



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 2.7.2008  
KOM(2008) 419 endelig

2008/0141 (COD)

Forslag til

**EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV**

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

**(omarbejdet udgave)**

{ SEK(2008) 2154 }

{ SEK(2008) 2155 }

{ SEK(2008) 2166 }

{ SEK(2008) 2167 }

(forelagt af Kommissionen)

## BEGRUNDELSE

### 1. BAGGRUNDEN FOR FORSLAGET

#### Begrundelse og formål

1. Dette forslag til omarbejdning har til formål at ændre 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<sup>1</sup>, udvidet ved direktiv 97/74/EF af 15. december 1997<sup>2</sup> til også at omfatte Det Forenede Kongerige og tilpasset ved Rådets direktiv 2006/109/EF af 20. november 2006 på grund af Bulgariens og Rumæniens tiltrædelse<sup>3</sup>.
2. I henhold til artikel 15 i direktiv 94/45/EF skal Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan senest den 22. september 1999 foretage en revision af gennemførelsesbestemmelserne til direktivet og herved undersøge især, om tærsklerne for antallet af ansatte er passende, med henblik på om nødvendigt at forelægge Rådet ændringsforslag. I sin rapport til Europa-Parlamentet og Rådet vedrørende gennemførelsen af direktiv 94/45/EF<sup>4</sup> anførte Kommissionen, at den ville træffe beslutning om en eventuel revision af direktivet på baggrund af de nødvendige yderligere evalueringer og udviklingen i andre forslag til retsakter vedrørende medarbejderindflydelse.

#### Generel baggrund

3. Fjorten år efter vedtagelsen af direktiv 94/45/EF findes der omkring 820 aktive europæiske samarbejdsudvalg, som repræsenterer 14,5 mio. arbejdstagere med det formål at informere og høre dem på tværs af grænserne. Samarbejdsudvalgene står i centrum for udviklingen af tværnationale arbejdsmarkedsrelationer og medvirker til at forene økonomiske og sociale mål i det indre marked, navnlig gennem den afgørende rolle, de har, når det drejer sig om at foregribe ændringer og forvalte disse på en ansvarlig måde.
4. Der er imidlertid en række problemer i forbindelse med den praktiske anvendelse af direktiv 94/45/EF. Retten til information og høring på tværs af grænserne udøves ikke tilstrækkelig effektivt, da de europæiske samarbejdsudvalg ikke i tilstrækkelig grad informeres og høres i forbindelse med omstruktureringer. Der er kun nedsat europæiske samarbejdsudvalg i 36 % af de virksomheder, der falder ind under direktivets anvendelsesområde. Der er en vis retsusikkerhed, specielt hvad angår forholdet mellem det nationale og det tværnationale høringsniveau og i forbindelse med fusioner og overtagelser. I tre præjudicielle sager<sup>5</sup> har De Europæiske Fællesskabers Domstol desuden måttet fortolke direktivets bestemmelser om videregivelse af de oplysninger, der er nødvendige for at kunne nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg. Endelig hænger de forskellige direktiver om information og høring af arbejdstagerne ikke godt nok sammen, og de fungerer heller ikke godt nok i samspil med hinanden.

---

<sup>1</sup> EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64.

<sup>2</sup> Rådets direktiv 97/74/EF af 15. december 1997 om udvidelse af direktiv 94/45/EF (...) til at omfatte Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland (EFT L 10 af 16.1.1998, s. 22).

<sup>3</sup> Rådets direktiv 2006/109/EF af 20. november 2006 om tilpasning af direktiv 94/45/EF (...) på grund af Bulgariens og Rumæniens tiltrædelse (EUT L 363 af 20.12.2006, s. 416).

<sup>4</sup> KOM(2000) 188.

<sup>5</sup> C-62/99 Bofrost, C-440/00 Kühne & Nagel og C-349/01 ADS Anker GmbH.

5. Europæiske samarbejdsudvalg skal være i stand til at spille deres rolle fuldt ud med hensyn til at foregribe og ledsage ændringer og at udvikle en reel social dialog på tværs af grænserne. Formålet med dette forslag er følgelig sammen med en række ikke-lovgivningsmæssige tiltag at sikre, at arbejdstagernes ret til information og høring på tværs af grænserne kan udøves effektivt, at øge antallet af europæiske samarbejdsudvalg, at forbedre retssikkerheden og at sikre et bedre samspil mellem direktiverne om information og høring af arbejdstagerne.

#### **Gældende bestemmelser på det område, som forslaget vedrører**

6. I dette forslag er der taget hensyn til de øvrige direktiver vedrørende information og høring af arbejdstagerne. I Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab<sup>6</sup> fastsættes en række generelle principper, der finder anvendelse på nationalt plan. Direktiv 98/59/EF<sup>7</sup> og 2001/23/EF<sup>8</sup> finder anvendelse i tilfælde af påtænkte afskedigelser eller overførsler. Direktiv 2001/86/EF<sup>9</sup> og 2003/72/EF<sup>10</sup> vedrører medarbejderindflydelse i europæiske selskaber (SE) og europæiske andelsselskaber (SCE).

#### **Overensstemmelse med andre EU-politikker og -mål**

7. Hensigten med dette initiativ er som led i den nye sociale dagsorden<sup>11</sup> at bidrage til EU's bestræbelser for, at alle borgere kan få fordel af globaliseringsprocessen på en afbalanceret måde. Det skal sammen med rapporterne om omstruktureringer og tværnationale virksomhedsaftaler tilskynde virksomheder og arbejdstagere til at foregribe og tilpasse sig de ændringer, de stilles over for. Initiativet vil gennem en passende form for medarbejderindflydelse bidrage til at forbedre den sociale dialog i tværnationale virksomheder og til at skabe et klima, som tilskynder til at finde løsninger, som på en gang er fleksible og giver tryghed.
8. Dette initiativ er et led i den fornyede Lissabonstrategi, der navnlig sigter mod at skabe flere og bedre job i et mere dynamisk og konkurrencedygtigt Europa. Det bidrager til at fremme god praksis, som EU fortsat støtter kraftigt gennem arbejdsmarkedets parter, navnlig når det drejer sig om at integrere spørgsmål om arbejdstagernes færdigheder og mobilitet, sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen samt miljø i de europæiske samarbejdsudvalgs aktiviteter. Initiativet er også et led i Kommissionens indsats for "bedre lovgivning", idet det sætter fokus på tilpasning af lovgivningen til nye økonomiske og sociale behov, især de behov, der gør sig gældende i forbindelse med det stigende antal og de stadig mere omfattende tværnationale omstruktureringer.

---

<sup>6</sup> EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29.

<sup>7</sup> 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).

<sup>8</sup> 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).

<sup>9</sup> 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).

<sup>10</sup> Rådets direktiv 2003/72/EF af 22. juli 2003 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statuten for det europæiske andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse (EUT L 207 af 18.8.2003, s. 25).

<sup>11</sup> Kommissionens meddelelse "Den nye sociale dagsorden: Muligheder, adgang og solidaritet i det 21. århundredes Europa" (KOM(2008) xxx).

