

Fremsat den 26. januar 2011 af beskæftigelsesminister Inger Støjberg

Forslag
til
Lov om ændring af lov om europæiske samarbejdsudvalg
(Implementering af Rådets direktiv 2009/38/EF)

§ 1

I lov om europæiske samarbejdsudvalg, jf. lovbekendtgørelse nr. 1018 af 27. oktober 2009, foretages følgende ændringer:

1. Fodnote til lovens titel affattes således:

»1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 1994/45/EF af 22. september 1994, EF-Tidende 1994 L 254, side 54, Rådets direktiv nr. 1997/74/EF af 15. december 1997, EF-Tidende 1998 L 10, side 22, Rådets direktiv nr. 2006/109/EF af 20. november 2006, EF-Tidende 2006 L 363, side 416 og Rådets direktiv nr. 2009/38/EF af 6. maj 2009, EF-Tidende 2009 L 122, side 28-44.«

2. I § 3, *stk. 1*, ændres »94/45« til: »2009/38«.

3. I § 6, *stk. 6*, ændres »4064/89 af 21. december 1989« til: »139/2004 af 20. januar 2004«.

4. Efter § 7 indsættes:

»§ 7 a. Emner betragtes som tværnationale emner, når de vedrører hele fællesskabsvirksomheden eller hele fællesskabskoncernen eller mindst to virksomheder eller bedrifter i virksomheden eller koncernen, der er beliggende i to forskellige medlemsstater.

§ 7 b. Ved information forstås arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til lønmodtagerrepræsentanterne, for at de kan sætte sig ind i sagens indhold og vurdere det. Informationen gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig lønmodtagerrepræsentanterne 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.

§ 7 c. Ved høring forstås etablering af dialog og udveksling af synspunkter mellem lønmodtagerrepræsentanterne og den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau på et tidspunkt, på en måde og med et indhold, som sætter lønmodtagerrepræsentanterne i stand til på grundlag af de meddelte oplysninger om de foreslåede foranstaltninger, som høringen vedrører, uden at det berører ledelsens ansvar, og inden for en rimelig frist at afgive udtalelse, der kan tages hensyn til i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen.«

5. I § 9 indsættes som stk. 2:

»Stk. 2. Den centrale ledelse er ansvarlig for indhentning og videregivelse af oplysninger, som er nødvendige for indledningen af forhandlinger om nedsættelse af det særlige forhandlingsorgan. Dette særligt i forhold til indhentning og videregivelse af oplysninger om virksomhedens eller koncernens struktur og om antallet af ansatte.«

6. § 11, stk. 2, affattes således:

»Stk. 2. Medlemmer af det særlige forhandlingsorgan vælges og udpeges i forhold til det antal lønmodtagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat. Lønmodtagerne i hver medlemsstat tildeles en ordinær plads i det særlige forhandlingsorgan for hver 10 pct. eller en del heraf, som lønmodtagerne i en medlemsstat udgør af det samlede antal lønmodtagere i fællesskabsvirksomhederne eller fællesskabskoncernen. Medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan vælges af lønmodtagerrepræsentanterne af deres midte eller i mangel heraf af alle lønmodtagerne.«

7. § 11, stk. 5 og 6, ophæves.

8. § 12 affattes således:

»§ 12. Den centrale ledelse, de lokale ledelser samt de kompetente europæiske lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer underrettes om indledningen af forhandlingerne samt om, hvem der er valgt til det særlige forhandlingsorgan.«

9. I § 13, stk. 2, indsættes efter ”valg”:

», som kan omfatte repræsentanter for de kompetente og anerkendte lønmodtagerorganisationer på fællesskabsplan. Ekspert- og repræsentanter for de faglige organisationer kan på anmodning af det særlige forhandlingsorgan deltage som rådgivere i forhandlingsmøderne«

10. Efter § 13 indsættes:

»§ 13 a. Det europæiske samarbejdsudvalgs kompetence og den i denne lov omhandlede procedure for information og høring af lønmodtagerne begrænses til tværnationale emner.«

11. § 17, nr. 2, affattes således:

»2) Udvalgets sammensætning, antallet af medlemmer, fordelingen af pladser, idet der i videst muligt omfang tages hensyn til behovet for en ligelig repræsentation af lønmodtagerne efter aktiviteter, kategorier, køn og mandatets varighed.«

12. § 17, nr. 3, affattes således:

»3) Udvalgets opgaver, beføjelser og proceduren for information og høring samt reglerne for samordning af information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg og af de nationale organer for lønmodtagerrepræsentation.«

13. § 17, nr. 7, affattes således:

»7) Aftalens ikrafttrædelsesdato og varighed, reglerne for ændring eller opsigelse af aftalen samt de tilfælde, hvor aftalen skal genforhandles og genforhandlingsproceduren, herunder om nødvendigt i tilfælde, hvor der sker ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur.«

14. I § 17 indsættes som nr. 8:

»8) Sammensætning, udpegningsregler, beføjelser og møderegler for et forretningsudvalg under det europæiske samarbejdsudvalg, hvis et sådant er oprettet.«

15. Efter § 17 inden overskriften indsættes:

»§ 17 a. Sker der væsentlige ændringer i fællesskabsvirksomheders eller fællesskabskoncerners struktur, og er der ikke fastsat bestemmelser herom i henhold til gældende aftaler, eller strider bestemmelserne i to eller flere gældende aftaler mod hinanden, skal den centrale ledelse indlede de i § 10 nævnte forhandlinger enten på eget initiativ eller på skriftlig anmodning fra mindst 10 lønmodtagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige medlemsstater.

