fastsætte minimumskrav til information og høring af arbejdstagerne i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner.
- (3) Selv om en evaluering af direktiv 2009/38/EF, der blev offentliggjort i 2018⁴, i princippet bekræftede direktivets merværdi og relevans, blev der også konstateret mangler med hensyn til f.eks. høringsprocessens effektivitet, adgang til klage og domstolsprøvelse, sanktioner og fortolkningen af visse begreber.

¹ EUT C , , s. .

² EUT C , , s. .

³ 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) (EUT L 122 af 16.5.2009, s. 28)
ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>.

⁴ [COM\(2018\) 292 final](#).

- (4) I 2023 vedtog Europa-Parlamentet i overensstemmelse med artikel 225 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) en lovgivningsmæssig initiativbeslutning med henstillinger om en revision af direktiv 2009/38/EF⁵, og Kommissionen gennemførte en høring i to faser af arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med artikel 154 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde vedrørende behovet for og indholdet af foranstaltninger til afhjælpning af manglerne ved dette direktiv. Kommissionen har også indsamlet dokumentation gennem en undersøgelse, der omfatter en målrettet onlineundersøgelse, interviews med interessenter, workshopper, analyse af national praksis og relevante bestemmelser i medlemsstaternes nationale lovgivning.
- (5) Der er dokumentation for, at retsikkerhed med hensyn til begrebet tværnationale emner har ført til fortolkningsforskelle og tvister. For at sikre retssikkerheden og mindske risikoen for sådanne tvister er der behov for at præcisere dette begreb. Det er derfor hensigtsmæssigt at præcisere, at direktivet ikke blot bør omfatte tilfælde, hvor ledelsens påtænkte foranstaltninger med rimelighed kan forventes at berøre arbejdstagere i mere end én medlemsstat, men også tilfælde, hvor sådanne foranstaltninger med rimelighed kan forventes at berøre arbejdstagere i kun én medlemsstat, men hvor konsekvenserne af disse foranstaltninger med rimelighed kan forventes at påvirke arbejdstagere i mindst én anden medlemsstat. Dette er nødvendigt for at dække tilfælde, hvor virksomheder påtænker foranstaltninger såsom teknisk arbejdsløshed og afskedigelser, som udtrykkeligt kun er rettet mod virksomheder i én medlemsstat, men som ikke desto mindre med rimelighed kan forventes at få konsekvenser for arbejdstagere i en anden medlemsstat, f.eks. som følge af ændringer i den grænseoverskridende forsyningskæde eller grænseoverskridende produktionsaktiviteter, hvor sådanne foranstaltninger kan føre til væsentlige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse eller i kontraktforhold.
- (6) Definitionerne af information og høring i direktiv 2009/38/EF omfatter normative krav. Af hensyn til sammenhængen og den juridiske klarhed bør disse normative bestemmelser i stedet medtages i de artikler, der fastsætter rettigheder og forpligtelser.
- (7) Medlemmer af særlige forhandlingsorganer kan have behov for juridisk rådgivning eller repræsentation for at kunne udføre deres hverv i henhold til direktiv 2009/38/EF. Det fremgår imidlertid ikke tilstrækkeligt klart, at de har ret til dækning af de dermed forbundne omkostninger. Med henblik på at sikre dækning heraf bør det præciseres, at den centrale ledelse skal dække omkostninger, der afholdes af medlemmerne af særlige forhandlingsorganer, som sidstnævnte bør være forpligtet til at meddele på forhånd. Det er hensigtsmæssigt at begrænse denne forpligtelse til rimelige retsomkostninger og advokatsalær for at sikre, at ledelsen ikke er ansvarlig for åbenbart uforholdsmæssige omkostninger, omkostninger, der ikke kan begrundes i forbindelse med ydelsen af relevant juridisk rådgivning eller repræsentation, eller omkostninger, der opstår som følge af åbenbart grundløse, useriøse eller chikanøse krav. Desuden giver direktiv 2009/38/EF medlemsstaterne skønsbeføjelser til at fastsætte budgetregler for driften af særlige forhandlingsorganer og europæiske samarbejdsudvalg på grundlag af subsidiære forskrifter, idet der tages hensyn til princippet om, at udgifterne til det særlige forhandlingsorgans funktioner skal afholdes af den centrale ledelse. Derfor er bestemmelserne om antallet af eksperter, der skal finansieres af den centrale ledelse, overflødige og bør udgå.