9. I dette initiativ overholdes de grundlæggende rettigheder og de principper, som anerkendes i bl.a. Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Nærværende initiativ har navnlig til formål at sikre, at arbejdstagernes eller deres repræsentanters ret til rettidig information og høring på de relevante niveauer respekteres fuldt ud i de tilfælde og under de omstændigheder, der er fastsat i fællesskabsretten og i den nationale lovgivning og praksis, jf. artikel 27 i ovennævnte charter.

## **2. HØRING AF INTERESSEREDE PARTER OG KONSEKVENSANALYSE**

### **Høring af interesserede parter**

10. I overensstemmelse med traktatens artikel 138 har Kommissionen konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats på dette område<sup>12</sup>. Arbejdstagerorganisationerne gik ind for en hurtig revision af direktivet, mens arbejdsgiverorganisationerne modsatte sig en sådan revision. Arbejdsmarkedets parter lagde sig derefter i fællesskab fast på god praksis vedrørende europæiske samarbejdsudvalg, og Kommissionen konsulterede dem på ny om, hvordan man kunne fremme og gennemføre den pågældende gode praksis<sup>13</sup>. Efter disse konsultationer fandt Kommissionen en fællesskabsindsats hensigtsmæssig og konsulterede arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om indholdet af det påtænkte forslag i overensstemmelse med traktatens artikel 138, stk. 3<sup>14</sup>.
11. Som svar på denne sidste konsultation erklærede arbejdsgiverorganisationerne BusinessEurope, CEEP et UEAPME sig parate til at indlede forhandlinger inden for rammerne af den europæiske sociale dialog. Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation anså sådanne forhandlinger for at være urealistiske. Efter en ny henvendelse til de europæiske arbejdsmarkedsparter noterede Kommissionen sig, at der ikke blev forhandlet i henhold til traktatens artikel 138, stk. 4, og besluttede at forelægge nærværende forslag, da behovet for revision af den gældende lovgivning var blevet fastslået.
12. BusinessEurope og UEAPME, der havde forberedt sig på at forhandle, indsendte ikke bemærkninger til indholdet af det påtænkte initiativ. CEEP og de konsulterede arbejdsgiverorganisationer i hotel- og restaurationsbranchen (HOTREC), banksektoren (EBF) og handelssektoren (EUROCOMMERCE) udtalte sig om de påtænkte ændringer. Det samme gjorde den franske sammenslutning af private virksomheder (Association française des entreprises privées - AFEP), det amerikanske handelskammer for EU (AmCham EU) og en individuel virksomhed.
13. Den Europæiske Faglige Samarbejdsorganisation (EFS) og Den Europæiske Sammenslutning af Arbejdsledere (Confédération européenne des cadres - CEC) foreslog tilpasninger af de forslag, der var blevet sendt til konsultation, og andre ændringer af direktivet. Nordisk Finans Union (NFU), det svenske finansforbund

---

<sup>12</sup> Europæiske samarbejdsudvalg: maksimal udnyttelse af potentialet i medarbejderindflydelse til fordel for virksomhederne og deres personale - første fase i høringen af de europæiske arbejdsmarkedsparter på sektorplan såvel som på tværs af sektorerne som led i genbehandlingen af direktiv 94/45/EF om europæiske samarbejdsudvalg, 20. april 2004.

<sup>13</sup> Samtidig med konsultationen om god praksis vedrørende omstrukturering i forbindelse med meddelelsen "Omstruktureringer og beskæftigelsen" (KOM(2005) 120 af 31.3.2005).

<sup>14</sup> K(2008) 660 af 20.2.2008.

(Finansforbundet) og arbejdstagerrepræsentanter fra seks virksomheder gav ligeledes deres holdning til kende.

14. Svarene fra de konsulterede organisationer og de modtagne indlæg blev gennemgået omhyggeligt og anvendt i forbindelse med konsekvensanalysen, som er knyttet til forslaget. På baggrund heraf ændrede Kommissionen nogle af de i konsultationsdokumentet foreslåede ændringer, f.eks. vedrørende bestemmelserne om effektiv beslutningstagning i virksomheder, begrænsningen af det tværnationale kompetenceområde, indførelsen af en repræsentationstærskel, tilstræbelsen af en ligelig repræsentation af arbejdstagerne, styrkelsen af det snævre udvalg og sikringen af aftaler indgået forud for direktivets ikrafttrædelse, i tilfælde hvor klausulen om tilpasning ikke finder anvendelse.

### **Ekspertbistand**

15. Ud over undersøgelserne vedrørende europæiske samarbejdsudvalg foretaget af arbejdsmarkedets aktører eller akademiske kredse anmodede Kommissionen eksterne konsulenter om at fortage en undersøgelse for at måle de forskellige påtænkte løsningsmuligheders potentielle indvirkning, navnlig hvad angår omkostninger. Denne undersøgelse, der er blevet foretaget i 2008, omfattede bl.a. en rundspørge blandt en tilfældig stikprøve bestående af ca. 10 % af alle aktive europæiske samarbejdsudvalg. Både ledelse og arbejdstagerrepræsentanter i disse virksomheder blev adspurgt.
16. Resultaterne af denne undersøgelse blev indarbejdet i konsekvensanalysen og vil blive gjort offentligt tilgængelige på Kommissionens websted.

### **Konsekvensanalyse**

17. Der er blevet foretaget en konsekvensanalyse. Heri blev det problem, der bør løses ved en indsats på fællesskabsplan, præcist indkredset. Der blev herudover fastlagt fire specifikke mål, nemlig effektiv udøvelse af rettigheder, oprettelse af flere europæiske samarbejdsudvalg, retssikkerhed og samspil mellem Fællesskabets retsakter om information og høring af arbejdstagerne samt de operationelle mål for en sådan indsats, og der blev undersøgt tre mulige løsninger med henblik på at nå disse mål.
18. Første mulighed er, at EU ikke træffer yderligere tiltag. Denne mulighed er ikke egnet til at opfylde de nævnte mål.
19. Anden mulighed er en ikke-lovgivningsmæssig tilgang ledsaget af fremme af god praksis. Denne mulighed indebærer, at der træffes flere kommunikationstiltag, eventuelt efterfulgt af et forslag om øget finansiel støtte til fremme af god praksis og en henstilling om oprettelse af europæiske samarbejdsudvalg og disses virke. Denne mulighed er forbundet med en række økonomiske og sociale fordele og medfører ikke yderligere udgifter for virksomhederne. Den kan imidlertid kun i begrænset omfang opfylde målene om retssikkerhed og samordning af fællesskabsretten.
20. Den tredje mulighed er en revision af den gældende lovgivning. Denne mulighed indebærer ændringer af direktiv 94/45/EF, som hovedsagelig berører definitionerne af information og høring, afgrænsningen af de europæiske samarbejdsudvalgs tværnationale kompetenceområde, tilpasningen af de subsidiære forskrifter, arbejdstagerrepræsentanternes uddannelse og fagforeningernes rolle. Bortset fra to underordnede løsningsmuligheder vedrørende hhv. en nedsættelse af tærsklen for antallet af ansatte til 500 og indførelsen af en ordning for registrering af aftaler er denne løsning den, der egner sig bedst til at opfylde målene, selv om den indebærer

visse ekstraomkostninger for virksomhederne. Den er dog kun i begrænset omfang egnet til at gøre aktørerne mere bevidste om en forbedring af information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne.

21. I konsekvensanalysen konkluderes det, at det vil være hensigtsmæssigt at foretage en revision af den gældende lovgivning ledsaget af ikke-lovgivningsmæssige kommunikationstiltag og tiltag for fremme af god praksis.

### **3. FORSLAGETS RETLIGE ASPEKTER**

#### **Resumé af forslaget**

22. Forslaget om omarbejdning indebærer følgende indholdsmæssige ændringer af direktiv 94/45/EF:
  - indførelse af generelle principper vedrørende den måde, hvorpå information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne skal foregå, indførelse af en definition af information og præcisering af definitionen af høring
  - begrænsning af de europæiske samarbejdsudvalgs kompetence til emner af tværnational karakter og samordning af det nationale og det tværnationale niveau for information og høring af arbejdstagerne, fortrinsvis ved virksomhedsinterne aftaler
  - afklaring af arbejdstagerrepræsentanternes rolle og af deres muligheder for at uddanne sig samt anerkendelse af fagforeningernes rolle i forhold til arbejdstagerrepræsentanterne.
  - afklaring af ansvarsområder i forbindelse med videregivelse af oplysninger, som gør det muligt at indlede forhandlinger, og af regler for forhandling af aftaler med henblik på oprettelse af nye europæiske samarbejdsudvalg
  - tilpasning af de subsidiære forskrifter, der finder anvendelse, hvis der ikke er indgået nogen aftale, til de ændrede behov
  - indførelse af en klausul om tilpasning af aftalerne om europæiske samarbejdsudvalg i tilfælde af ændringer i virksomhedens eller koncernens struktur og, hvis denne klausul ikke anvendes, videreførelse af de gældende aftaler.

#### **Retsgrundlag**

23. Forslaget til retsakt er baseret på traktatens artikel 137, i henhold til hvilken Fællesskabet støtter og supplerer medlemsstaternes indsats på området information og høring af arbejdstagerne.

#### **Subsidiaritetsprincippet**

24. Målene med det foreslåede tiltag kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, da det drejer sig om at ændre en gældende fællesskabsretsakt, der indeholder bestemmelser af tværnational karakter. EU kan bedre ændre en sådan retsakt og tage højde for forholdet til andre fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser på dette område. Navnlige kan der kun ved en indsats på fællesskabsplan indføres en ændring vedrørende oprettelsen af europæiske samarbejdsudvalg og disses virke. En sådan ændring nødvendiggør en sammenhængende og koordineret ændring af medlemsstaternes lovgivning, eftersom anvendelsen af en medlemsstats lovgivning indvirker på de rettigheder og forpligtelser, der gælder for andre medlemsstaters virksomheder og arbejdstagere.

Forslaget overlader det imidlertid til medlemsstaterne at tilpasse bestemmelserne til de nationale ordninger for arbejdsmarkedsrelationer og de nationale retssystemer, især hvad angår fastsættelsen af reglerne for udpegning eller valg af arbejdstagerrepræsentanter, disses beskyttelse og fastlæggelse af passende sanktioner.

### **Proportionalitetsprincippet**

25. Da direktivet giver fortrin til forhandling på virksomhedsniveau, uden minimumsbestemmelser, er det meget fleksibelt, hvad angår tilpasning af det europæiske samarbejdsudvalg til de særlige betingelser, det arbejder under, og valg af den måde, hvorpå det konkret vil fungere, og de hermed forbundne opgaver. I forslaget opretholdes denne fleksibilitet, samtidig med at det præciseres, på hvilke betingelser den udøves. Da forslaget opretholder anvendelsestærsklen på tusinde arbejdstagere, undgås det endvidere, at der pålægges administrative, finansielle og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af små og mellemstore virksomheder.

### **Reguleringsmiddel/reguleringsform**

26. Revisionen af den gældende lovgivning, der kun kan ske ved et direktiv, supplerer den ikke-lovgivningsmæssige tilgang og fremme af god praksis, som gennemføres ved at støtte arbejdsmarkedets parter.

### **4. BUDGETMÆSSIGE KONSEKVENSER**

27. Forslaget har ingen indvirkning på Fællesskabets budget.

### **5. YDERLIGERE OPLYSNINGER**

#### **Forenkling og begrænsning af de administrative omkostninger**

28. Der skal foretages en række væsentlige ændringer af direktiv 94/45/EF<sup>15</sup>. Af hensyn til klarheden foretages der i forslaget en omarbejdning af direktivet.
29. Forslaget medvirker til at skabe samspil mellem direktiv 94/45/EF og de øvrige direktiver om information og høring af arbejdstagerne, særlig ved at bringe definitionerne i overensstemmelse med hinanden, afgrænse de europæiske samarbejdsudvalgs kompetenceområde og samordne de forskellige niveauer for information og høring. Det bidrager dermed til en forenkling af lovgivningsrammen.

#### **Fornyet gennemgang/revision/udløbsklausul**

30. Forslaget indeholder en klausul om fornyet gennemgang fem år efter datoen for gennemførelsen i medlemsstaterne.

---

<sup>15</sup> EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64. Senest ændret ved direktiv 2006/109/EF (EUT L 363 af 20.12.2006, s. 416).

## Sammenligningstabel

31. Medlemsstaterne skal tilsende Kommissionen de nationale bestemmelser til gennemførelse af direktivet med en sammenligningstabel mellem de pågældende bestemmelser og direktivet.

## Det Europæiske Økonomiske Samarbejdsområde

32. Den foreslåede retsakt er af relevans for EØS og bør derfor omfatte hele EØS-området.

## Nærmere redegørelse for forslaget

33. Der foretages indholdsmæssige ændringer, som anført nedenfor, i artikel 1, 2, 4, 5, 6, 10, 11, 12, 13 og 14 i direktiv 94/45/EF og bilaget hertil. Artikel 3 og 9 i direktiv 94/45/EF tilpasses i mindre grad, mens artikel 7 og 8 forbliver uændrede.
34. *Generelle principper og begreberne information og høring.* I artikel 1 i direktiv 94/45/EF præciseres det, at den praktiske tilrettelæggelse af information og høring af arbejdstagerne skal overholde det generelle princip om effektivitet. I artikel 2 tilføjes en definition af information, og definitionen af høring suppleres i overensstemmelse med definitionerne i de nyeste direktiver, der opererer med begreberne passende tidspunkt, måde og indhold for information og høring.
35. *Europæiske samarbejdsudvalgs tværnationale kompetence.* I artikel 1 fastsættes princippet om relevant niveau, afhængigt af det behandlede emne. Det europæiske samarbejdsudvalgs kompetence begrænses derfor til tværnationale emner, og spørgsmålet om, hvorvidt der er tale om emner af tværnational karakter, bestemmes ikke længere efter de subsidiære forskrifter, men i henhold til artikel 1, således at det kan finde anvendelse på europæiske samarbejdsudvalg, som er nedsat ved aftale. Det påpeges, at hvorvidt et emne er af tværnational karakter navnlig skal bestemmes med henvisning til dets potentielle virkninger i mindst to medlemsstater.
36. *Samordning af niveauerne for information og høring af arbejdstagerne.* I artikel 12 indføres princippet om samordning af det nationale og det tværnationale niveau for information og høring af arbejdstagerne under hensyntagen til de repræsentative organers respektive beføjelser og interventionsområder. De nærmere regler for denne samordning fastsættes ved aftale i henhold til artikel 6, som nu også dækker dette emne. Er der ikke fastsat sådanne regler, og påtænkes der beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, bør processen starte samtidigt på nationalt og europæisk niveau. Der kan ske en tilpasning af visse nationale lovgivninger, for at de europæiske samarbejdsudvalg i givet fald kan underrettes forud for eller samtidig med de nationale organer. Der tilføjes derfor en garanti mod forringelse af arbejdstagernes generelle beskyttelsesniveau. Titelne på direktiverne om kollektive afskedigelser og virksomhedsoverførsler ajourføres, og der tilføjes en henvisning til rammedirektiv 2002/14/EF.
37. *Arbejdstagerrepræsentanternes rolle og beføjelser.* Arbejdstagerrepræsentanternes forpligtelse til at rapportere til de arbejdstagere, de repræsenterer, flyttes fra direktivets subsidiære forskrifter til artikel 10, der således ud over beskyttelsen af arbejdstagerrepræsentanterne også omhandler den rolle, de har. Det gøres klart, at medlemmerne af de europæiske samarbejdsudvalg har beføjelse til at repræsentere en virksomheds eller en koncerns arbejdstagerne. Det påpeges, at arbejdstagerrepræsentanterne kan få uddannelse uden løntab.