⁵ Europa-Parlamentets beslutning af 2. februar 2023 med henstillinger til Kommissionen om revision af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg (2019/2183 (INL)).

- (8) I henhold til direktiv 2009/38/EF skal parterne i en aftale om europæiske samarbejdsudvalg fastlægge mødestedet for det europæiske samarbejdsudvalg. Det bør præciseres, at de også skal fastlægge formatet for møderne, navnlig for at undgå enhver tvivl om deres frihed til at aftale, at nogle eller alle møder afholdes i et virtuelt miljø, ved hjælp af onlinemødeværktøjer, der reducerer miljøaftrykket af møder i overensstemmelse med Unionens, medlemsstaternes og virksomhedernes emissionsreduktionsmål, samtidig med at der sikres meningsfuld information og høring med lavere miljømæssige og finansielle omkostninger.
- (9) Der kan være usikkerhed og uenighed med hensyn til dækningen af visse udgifter og adgangen til visse ressourcer, også i forbindelse med driften af de europæiske samarbejdsudvalg. I overensstemmelse med princippet om parternes autonomi er det hensigtsmæssigt at kræve, at visse former for økonomiske og materielle ressourcer specifikt fastlægges i aftalerne om europæiske samarbejdsudvalg, nemlig den mulige anvendelse af eksperter — f.eks. eksperter inden for det tekniske område eller juridiske eksperter — og dækning af honorarer til eksperter og dækning af retsomkostninger og advokatsalær, herunder udgifter til juridisk repræsentation og deltagelse i administrative eller retslige procedurer. Aftalerne bør også omhandle relevant uddannelse af medlemmerne af de europæiske samarbejdsudvalg og dækning af dermed forbundne udgifter, uden at dette berører minimumskravet i artikel 10, stk. 4, i direktiv 2009/38/EF.
- (10) Kravet i direktiv 2009/38/EF om, hvor det er muligt, at tage hensyn til behovet for en afbalanceret kønsmæssige repræsentation af arbejdstagerne, ved sammensætningen af de europæiske samarbejdsudvalg, har vist sig at være utilstrækkeligt til at fremme en ligelig kønsfordeling. Kvinder er fortsat underrepræsenteret i de fleste europæiske samarbejdsudvalg. Der bør derfor fastsættes mere effektive og specifikke mål for kønsfordelingen, som skal gennemføres af repræsentanter for ledelsen og arbejdstagerne, når de forhandler eller genforhandler deres aftaler. For at nå disse mål kan det i visse tilfælde være nødvendigt at prioritere det underrepræsenterede køn ved sammensætningen af det europæiske samarbejdsudvalg eller det snævre udvalg. I overensstemmelse med Den Europæiske Unions Domstols retspraksis⁶ er en sådan positiv særbehandling mulig i overensstemmelse med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, forudsat at de foranstaltninger, der træffes for at nå målet om kønsbalance, ikke automatisk og betingelsesløst prioriterer personer af et bestemt køn, men gør det muligt at tage hensyn til andre kriterier, såsom merit og kvalifikationer og den valgprocedure, der er fastsat i de relevante love. Parterne i aftaler om europæiske samarbejdsudvalg bør derfor gives den fleksibilitet, der er nødvendig for at respektere de retlige og faktuelle begrænsninger for positive særbehandling. Af lignende hensyn er det desuden hensigtsmæssigt at kræve, at der tages skridt til at tilstræbe en ligelig kønsfordeling i det særlige forhandlingsorgan for at fremme dette mål allerede i forhandlingsfasen.
- (11) Der er dokumentation for, at indledningen af forhandlinger undertiden forhales ud over den periode på seks måneder, der er fastsat i direktiv 2009/38/EF. I nogle tilfælde tager ledelsen ikke skridt til at indlede forhandlinger efter at have modtaget en anmodning om at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg, eller nægter udtrykkeligt at gøre det. Det bør derfor præciseres, at de subsidiære forskrifter, der er fastsat i direktiv 2009/38/EF, finder anvendelse, hvis der ikke indkaldes til det første møde i

⁶ Domstolens dom af 28. marts 2000, Badeck m.fl., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

det særlige forhandlingsorgan senest seks måneder efter en anmodning om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg, uanset om den centrale ledelse udtrykkeligt nægter at indlede forhandlinger eller ej.