38. *Indledning og afvikling af forhandlinger.* I artikel 5 redegøres der nærmere for de lokale ledelsers ansvar med hensyn til videregivelse af oplysninger, som gør det muligt at indlede forhandlinger med henblik på at nedsætte nye europæiske samarbejdsudvalg, idet der gøres brug af EF-Domstolens fortolkningsprincipper<sup>16</sup>. For at afhjælpe retsikkerheden og forenkle det særlige forhandlingsorgans sammensætning, ændres dette organs sammensætning således, at der skal være en repræsentant for hver andel på 10 % af arbejdstagerne i en medlemsstat, som tæller mindst 50 arbejdstagere. Arbejdstagerrepræsentanternes ret til at mødes uden ledelsens tilstedeværelse præciseres.
39. *Fagforeningers og arbejdsgiverforeningers rolle.* I artikel 5 tages der højde for underretning af fagforeninger og arbejdsgiverforeninger ved indledningen af forhandlinger om oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg, og fagforeninger nævnes udtrykkeligt blandt de sagkyndige, som arbejdstagerrepræsentanter kan indhente bistand hos i forbindelse med forhandlingerne.
40. *Indholdet af de subsidiære forskrifter (der finder anvendelse, når der ikke er indgået nogen aftale).* I bilaget anføres de områder, der er omfattet af information og høring, og der indføres en mulighed for, at en udtalelse kan give anledning til et begrundet svar. For at foregribe sådanne tilfælde tilføjes der til de usædvanlige omstændigheder, som kræver underretning og åbner mulighed for møder i det snævre udvalg, de tilfælde, hvor der påtænkes beslutninger, som kan få stor betydning for arbejdstagernes interesser. For at give det snævre udvalg mulighed for at udøve denne mere betydningsfulde rolle, sættes dets maksimale antal medlemmer op til fem, og det præciseres, at det skal have mulighed for at udøve sine aktiviteter regelmæssigt.
41. *Klausul om tilpasning og gældende aftaler.* Aftaler indgået i henhold til artikel 6 skal indeholde bestemmelser om ændring og genforhandling. Hvis der sker betydelige ændringer i virksomhedens eller koncernens struktur, skal gældende aftaler i henhold til artikel 13 tilpasses efter bestemmelserne i den gældende aftale eller, hvis aftalen ikke indeholder sådanne bestemmelser, på anmodning efter proceduren for forhandling af en ny aftale, hvori medlemmerne af det eller de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg skal deltage. Disse udvalg fortsætter deres virke, eventuelt på en tilpasset måde, indtil der indgås en ny aftale, hvorefter de opløses, og de aftaler, hvorved de blev stiftet, ophører med at finde anvendelse. Undtagen i de tilfælde, hvor denne klausul om tilpasning finder anvendelse, er gældende aftaler, som er indgået forud for direktivets ikrafttrædelse, fortsat ikke underlagt direktivets bestemmelser, og der er ikke nogen generel forpligtelse til at genforhandle aftaler indgået i henhold til artikel 6.
42. *Andre bestemmelser.* I henhold til artikel 6 er den eventuelle oprettelse af et snævert udvalg og bestemmelserne om dets virke en del af indholdet af aftalen. Artikel 15 indeholder en klausul om fornyet gennemgang fem år efter datoen for gennemførelsen i medlemsstaterne. I bilaget sidestilles reglerne for sammensætning af europæiske samarbejdsudvalg, som nedsættes, uden at der indgås en aftale, med de nye regler for sammensætning af det særlige forhandlingsudvalg.

---

<sup>16</sup> Se punkt 5.

Forslag til

⊗ EUROPA-PARLAMENTETS OG ⊗ RÅDETS DIREKTIV

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

⊗ (EØS-relevant tekst) ⊗

⊗ EUROPA-PARLAMENTET OG ⊗ RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -  
~~under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 2, stk. 2,~~

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

under henvisning til forslag fra Kommissionen ⊗<sup>17</sup> ⊗,

under henvisning til udtalelse fra Det ⊗ Europæiske ⊗ Økonomiske og Sociale Udvalg ⊗<sup>18</sup> ⊗,

⊗ under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget<sup>19</sup>, ⊗

~~i henhold til fremgangsmåden i traktatens artikel 189~~ ⊗ efter proceduren i traktatens artikel 251<sup>20</sup> ⊗, og

ud fra følgende betragtninger:

↓ny

(1) Der skal foretages en række væsentlige ændringer<sup>21</sup> af Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne<sup>22</sup>. Direktivet bør af klarhedshensyn omarbejdes.

<sup>17</sup> EUT C [...] af [...], s. [...].

<sup>18</sup> EUT C [...] af [...], s. [...].

<sup>19</sup> EUT C [...] af [...], s. [...].

<sup>20</sup> EUT C [...] af [...], s. [...].

<sup>21</sup> Jf. Bilag II, del A.

<sup>22</sup> EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64. Senest ændret ved direktiv 2006/109/EF (EUT L 363 af 20.12.2006, s. 416).

↓94/45/EF, betragtning 1  
(tilpasset)

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

↓94/45/EF, betragtning 2  
(tilpasset)

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

↓ny

- (2) I overensstemmelse med artikel 15 i direktiv 94/45/EF har Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan genbehandlet direktivet og har herved især undersøgt, om tærsklerne for antallet af ansatte er passende, med henblik på om nødvendigt at forelægge ændringsforslag.
- (3) Efter samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan har Kommissionen forelagt Europa-Parlamentet og Rådet en rapport om anvendelsen af direktiv 94/45/EF<sup>23</sup>.

↓94/45/EF, betragtning 4  
(tilpasset)

~~I punkt 17 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder hedder det bl.a., at »informationen og høringen af arbejdstagerne skal udbygges på passende vis under hensyntagen til gældende praksis i medlemsstaterne«; i henhold til pagten »gælder dette især virksomheder eller koncerner, som omfatter bedrifter eller virksomheder beliggende i to eller flere medlemsstater«;~~

↓94/45/EF, betragtning 5  
(tilpasset)

~~På trods af bred enighed mellem størstedelen af medlemsstaterne har Rådet ikke været i stand til at træffe afgørelse om forslaget til direktiv om oprettelse af et europæisk udvalg i virksomheder og koncerner, som omfatter bedrifter eller virksomheder i flere medlemsstater, med henblik på at informere og høre arbejdstagerne<sup>24</sup>, som ændret den 3. december 1991<sup>25</sup>;~~

<sup>23</sup> KOM(2000) 188 af 4.4.2000.

<sup>24</sup> EFT nr. C 39 af 15. 2. 1991, s. 10.

<sup>25</sup> EFT nr. C 336 af 31. 12. 1991, s. 11.

---

↓94/45/EF, betragtning 6  
(tilpasset)

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

---

↓94/45/EF, betragtning 7  
(tilpasset)

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

---

↓94/45/EF, betragtning 8  
(tilpasset)

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

---

↓ny

- (4) Kommissionen har i overensstemmelse med traktatens artikel 138, stk. 2, konsulteret arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan om, hvordan en fællesskabsindsats på dette område eventuelt kan udformes.
- (5) Efter denne konsultation fandt Kommissionen en fællesskabsindsats hensigtsmæssig og konsulterede på ny de europæiske arbejdsmarkedsparter om indholdet af det påtænkte forslag, jf. traktatens artikel 138, stk. 3.
- (6) Efter denne anden konsultationsfase har arbejdsmarkedets parter ikke meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede en proces, der kan føre til indgåelse af en aftale, jf. traktatens artikel 138, stk. 4.
- (7) Det har vist sig nødvendigt at modernisere fællesskabslovgivningen om information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne for at sikre, at arbejdstagernes ret til information og høring kan udøves effektivt, at øge antallet af europæiske samarbejdsudvalg, at løse de problemer, der er blevet påpeget i forbindelse med den praktiske anvendelse af direktiv 94/45/EF, og at afhjælpe den retsusikkerhed, der er forbundet med visse af dets bestemmelser eller mangelen på sådanne, samt at sikre et bedre samspil mellem Fællesskabets retsakter om information og høring af arbejdstagerne.

---

↓94/45/EF, betragtning 3  
(tilpasset)

- (8) I henhold til ~~artikel 1 i samme aftale~~  traktatens artikel 136  har Fællesskabet og medlemsstaterne bl.a. som mål at fremme dialogen på arbejdsmarkedet.
- 

↓ny

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

↓94/45/EF, betragtning 9

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

↓94/45/EF, betragtning 10

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

↓94/45/EF, betragtning 11

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

↓94/45/EF, betragtning 12

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

---

↓ny

- (14) Den praktiske tilrettelæggelse af information og høring af arbejdstagerne bør defineres og gennemføres på en sådan måde, at effektiviteten af disse direktivs bestemmelser sikres. Med henblik herpå bør information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg give mulighed for rettidig afgivelse af en udtalelse til virksomheden, uden at dennes tilpasningsevne sættes over styr. Kun ved at føre en dialog på det niveau, hvor retningslinjerne udarbejdes, og ved reelt at inddrage arbejdstagernes repræsentanter heri kan behovet for at foregribe og ledsage ændringer imødekommes.
- (15) Arbejdstagerne og deres repræsentanter bør sikres information og høring på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne. Med henblik herpå bør der sondres mellem det europæiske samarbejdsudvalgs og de nationale repræsentative organers kompetence og interventionsområde, og førstnævntes kompetence og interventionsområde bør begrænses til tværnationale emner.
- (16) Hvorvidt et emne er af tværnational karakter, bør bestemmes under hensyntagen til omfanget af dets potentielle virkninger og det ledelses- og repræsentationsniveau, det involverer. Emner, der vedrører hele virksomheden eller hele koncernen eller mindst to medlemsstater, betragtes derfor som tværnationale.

---

↓94/45/EF, betragtning 13  
(tilpasset)

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

---

↓94/45/EF, betragtning 14

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

---

↓94/45/EF, betragtning 15

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

---

↓94/45/EF, betragtning 16

- (20) I overensstemmelse med nærhedsprincippet tilkommer det medlemsstaterne at fastlægge, hvem der er arbejdstagerrepræsentanter, og, hvis de finder det hensigtsmæssigt, at træffe bestemmelse om en ligelig repræsentation af de forskellige kategorier af arbejdstagere.
- 

↓ny

- (21) Begreberne information og høring af arbejdstagerne bør præciseres for at sikre sammenhæng med de nyeste direktiver på området og med de begreber, der anvendes på nationalt plan, og for at opfylde en tredobbelt målsætning, nemlig at styrke dialogens effektivitet på tværnationalt niveau, at give mulighed for et passende samspil mellem denne dialogs nationale og tværnationale niveau samt at sørge for den nødvendige retssikkerhed ved anvendelsen af dette direktiv.
- (22) Udtrykket "information" bør defineres under hensyntagen til, at arbejdstagerrepræsentanterne skal kunne foretage en passende analyse, hvilket forudsætter, at informationen gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold.
- (23) Udtrykket "høring" bør defineres under hensyntagen til, at der skal kunne afgives en udtalelse, som kan inddrages i beslutningsprocessen, hvilket forudsætter, at høringen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold.
- 

↓94/45/EF, betragtning 22

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

↓ny

- (25) En virksomheds eller en koncerns ansvar for videregivelse af de oplysninger, der er nødvendige for indledningen af forhandlinger, bør præciseres på en sådan måde, at arbejdstagerne sættes i stand til at afgøre, om deres virksomhed eller koncern er hhv. en fællesskabsvirksomhed eller en fællesskabskoncern, og til at tage de nødvendige kontakter for at kunne fremsætte en anmodning om indledning af forhandlinger.
- (26) Det særlige forhandlingsorgan bør repræsentere arbejdstagerne fra de forskellige medlemsstater på en afbalanceret måde. Arbejdstagerrepræsentanterne bør kunne rådføre sig med hinanden for at fastlægge deres holdninger under forhandlingerne med den centrale ledelse.
- (27) Den rolle, fagforeningerne kan spille i forbindelse med forhandling eller genforhandling af europæiske samarbejdsudvalgs stiftelsesaftaler ved at støtte arbejdstagerrepræsentanter, som måtte ønske det, bør anerkendes. Der kan gives underretning til fagforeninger og arbejdsgiverforeninger på europæisk plan om

indledningen af forhandlinger, så de har mulighed for at følge oprettelsen af nye europæiske samarbejdsudvalg og fremme god praksis.

(28) Aftalerne om europæiske samarbejdsudvalgs oprettelse og virke bør indeholde bestemmelser om, hvordan de ændres, opsiges eller genforhandles, hvis det er nødvendigt, særlig hvis der sker ændringer i virksomhedens eller koncernens geografiske dækning eller struktur.

(29) I disse aftaler bør der fastsættes regler for samspil mellem det nationale og det tværnationale niveau for information og høring af arbejdstagerne, alt efter de særlige forhold, der gør sig gældende for virksomheden eller koncernen. Disse regler bør fastsættes under iagttagelse af de repræsentative organers respektive kompetencer og interventionsområder, navnlig hvad angår foregribelse og forvaltning af ændringer.