- (12) Ved udveksling af følsomme oplysninger med medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg, medlemmer af særlige forhandlingsorganer eller arbejdstagerrepræsentanter som led i en informations- og høringsprocedure har ledelsen mulighed for at sikre, at sådanne oplysninger deles fortroligt og ikke videregives yderligere. Når den centrale ledelse udveksler fortrolige oplysninger, bør det kræves, at den samtidig giver en rimelig begrundelse. Indførelsen af passende ordninger til at sikre fortroligheden af følsomme oplysninger kan skabe tillid og lette udvekslingen af sådanne oplysninger, samtidig med at virksomhedernes og arbejdstagernes interesser beskyttes, bl.a. for at undgå stigende risici som f.eks. industrispionage.
- (13) Den centrale ledelses mulighed for ikke at videregive oplysninger til medlemmerne af særlige forhandlingsorganer eller europæiske samarbejdsudvalg eller til arbejdstagerrepræsentanter som led i en informations- og høringsprocedure bør begrænses til tilfælde, hvor en sådan videregivelse ville være til alvorlig skade for driften af de berørte virksomheder. Af hensyn til gennemsigtigheden og en effektiv klageadgang bør den centrale ledelse også være forpligtet til at angive årsagerne til, at oplysningerne ikke videregives.
- (14) For at øge den juridiske klarhed er det hensigtsmæssigt at fastsætte bestemmelser om fortrolig videregivelse af oplysninger og om ikkevideregivelse af oplysninger i to særskilte artikler. Desuden bør den eksisterende bestemmelse, der giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte særlige regler for virksomheder, der forfølger målet om ideologisk vejledning, flyttes til artiklen om forholdet til andre nationale bestemmelser, da den vedrører gennemførelsen af kravene i direktiv 2009/38/EF mere generelt.
- (15) En effektiv tværnational høring kræver en reel dialog mellem den centrale ledelse og de europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanter som led i en informations- og høringsprocedure. Dette indebærer, at information og høring skal foregå på en måde, der gør det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at give udtryk for deres mening før vedtagelsen af afgørelsen, og at den centrale ledelse skal give et begrundet svar på udtalelser fra europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanter, inden den træffer afgørelse om den omhandlede foranstaltning. Der bør fastsættes et udtrykkeligt krav herom i direktiv 2009/38/EF for at sikre retssikkerheden.
- (16) Desuden bør bestemmelserne i direktiv 2009/38/EF om arbejdstagerrepræsentanternes rolle og beskyttelse ændres for at øge klarheden og nøjagtigheden, navnlig for at beskytte medlemmerne af de særlige forhandlingsorganer og de europæiske samarbejdsudvalg mod repressalier eller afskedigelse. For at undgå tvister bør det også præciseres, at den centrale ledelse skal dække udgifterne til uddannelse af medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg samt andre omkostninger i forbindelse hermed, som er nødvendige for udøvelsen af deres hverv, hvis ledelsen på forhånd er blevet underrettet om disse omkostninger.
- (17) I visse medlemsstater har rettighedshavere i henhold til direktiv 2009/38/EF vanskeligt ved at anlægge sag med henblik på at håndhæve deres rettigheder. Det er derfor nødvendigt at styrke medlemsstaternes forpligtelse til at sikre effektive retsmidler og adgang til klage og domstolsprøvelse og styrke Kommissionens tilsyn med deres

overholdelse af denne forpligtelse. I dette øjemed bør medlemsstaterne forpligtes til at underrette Kommissionen om, hvordan og under hvilke omstændigheder rettighedshaverne kan anlægge sag og i givet fald indlede administrative procedurer for så vidt angår alle deres rettigheder i medfør af dette direktiv. Desuden bør det præciseres, at de relevante procedurer skal muliggøre en rettidig og effektiv håndhævelse, og at eventuelle forudgående udenretslige tvistbilæggelsesprocedurer hverken kan føre til en afgørelse, der er bindende for de berørte parter, eller indskrænke rettighedshaveres ret til at anlægge sag.