(30) Disse aftaler bør indeholde bestemmelser om oprettelse af snævre udvalg og disses virke for at gøre det muligt at koordinere og effektivisere de europæiske samarbejdsudvalgs regelmæssige aktiviteter samt at sørge for hurtig information og høring i tilfælde af usædvanlige omstændigheder.

↓94/45/EF, betragtning 18  
(tilpasset)

(31) ~~Endvidere kan~~ Arbejdstagerrepræsentanterne kan vedtage ikke at forlange, at der nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg, ligesom parterne kan beslutte at anvende andre procedurer for information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne.

↓94/45/EF, betragtning 17

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

↓ny

(33) For at kunne udøve deres opgaver fuldt ud og for at sikre de europæiske samarbejdsudvalgs effektivitet bør arbejdstagerrepræsentanterne rapportere til de arbejdstagere, de repræsenterer, og have adgang til den uddannelse, de har behov for.

↓94/45/EF, betragtning 21

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

↓94/45/EF, betragtning 24

(35) Medlemsstaterne bør træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i tilfælde af, at dette direktiv ikke efterkommes.



↓ny

(36) Af hensyn til effektiviteten, sammenhængen og retssikkerheden er det nødvendigt med en samordning af direktiverne og af de niveauer for information og høring af arbejdstagerne, som er fastsat i fællesskabsretten og i den nationale ret. Forhandlingen om reglerne herfor skal fortrinsvis foregå i de enkelte virksomheder eller koncerner. Indgås der ikke nogen aftale herom, og påtænkes der beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, skal processen starte samtidigt på nationalt og europæisk niveau under iagttagelse af de repræsentative organers respektive kompetencer og interventionsområder. Et europæisk samarbejdsudvalgs afgivelse af en udtalelse bør ikke berøre den centrale ledelses evne til at foretage de nødvendige høringer inden for de tidsrammer, der er fastsat i den nationale ret. Der bør eventuelt ske en tilpasning af visse nationale lovgivninger, for at det europæiske samarbejdsudvalg i givet fald kan underrettes forud for eller samtidig med de nationale organer, dog uden at forringe arbejdstagernes generelle beskyttelsesniveau.

↓ny

(37) Dette direktiv bør ikke berøre de informations- og høringsprocedurer, der er omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab<sup>26</sup>, eller de særlige procedurer, der er omhandlet i artikel 2 i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser<sup>27</sup> eller i artikel 7 i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter<sup>28</sup>.

↓94/45/EF, betragtning 23  
(tilpasset)

(38) Der bør gælde en særlig ordning for virksomheder og koncerner med bedrifter eller virksomheder i flere medlemsstater, hvor der allerede ~~på tidspunktet for direktivets gennemførelse~~  den 22. september 1996  ~~findes~~  fandtes  en aftale, der ~~gælder~~  gjaldt  for samtlige arbejdstagere, om information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne.

↓ny

(39) Hvis der sker betydelige ændringer i virksomhedens eller koncernens struktur, f.eks. i tilfælde af fusion, overtagelse eller spaltning, bør det eller de europæiske samarbejdsudvalg tilpasses. Denne tilpasning bør fortrinsvis ske efter bestemmelserne i den gældende aftale, hvis disse bestemmelser gør det muligt at foretage den nødvendige tilpasning på en effektiv måde. Er det ikke tilfældet, og fremsættes der en

<sup>26</sup> EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29.

<sup>27</sup> EFT L 225 af 12.8.1998, s. 16.

<sup>28</sup> EFT L 82 af 22.3.2001, s. 16.

anmodning, som dokumenterer et behov herfor, indledes der forhandlinger om en ny aftale, hvori medlemmerne af det eller de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg bør deltage. For at muliggøre information og høring af arbejdstagerne i den ofte afgørende periode, hvor strukturændringen finder sted, bør det eller de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg kunne fortsætte deres virke, eventuelt på en tilpasset måde, indtil der indgås en ny aftale. Ved undertegnelsen af en ny aftale bør de tidligere nedsatte udvalg opløses, og de aftaler, hvorved de er oprettet, kunne bringes til ophør, uanset hvilke bestemmelser de indeholder vedrørende gyldighed eller opsigelse.

- (40) Hvis denne tilpasningsklausul ikke finder anvendelse, bør der gives tilladelse til at videreføre de gældende aftaler, så de ikke obligatorisk skal genforhandles, når der ikke er behov for det. Det bør fastsættes, at aftaler indgået forud for den 22. september 1996 i henhold til artikel 13 i direktiv 94/45/EF fortsat, så længe de gælder, ikke er underlagt dette direktivs bestemmelser, og at der ikke er nogen generel forpligtelse til at genforhandle aftaler indgået i henhold til artikel 6 i direktiv 94/45/EF forud for ikrafttrædelsen af dette direktiv.

↓94/45/EF, betragtning 19

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

↓94/45/EF, betragtning 20

- (42) De repræsentanter, der er udpeget af arbejdstagerne, skal i god tid underrettes og høres om en række beslutninger, som er af afgørende betydning for arbejdstagernes interesser.

↓ny

- (43) Der bør ske en præcisering af indholdet af de subsidiære forskrifter, der finder anvendelse, når der ikke foreligger nogen aftale, og tjener som holdepunkt for forhandlinger, og en tilpasning heraf til udviklingen i behov og praksis for information og høring på tværs af grænserne. Der bør sondres mellem områder, hvor der skal informeres, og områder, hvor det europæiske samarbejdsudvalg ydermere skal høres, hvilket indebærer muligheden for at få et begrundet svar på en udtalelse. For at det snævre udvalg kan foretage den nødvendige koordinering og håndtere usædvanlige omstændigheder effektivt, bør det have indtil fem medlemmer og kunne holde samråd regelmæssigt.

- (44) Målene for dette direktiv, nemlig en styrkelse af retten til information og høring for arbejdstagerne i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, kan ikke i

tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor bedre gennemføres på fællesskabsplan. Fællesskabet kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.

(45) I dette direktiv overholdes de grundlæggende rettigheder og de principper, som anerkendes i bl.a. Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Nærværende direktiv har navnlig til formål at sikre, at arbejdstagernes eller deres repræsentanters ret til rettidig information og høring på passende niveauer respekteres fuldt ud i de tilfælde og på de betingelser, der er fastsat i fællesskabslovgivningen og i den nationale lovgivning og praksis, jf. artikel 27 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.

(46) Forpligtelsen til at gennemføre dette direktiv i national ret bør kun omfatte de bestemmelser, hvori der er foretaget indholdsmæssige ændringer i forhold til de tidligere direktiver. Forpligtelsen til at gennemføre de bestemmelser, hvori der ikke er foretaget ændringer, følger af de tidligere direktiver.

(47) Nærværende direktiv bør ikke berøre medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag II, del B, angivne frister for gennemførelse i national ret og anvendelse af direktiverne -

↓94/45/EF

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

## DEL I

### ALMINDELIGE BESTEMMELSER

#### *Artikel 1*

#### **Formål**

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

↓94/45/EF (tilpasset)

⇒ny

2. Med henblik herpå indføres der et europæisk samarbejdsudvalg eller en informations- og høringsprocedure i alle fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, når der fremsættes anmodning herom efter proceduren i artikel 5, stk. 1, med det formål at informere og høre arbejdstagerne ~~på de betingelser, på den måde og med de virkninger, som fremgår af dette direktiv.~~ ⇒ Den praktiske tilrettelæggelse af information og høring af arbejdstagerne defineres og gennemføres på en sådan måde, at effektiviteten heraf sikres, og at virksomheden eller koncernen får mulighed for effektiv beslutningstagning. ⇐

↓ny

3. Information og høring af arbejdstagerne sker på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne. Med henblik herpå begrænses det europæiske samarbejdsudvalgs kompetence og den i dette direktiv omhandlede procedure for information og høring af arbejdstagerne til tværnationale emner.

4. Emner, der vedrører hele fællesskabsvirksomheden eller hele fællesskabskoncernen eller mindst to virksomheder eller bedrifter i virksomheden eller koncernen, der er beliggende i to forskellige medlemsstater, betragtes som tværnationale emner.

↓94/45/EF

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

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

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

## Artikel 2

### Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

- a) "en virksomhed, der omfatter bedrifter i flere medlemsstater" ("en fællesskabsvirksomhed"): en virksomhed med mindst 1 000 ansatte i medlemsstaterne og med mindst 150 ansatte i hver af mindst to medlemsstater
- b) "en koncern": en gruppe omfattende en virksomhed, der udøver kontrol, og de af denne kontrollerede virksomheder
- c) "en koncern, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater" ("en fællesskabskoncern"): en koncern, der opfylder følgende betingelser:
  - den beskæftiger mindst 1 000 arbejdstagere i medlemsstaterne
  - den omfatter mindst to virksomheder i forskellige medlemsstater,  
og
  - mindst én virksomhed beskæftiger mindst 150 arbejdstagere i en medlemsstat, og en anden virksomhed beskæftiger mindst 150 arbejdstagere i en anden medlemsstat
- d) "arbejdstagerrepræsentanter": repræsentanter for arbejdstagerne i henhold til national lovgivning og/eller praksis

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

↓ny

- f) "information": arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til arbejdstagerrepræsentanterne, for at de kan sætte sig ind i sagens indhold og vurdere det; information gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig arbejdstagerrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede høringen.

↓94/45/EF (tilpasset)

⇒ny

- g) "høring": ~~udveksling af synspunkter og~~ etablering af en dialog  og udveksling af synspunkter  mellem arbejdstagerrepræsentanterne og den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau  på et tidspunkt, på en måde og med et indhold, som sætter arbejdstagerrepræsentanterne i stand til på grundlag af de meddelte oplysninger og inden for en rimelig frist at afgive udtalelse til fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens kompetente organ .

↓94/45/EF

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

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

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

### Artikel 3

#### Definition af "virksomhed, der udøver kontrol"

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

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

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

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

---

↓94/45/EF (tilpasset)

4. Uanset stk. 1 og 2 anses en virksomhed ikke for at være "en virksomhed der udøver kontrol" i relation til en anden virksomhed, som den har andele i, hvis der er tale om et selskab som omhandlet i artikel 3, stk. 5, litra a) eller c), i Rådets forordning (EØF) nr. ~~4064/89~~  139/2004  af ~~21. december 1989~~  20. januar 2004  om kontrol med ~~virksomhedssammenslutninger~~  fusioner og virksomhedsovertagelser  <sup>29</sup>.

---

↓94/45/EF

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

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

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

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

## DEL II

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

#### Artikel 4

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

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

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

---

<sup>29</sup> EFUT nr. L ~~395~~ 24 af ~~30.12.1989~~ 29.1.2004, s. 1.

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

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

↓ny

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

↓94/45/EF

#### Artikel 5

##### Særligt forhandlingsorgan

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

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

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

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

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

↓2006/109/EF Art. 1 og bilag

~~b) Det særlige forhandlingsorgan skal bestå af mindst tre og højst samme antal medlemmer, som der er medlemsstater.~~

↓ny

b) medlemmerne af det særlige forhandlingsudvalg vælges eller udpeges i forhold til det antal arbejdstagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat, ved at tildele hver medlemsstat, hvor mindst 50 arbejdstagere er beskæftiget, en plads for hver andel medarbejdere, der er beskæftiget i denne medlemsstat, som udgør 10 %

eller en brøkdelt heraf, af det antal medarbejdere, som er beskæftiget i alle medlemsstaterne under ét

↓94/45/EF

⇒ny

~~e) Ved valget eller udpegningen skal man sikre, at~~

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

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

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

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

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

↓ny

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

↓94/45/EF (tilpasset)

⇒ny

Ved forhandlingerne kan det særlige forhandlingsorgan ☒ anmode om at blive ☒ bistået ☒ bistået ☒ af eksperter efter eget valg ⇒, f.eks. af repræsentanter for de relevante arbejdstagerorganisationer på fællesskabsplan. Eksperterne kan på anmodning af det særlige forhandlingsudvalg deltage som rådgivere i forhandlingsmøderne for i givet fald at fremme sammenhæng på fællesskabsplan ⇐.

↓94/45/EF

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

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



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

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

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

## Artikel 6

### Indholdet af aftalen

---

↓94/45/EF

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

---

↓94/45/EF (tilpasset)  
⇒ny

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

- a) hvilke virksomheder der indgår i den fællesskabskoncern eller hvilke bedrifter der indgår i den fællesskabsvirksomhed, der er omfattet af aftalen
  - b) det europæiske samarbejdsudvalgs sammensætning, antallet af medlemmer, fordelingen af pladser, ⇒ idet der i videst muligt omfang tages hensyn til behovet for en ligelig repræsentation af arbejdstagerne efter aktiviteter, kategorier og køn, ⇐ og mandatets varighed
  - c) det europæiske samarbejdsudvalgs beføjelser ~~samt~~ og proceduren for information og høring heraf ⇒ samt reglerne for samordning af information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg og af de nationale organer for arbejdstagerrepræsentation under overholdelse af de i artikel 1, stk. 3 nævnte principper ⇐
  - d) stedet for samt hyppigheden og varigheden af det europæiske samarbejdsudvalgs møder
- 

↓ny

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

---

↓94/45/EF

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

↓94/45/EF (tilpasset)

⇒ny

fg) aftalens ⇒ ikrafttrædelsesdato ⇐ ☒ og ☒ varighed ⇒ , reglerne for ændring eller opsigelse af aftalen samt de tilfælde, hvor aftalen skal genforhandles ⇐ og genforhandlingsproceduren ⇒ , herunder i tilfælde, hvor der sker ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur ⇐.

↓94/45/EF

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

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

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

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

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

#### *Artikel 7*

#### **Subsidiære forskrifter**

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

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

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

### **DEL III**

## **FORSKELLIGE BESTEMMELSER**

#### *Artikel 8*

#### **Fortrolige oplysninger**

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

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

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

2. Hver medlemsstat bestemmer, at den centrale ledelse, der befinder sig på medlemsstatens område, i bestemte tilfælde og på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i den nationale lovgivning, ikke er forpligtet til at videregive oplysninger, som er af en sådan art, at de ud fra objektive kriterier ville genere eller skade de pågældende virksomheder.

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

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

### Artikel 9

#### Det europæiske samarbejdsudvalgs virke samt informations- og høringsproceduren

---

↓94/45/EF

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

---

↓94/45/EF

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

### Artikel 10

---

↓94/45/EF (tilpasset)

#### Beskyttelse af Arbejdstagerrepræsentanternes rolle og beskyttelse

---

↓ny

1. Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg repræsenterer i fællesskab fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens arbejdstagers interesser og råder over de nødvendige midler til at anvende de rettigheder, der følger af dette direktiv, uden at det dog indskrænker andre organers eller organisationers beføjelser på dette område.