- (18) Kommissionens evaluering fra 2018 af direktiv 2009/38/EF har vist, at sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse af krav om tværnational information og høring ofte ikke er tilstrækkeligt afskrækkende. Det er derfor hensigtsmæssigt at fastsætte medlemsstaternes forpligtelse til at indføre sanktioner, der er effektive, har afskrækkende virkning og står i et rimeligt forhold til overtrædelsen. Der bør fastsættes økonomiske sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse af de informations- og høringsprocedurer, der er fastsat i direktiv 2009/38/EF. Der kan også indføres andre former for sanktioner. Økonomiske sanktioner bør fastsættes under hensyntagen til fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens størrelse og finansielle situation — f.eks. på grundlag af dens årlige omsætning — og alle andre relevante faktorer — såsom overtrædelsens grovhed, varighed, konsekvenser og forsætlige eller uagtsomme karakter — for at være effektive, have afskrækkende virkning og stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen.
- (19) Virksomheder med en aftale om tværnational information og høring af arbejdstagerne, der er indgået før den 23. september 1996, dvs. før anvendelsesdatoen for Rådets direktiv 94/45/EF⁷, er fritaget fra anvendelsen af de forpligtelser, der følger af direktiv 2009/38/EF. Med disse aftaler er der oprettet arbejdstagerinformations- og høringsorganer, som fortsat opererer uden for EU-rettens anvendelsesområde. Direktiv 2009/38/EF giver ikke arbejdstagerne i de fritagne virksomheder mulighed for at anmode om, at der oprettes et europæisk samarbejdsudvalg i henhold til nævnte direktiv. Af hensyn til juridisk klarhed, ligebehandling og effektivitet bør arbejdstagerne og deres repræsentanter i alle fællesskabsvirksomheder eller fællesskabskoncerner imidlertid principielt have ret til at anmode om, at der nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg. Næsten 30 år efter, at der første gang blev indført en lovgivningsmæssig ramme, der fastsætter minimumskrav til tværnational information og høring af arbejdstagere på EU-plan, prioriteres disse årsager højere end hensynet til kontinuitet i allerede eksisterende aftaler, som oprindeligt lå til grund for fritagelsen. Fritagelsen bør derfor udgå.
- (20) Ud fra samme hensyn bør de samme minimumskrav desuden gælde for alle fællesskabsvirksomheder med europæiske samarbejdsudvalg, der opererer i henhold til direktiv 2009/38/EF, og virksomheder, hvor en aftale om europæiske samarbejdsudvalg blev undertegnet eller revideret mellem den 5. juni 2009 og den 5. juni 2011. Sidstnævnte virksomheders fritagelse fra anvendelsen af direktiv 2009/38/EF bør derfor også udgå.
- (21) Europæiske samarbejdsudvalg, der opererer på grundlag af de subsidiære forskrifter, der er fastsat i bilag I til direktiv 2009/38/EF, har ret til at mødes med den centrale

⁷ 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 (EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj>.

ledelse én gang om året og til at blive informeret og hørt om udviklingen i den pågældende fællesskabsvirksomheds eller fællesskabskoncerns aktiviteter og fremtidsudsigter. For at styrke den tværnationale information og høring af disse europæiske samarbejdsudvalg bør antallet af sådanne årlige plenarmøder i de subsidiære forskrifter forhøjes til to.

- (22) Desuden bør der foretages visse tekniske ændringer af de subsidiære forskrifter, der er fastsat i bilag I til direktiv 2009/38/EF, for at sikre overensstemmelse med den dispositive del.
- (23) Direktiv 2009/38/EF bør derfor ændres for at bringe alle omfattede virksomheder ind under dets anvendelsesområde, præcisere nogle af dets nøglebegreber, forbedre den tværnationale informations- og høringsproces og sikre effektiv klageadgang og håndhævelse.
- (24) I nogle tilfælde er eksisterende aftaler om europæiske samarbejdsudvalg eller aftaler om informations- og høringsprocedurer, der er indgået i henhold til direktiv 94/45/EF eller direktiv 2009/38/EF inden ikrafttrædelsen af de foranstaltninger, som medlemsstaterne har vedtaget til gennemførelse af dette direktiv, muligvis ikke i overensstemmelse med de reviderede krav. Der bør derfor fastsættes overgangsordninger, der gør det muligt for parterne i sådanne aftaler at forhandle om tilpasninger inden anvendelsesdatoen for gennemførelsesforanstaltningerne.
- (25) Det overordnede mål med dette direktiv er at sikre effektiviteten af kravene i direktiv 2009/38/EF om information og høring af arbejdstagerne i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner. Dette mål kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne alene, men på grund af disse krav tværnationale karakter og omfang kan det bedre nås på EU-plan. Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (26) I henhold til artikel 27 i De Forenede Nationers konvention om rettigheder for personer med handicap skal personer med handicap kunne udøve deres arbejdsmarkeds- og fagforeningsrettigheder på lige fod med andre. Da både Unionen og dens medlemsstater er parter i denne konvention, skal direktiv 2009/38/EF og relevant national lovgivning fortolkes i overensstemmelse med dette princip, f.eks. med hensyn til adgang og rimelige tilpasninger for medlemmer af særlige forhandlingsorganer, medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg og arbejdstagerrepræsentanter, når de udøver deres hverv, samt den centrale ledelses afholdelse af dermed forbundne omkostninger.
- (27) I henhold til artikel 30, stk. 3, og artikel 42, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU⁸, artikel 18, stk. 2, og artikel 71, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU⁹ samt artikel 36, stk. 2, og artikel 88, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU¹⁰ skal medlemsstaterne træffe passende

⁸ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU af 26. februar 2014 om tildeling af koncessionskontrakter (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 1).

⁹ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU af 26. februar 2014 om offentlige udbud og om ophævelse af direktiv 2004/18/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 65).

¹⁰ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU af 26. februar 2014 om fremgangsmåderne ved indgåelse af kontrakter inden for vand- og energiforsyning, transport samt posttjenester og om ophævelse af direktiv 2004/17/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 243).

foranstaltninger for at sikre, at økonomiske aktører ved udførelsen af offentlige kontrakter overholder gældende forpligtelser inden for social- og arbejdsmarkedslovgivning i henhold til EU-retten. En effektiv gennemførelse af kravene i dette direktiv bør fremmes gennem eventuel integration af sociale bæredygtighedskriterier i de tildelingskriterier, som ordregivende enheder har udformet med henblik på at identificere de økonomisk mest fordelagtige tilbud. Nærværende direktiv medfører dog ingen yderligere forpligtelser i forhold til nævnte direktiver.

- (28) For at give arbejdstagerrepræsentanterne og den centrale ledelse i fællesskabsvirksomheder eller fællesskabskoncerner tilstrækkelig tid til at tage stilling til de reviderede minimumskrav og forberede anvendelsen heraf bør anvendelsen af de bestemmelser, som medlemsstaterne vedtager for at efterkomme dette direktiv, udskydes med to år —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

Artikel 1

I direktiv 2009/38/EF foretages følgende ændringer:

- 1) Artikel 1, stk. 4, affattes således:

"4. Emner betragtes som tværnationale emner, når de med rimelighed kan forventes at vedrøre hele fællesskabsvirksomheden eller hele fællesskabskoncernen eller mindst to virksomheder eller bedrifter i virksomheden eller koncernen, der er beliggende i to forskellige medlemsstater.

Disse betingelser anses for at være opfyldt, hvis:

- a) de foranstaltninger, som fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens ledelse påtænker, med rimelighed kan forventes at berøre arbejdstagere i virksomheder eller bedrifter i mere end én medlemsstat
- b) de foranstaltninger, som fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens ledelse påtænker, med rimelighed kan forventes at berøre arbejdstagere i en virksomhed eller en bedrift i én medlemsstat, og arbejdstagere i en virksomhed eller en bedrift i en anden medlemsstat med rimelighed kan forventes at blive berørt af konsekvenserne af disse foranstaltninger."