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

---

↓94/45/EF (tilpasset)

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

---

↓94/45/EF

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

---

↓ny

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

---

↓94/45/EF

## Artikel 11

### Overholdelse af direktivet

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

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

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

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

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

## Artikel 12

↓94/45/EF (tilpasset)

### Forbindelsen mellem dette direktiv og andre fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser

↓94/45/EF

~~1. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger i henhold til Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser<sup>30</sup>, og Rådets direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1977 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om væretagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter<sup>31</sup>.~~

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

↓ny

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

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

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

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

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

↓94/45/EF (tilpasset)

⇒ny

## Artikel 13

### Gældende aftaler

<sup>30</sup> EFT nr. L 48 af 22. 2. 1975, s. 29. ~~Direktivet er senest ændret ved direktiv 92/56/EØF (EFT nr. L 245 af 26. 8. 1992, s. 3).~~

<sup>31</sup> EFT nr. L 61 af 5. 3. 1977, s. 26.

1. Fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner er ikke underlagt de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, såfremt der allerede på den i artikel 14, stk. 1, fastsatte dato for gennemførelsen af dette direktiv i de nationale lovgivninger eller på en tidligere dato findes  den 22. september 1996 fandtes  en aftale, der gælder for samtlige arbejdstagere, om information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne  , hvis disse aftaler fortsat er gældende  , jf. dog stk. 23. 2. Når de i stk. 1 nævnte  disse  aftaler udløber, kan parterne i fællesskab træffe bestemmelse om at videreføre dem. Hvis de ikke videreføres, gælder bestemmelserne i dette direktiv.

---

↓ny

2. Dette direktiv indebærer ikke en generel forpligtelse til at genforhandle aftaler indgået i henhold til artikel 6 i direktiv 94/45/EF mellem den 22. september 1996 og den i dette direktivs artikel 15 fastsatte dato, jf. dog stk. 3.

3. Sker der betydelige ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur, og er der ikke fastsat bestemmelser herom i de i henhold til artikel 6 eller denne artikel gældende aftaler, eller strider bestemmelserne i to eller flere gældende aftaler mod hinanden, indleder den centrale ledelse de i artikel 5 omhandlede forhandlinger på eget initiativ eller på skriftlig anmodning af mindst 100 arbejdstagere eller deres repræsentanter.

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

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

Når det nye europæiske samarbejdsudvalg oprettet ved afslutningen af den i første afsnit omhandlede procedure påbegynder sin virksomhed, opløses det eller de tidligere europæiske samarbejdsudvalg, og den eller de aftaler, hvorved de blev stiftet, ophører med at finde anvendelse.

---

↓94/45/EF (tilpasset)

#### *Artikel 14*

#### **Afsluttende bestemmelser**

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

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

## Artikel ~~15~~ 14

### Revision foretaget af Kommissionen

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

↓ny

Fem år efter den i dette direktivs artikel 15 fastsatte dato aflægger Kommissionen rapport til Europa-Parlamentet, Rådet og Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg om gennemførelsen af bestemmelserne i dette direktiv, eventuelt ledsaget af passende forslag.

↓

## Artikel 15

### Gennemførelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme artikel [...] og bilag I, punkt [...] [*artikler og punkter i bilaget, hvori der er foretaget indholdsmæssige ændringer i forhold til det tidligere direktiv*] senest den [...] eller sikrer, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ved aftale, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i dette direktiv. De tilsender straks Kommissionen disse bestemmelser med en sammenligningstabel, som viser sammenhængen mellem de pågældende bestemmelser og dette direktiv.

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

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

## Artikel 16

### Ophævelse

Direktiv 94/45/EF, som ændret ved de direktiver, der er nævnt i bilag II, del A, ophæves med virkning fra den [...] [dagen efter den dato, der er fastsat i artikel 15, stk. 1, første afsnit, i nærværende direktiv], uden at dette berører medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag II, del B, angivne frister for gennemførelse i national ret af direktiverne.

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

*Artikel 17*

**Ikrafttræden**

Dette direktiv træder i kraft på [tyvende]dagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Artikel [...] og bilag I, punkt [...], [*Artikler og bilag der er uændrede i forhold til det tidligere direktiv*] finder anvendelse fra den [dagen efter den dato, der er fastsat i artikel 15, stk. 1, første afsnit].

---

↓94/45/EF

*Artikel ~~16~~ 18*

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.



**BILAG I**  
**SUBSIDLÆRE FORSKRIFTER**

**jf. direktivets artikel 7**

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

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

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

---

↓ny

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

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

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

---

↓94/45/EF (tilpasset)

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

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

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

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

~~Udvalget vedtager selv sin forretningsorden.~~

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

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

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

↓ny

c) Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg vælges eller udpeges i forhold til det antal arbejdstagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat, ved at tildele hver medlemsstat, hvor mindst 50 arbejdstagere er beskæftiget, en plads for hver andel medarbejdere, der er beskæftiget i denne medlemsstat, som udgør 10 %, eller en brøkdel heraf, af det antal medarbejdere, som er beskæftiget i alle medlemsstaterne under ét.

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

↓94/45/EF (tilpasset)

⇒ny

☒ Udvalget vedtager selv sin forretningsorden. ☒

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

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

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

2. Det europæiske samarbejdsudvalg har krav på at mødes med den centrale ledelse én gang om året for på grundlag af en rapport udarbejdet af den centrale ledelse at blive informeret og hørt om udviklingen i fællesskabsvirksomhedens eller

fællesskabskoncernens aktiviteter samt dennes fremtidsperspektiver. De lokale ledelser underrettes herom.

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

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

$\boxtimes$  Hvis der holdes  $\boxtimes$  ~~mødet~~ med det snævre udvalg, kan de medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg, der er valgt eller udpeget af de bedrifter og/eller virksomheder, der er direkte berørt af de ~~planlagte foranstaltninger~~  $\Rightarrow$  pågældende omstændigheder eller beslutninger,  $\Leftarrow$  ligeledes deltage.

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

Afholdelsen af dette møde berører ikke den centrale ledelses beføjelser.

$\Rightarrow$  Den information og høring, der skal finde sted under ovennævnte omstændigheder, berører ikke bestemmelserne i artikel 1, stk. 2, og artikel 8 i dette direktiv.  $\Leftarrow$

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

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

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

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



**BILAG II**

**Del A**

**Ophævet direktiv med ændringer**  
(jf. artikel 16)

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

## Del B

### Frister for gennemførelse i national ret (jf. artikel 16)

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

### **BILAG III**

#### **SAMMENLIGNINGSTABEL**

Direktiv 94/45/EF	Nærværende direktiv
Artikel 1, stk. 1	Artikel 1, stk. 1
Artikel 1, stk. 2	Artikel 1, stk. 2, første punktum
-	Artikel 1, stk. 2, andet punktum
-	Artikel 1, stk. 3 og 4
Artikel 1, stk. 3	Artikel 1, stk. 5
[...]	[...]
Bilag	Bilag I
-	Bilag II og III