- 2) Artikel 2, stk. 1, litra f) og g), affattes således:

"f) "information": arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til arbejdstagerrepræsentanterne, for at de kan sætte sig ind i sagens indhold og vurdere det

g) "høring": etablering af en dialog og udveksling af synspunkter mellem arbejdstagerrepræsentanterne og den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau".

- 3) Artikel 5 ændres således:

- a) Stk. 2, litra b), affattes således:

"b) Medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan vælges eller udpeges i forhold til det antal arbejdstagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat, således at der tilstræbes

en ligelig kønsfordeling, 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."

b) Stk. 6 ændres således:

- I første afsnit indsættes følgende punktummer:

"Disse udgifter omfatter rimelige udgifter til brug af eksperter, herunder til juridisk bistand, i det omfang det er nødvendigt til dette formål, samt rimelige omkostninger til juridisk repræsentation og deltagelse i administrative eller retslige procedurer. Udgifter meddeles den centrale ledelse, inden de afholdes."

- I andet afsnit udgår andet punktum.

4) Artikel 6 ændres således:

a) Stk. 2 ændres således:

- Litra c) og d) affattes således:

"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, og artikel 9, nævnte principper og krav

d) formatet, stedet for samt hyppigheden og varigheden af det europæiske samarbejdsudvalgs møder".

- Litra f) affattes således:

"f) de finansielle og materielle midler, som stilles til rådighed for det europæiske samarbejdsudvalg, herunder som minimum med hensyn til følgende aspekter:

- eventuel brug af eksperter, herunder juridiske eksperter, til at bistå det europæiske samarbejdsudvalg i udførelsen af dets opgaver
- juridisk repræsentation og deltagelse foretaget af det europæiske samarbejdsudvalg eller af medlemmer på udvalgets vegne i administrative eller retslige procedurer
- relevant uddannelse af medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg, jf. dog minimumskravet i artikel 10, stk. 4, første afsnit".

Kravet om at fastlægge de elementer, der er anført i første afsnit, som ændret ved [*Publikationskontoret: indsæt henvisning til dette ændringsdirektiv**], finder også anvendelse på aftaler om europæiske samarbejdsudvalg, der er indgået inden den [*Publikationskontoret: indsæt den dato, der er fastsat i artikel 2, stk. 2, i dette ændringsdirektiv*].

* [*Publikationskontoret: indsæt EUT-henvisningen til dette ændringsdirektiv*]"

b) Følgende indsættes som stk. 2a:

"2a. Den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan skal, når de forhandler eller genforhandler en aftale om et europæisk samarbejdsudvalg, nå til enighed om og fastlægge de ordninger, der er nødvendige for så vidt muligt og med forbehold af national lovgivning om valg af arbejdstagerrepræsentanter at nå målet om en ligelig kønsfordeling, hvorved kvinder og mænd hver især udgør mindst 40 % af medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og, eventuelt mindst 40 % af det snævre udvalgs medlemmer."

5) Artikel 7, stk. 1, andet led, affattes således:

"— hvis der ikke indkaldes til det første møde i det særlige forhandlingsorgan senest seks måneder efter en anmodning i henhold til artikel 5, stk. 1".

6) Artikel 8 affattes således:

"Artikel 8

Videregivelse af fortrolige oplysninger

1. Medlemsstaterne bestemmer, at medlemmerne af særlige forhandlingsorganer, medlemmerne af europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanterne inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure samt de eksperter, som måtte bistå dem, ikke må videregive oplysninger, som de udtrykkeligt har modtaget som fortrolige oplysninger fra den centrale ledelse. Desuden kan den centrale ledelse indføre passende ordninger for overførsel og lagring af oplysninger for at bidrage til at sikre fortroligheden af oplysninger, der er modtaget som fortrolige.

2. Når den centrale ledelse videregiver fortrolige oplysninger i overensstemmelse med stk. 1, underretter den medlemmerne af de særlige forhandlingsorganer eller de europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanterne inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure om årsagerne til, at oplysningerne videregives fortroligt.

3. Den i stk. 1 omhandlede forpligtelse gælder fortsat, uanset hvor de i stk. 1 omhandlede personer befinder sig, selv efter udløbet af deres mandat, indtil den anførte begrundelse efter aftale med den centrale ledelse anses for at være forældet."

7) Følgende indsættes som artikel 8a:

"Artikel 8a

Ikkevideregivelse af oplysninger af særlige grunde

1. Medlemsstaterne fastsætter i særlige tilfælde, på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i den nationale lovgivning, at den centrale ledelse, der er beliggende på deres område, ikke er forpligtet til at videregive oplysninger til medlemmerne af særlige forhandlingsorganer eller europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanter inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure samt til eksperter, som måtte bistå dem, når disse oplysninger er af en sådan art, at videregivelsen heraf efter objektive kriterier vil være til alvorlig skade for de pågældende virksomheders drift.

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

2. Når den centrale ledelse ikke videregiver oplysninger med henvisning til stk. 1, underretter den medlemmerne af de særlige forhandlingsorganer eller de europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanterne inden for rammerne af en

informations- og høringsprocedure om årsagerne til, at oplysningerne ikke videregives."

8) Artikel 9 og 10 affattes således:

"Artikel 9

Det europæiske samarbejdsudvalgs virke samt informations- og høringsproceduren

1. 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.

2. Information om tværnationale emner 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.

3. Høringen skal finde sted på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således, at arbejdstagerrepræsentanterne sættes i stand til at afgive udtalelse forud for vedtagelsen af afgørelsen på grundlag af de oplysninger, der er videregivet i overensstemmelse med stk. 2, uden at dette berører ledelsens ansvar, og inden for en rimelig frist under hensyntagen til sagens hastende karakter. Arbejdstagerrepræsentanterne er berettiget til et begrundet skriftligt svar fra den centrale ledelse eller ethvert mere passende ledelsesniveau forud for vedtagelsen af afgørelsen om de pågældende foranstaltninger, forudsat at arbejdstagerrepræsentanterne har givet udtryk for deres holdning inden for en passende frist i overensstemmelse med første punktum.

Artikel 10

Arbejdstagerrepræsentanternes rolle og beskyttelse

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

2. Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg har ret til og de nødvendige midler til at underrette arbejdstagerrepræsentanterne på bedrifts- eller virksomhedsniveau i en fællesskabskoncern eller, i mangel af repræsentanter, samtlige arbejdstagere om indholdet og resultatet af informations- og høringsproceduren, navnlig før og efter møderne med den centrale ledelse, jf. dog artikel 8 og 8a.

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 garantier svarende til dem, som arbejdstagerrepræsentanter har i henhold til national lovgivning og 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, og beskyttelse mod repressalier eller afskedigelse.

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

Med forbehold af aftaler indgået i henhold til artikel 6, stk. 2, litra f), afholdes udgifterne til sådan uddannelse og dermed forbundne omkostninger af den centrale ledelse, forudsat at den er blevet underrettet herom på forhånd."

9) Artikel 11 ændres således:

a) Stk. 2 affattes således:

"2. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger med henblik på tilfælde af manglende overholdelse af de nationale bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv. De skal navnlig sikre, at:

a) der findes passende procedurer, der gør det muligt at håndhæve de rettigheder og forpligtelser, der følger af dette direktiv, rettidigt og effektivt

b) der anvendes sanktioner, der er effektive, har afskrækkende virkning og står i et rimeligt forhold til overtrædelsen, i tilfælde af overtrædelse af de rettigheder og forpligtelser, der følger af dette direktiv.

I tilfælde af manglende overholdelse af de nationale bestemmelser til gennemførelse af forpligtelserne i artikel 9, stk. 2 og 3, fastsætter medlemsstaterne bestemmelser om økonomiske sanktioner, der fastsættes under hensyntagen til kriterierne i dette stykkes afsnit tre, uden at dette berører muligheden for at fastsætte andre former for sanktioner.

Med henblik på første afsnit, litra b), tager medlemsstaterne, når de fastsætter sanktioner, hensyn til overtrædelsens grovhed, varighed, konsekvenser og forsætlige eller uagtsomme karakter samt med hensyn til økonomiske sanktioner også den sanktionerede virksomheds eller koncerns størrelse og finansielle situation samt alle andre relevante kriterier."

b) Stk. 3 ændres således:

– Første afsnit affattes således:

"3. Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om administrative eller retslige klageprocedurer, som medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanterne kan indlede, når den centrale ledelse afgiver fortrolige oplysninger i overensstemmelse med artikel 8 eller ikke videregiver oplysninger af specifikke grunde i overensstemmelse med artikel 8a."

– Følgende afsnit tilføjes:

"Varigheden af sådanne procedurer skal være forenelig med en effektiv udøvelse af retten til information og høring i henhold til dette direktiv."

c) Følgende indsættes som stk. 4:

"4. Hvis medlemsstaterne gør adgang til at anlægge retligt søgsmål betinget af forudgående gennemførelse af en alternativ tvistbilæggelse, må denne procedure hverken resultere i en afgørelse, der er bindende for de berørte parter, eller på anden måde skade deres ret til at anlægge retligt søgsmål."

10) I artikel 12 tilføjes følgende stykke:

"6. 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."

11) Artikel 14 udgår.

12) Følgende artikel indsættes:

"Artikel 14a

Overgangsbestemmelser

1. Hvis en aftale om et europæisk samarbejdsudvalg eller en aftale om en informations- og høringsprocedure, der blev indgået før den [*Publikationskontoret: indsæt den dato, fra hvilken gennemførelsesbestemmelserne finder anvendelse, som anført i artikel 2, stk. 1, andet afsnit i nærværende ændringsdirektiv*] – efter gennemførelsen af [*Publikationskontoret: indsæt henvisning til nærværende ændringsdirektiv*] i overensstemmelse med artikel 5 og 6 i direktiv 94/45/EF eller artikel 5 og 6 i nærværende direktiv – ikke er i overensstemmelse med nogen af de krav, der finder anvendelse på nævnte aftale som følge af ændringerne i [*Publikationskontoret: indsæt henvisning til nærværende ændringsdirektiv*], indleder den centrale ledelse forhandlinger for at tilpasse nævnte aftale efter skriftlig anmodning fra mindst 100 arbejdstagere eller deres repræsentanter i mindst to virksomheder eller bedrifter i mindst to forskellige medlemsstater. Den centrale ledelse kan også indlede sådanne forhandlinger på eget initiativ.

2. Hvis aftalen om det europæiske samarbejdsudvalg eller aftalen om en informations- og høringsprocedure indeholder procedurer for tilpasning eller genforhandling heraf, kan tilpasningen forhandles i henhold til disse ordninger. I modsat fald følger tilpasningen proceduren i artikel 5 sammenholdt med artikel 13, stk. 2 og 3.

3. Hvis en tilpasningsprocedure ikke fører til en aftale senest to år efter datoen for den respektive anmodning fra medarbejderne eller deres repræsentanter, finder de subsidiære forskrifter i bilag I anvendelse."

13) Bilag I ændres som angivet i bilaget til nærværende direktiv.

Artikel 2

1. Medlemsstaterne vedtager og offentliggør senest den [*Publikationskontoret: Indsæt dato et år efter datoen for dette direktivs ikrafttræden*] de love og administrative bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv. De meddeler straks Kommissionen disse love og bestemmelser.

De anvender disse bestemmelser fra den [*Publikationskontoret: indsæt dato to år efter den dato, der er fastsat i første afsnit*].

Bestemmelserne 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.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsfor skrifter, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

For så vidt angår de ændringer, der er omhandlet i artikel 1, nr. 8), i nærværende direktiv, underretter medlemsstaterne Kommissionen senest den [*Publikationskontoret: indsæt datoen i stk. 1, første afsnit*], om på hvilken måde de europæiske samarbejdsudvalg, de særlige forhandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanterne i overensstemmelse med artikel 11, stk. 2, 3 og 4, i direktiv 2009/38/EF med senere ændringer, kan indlede retslige, og eventuelt administrative, procedurer vedrørende alle rettigheder i henhold til nærværende direktiv.

Artikel 3

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

Artikel 4

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

På Europa-Parlamentets vegne

På Rådets vegne

Formand

Formand