Stk. 2. Mindst tre medlemmer af det eksisterende europæiske samarbejdsudvalg eller af hvert af de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg er medlemmer af det særlige forhandlingsorgan ud over de i henhold til § 11 valgte eller udpegede medlemmer.

Stk. 3. Mens forhandlingerne pågår, fortsætter det eller de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg deres arbejde, eventuelt efter regler tilpasset ved aftale mellem medlemmerne af det eller de europæiske samarbejdsudvalg og den centrale ledelse.«

16. Efter § 19 indsættes i *kapitel 4*:

»§ 19 a. Den praktiske tilrettelæggelse af information og høring af lønmodtagerne defineres og gennemføres på en sådan måde, at effektiviteten i proceduren sikres, og at virksomheden eller koncernen får mulighed for effektiv beslutningstagning.«

17. § 21 affattes således:

»§ 21. Det europæiske samarbejdsudvalgs beføjelser fastsættes i overensstemmelse med § 13 a.

Stk. 2. Det europæiske samarbejdsudvalg skal især underrettes om fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur, dens økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling for så vidt angår dens aktiviteter, produktion og salg, 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.

Stk. 3. Høringen sker således, at medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg mødes med den centrale ledelse og får et begrundet svar på en eventuel udtalelse.«

18. § 22, *stk. 1*, affattes således:

»Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg vælges af lønmodtagerrepræsentanterne af deres midte eller i mangel heraf af alle lønmodtagerne.«

19. § 22, *stk. 4*, affattes således:

»*Stk. 4.* Til at koordinere sine aktiviteter vælger det europæiske samarbejdsudvalg af sin midte et forretningsudvalg, der højst må bestå af fem medlemmer, og som skal have de betingelser, der sætter dem i stand til at udøve deres virksomhed regelmæssigt. Forretningsudvalget vedtager selv sin forretningsorden.«

20. § 22, *stk. 5*, affattes således:

»*Stk. 5.* Medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg vælges og udpeges i forhold til det antal lønmodtagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat. Lønmodtagerne i hver medlemsstat tildeles en ordinær plads i det særlige

forhandlingsorgan for hver 10 pct. eller en del heraf, som lønmodtagerne i en stat udgør af det samlede antal lønmodtagere i fællesskabsvirksomhederne eller fællesskabskoncernen.«

21. § 22, *stk. 6*, ophæves og *stk. 7-10* bliver til *stk. 6-9*.

22. I § 24, *stk. 1*, indsættes efter »omstændigheder«: »eller beslutninger«.

23. I § 24, *stk. 2*, udgår: »om foranstaltninger, der i væsentlig grad berører lønmodtagernes interesser.«

24. I § 24, *stk. 3*, udgår: »planlagte foranstaltninger« og i stedet indsættes: »pågældende omstændigheder eller beslutninger«.

25. I § 24 indsættes som *stk. 6*:

»*Stk. 6.* Den information og høring, der finder sted efter denne bestemmelse, berører ikke § 19 a og bestemmelserne i kapitel 6.«

26. I § 28, *stk. 2*, indsættes som nyt *1. pkt.*:

»Den centrale ledelse skal stille tilstrækkelige midler til rådighed for medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg til, at de kan varetage deres opgaver på en passende måde. I den forbindelse skal medlemmerne have uddannelse uden løntab, hvis det er nødvendigt, for at de kan udøve deres repræsentative opgaver i et internationalt miljø.«

1. og 2. pkt. bliver herefter 2. og 3. pkt.

27. Efter § 33 indsættes:

»§ 33 a. Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg underretter lønmodtagerrepræsentanterne på virksomhedsniveau i en fællesskabskoncern eller, i mangel af repræsentanter, samtlige lønmodtagere om indholdet og resultatet af informations- og høringsproceduren, jf. dog kapitel 6.«

28. § 37, *stk. 1*, affattes således:

»Overtrædelse af § 9, § 10, *stk. 1*, § 11, *stk. 1*, §§ 16, 17 a, 20, 23, § 24, *stk. 1-2* og *stk. 4*, samt § 28 straffes med bøde.«

§ 2

Loven træder i kraft den 5. juni 2011.

§ 3

Stk. 1. Loven, bortset fra § 17 a som affattet ved denne lovs § 1, nr. 15, finder ikke anvendelse for de fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, hvor der er aftaler om information og høring, som er trådt i kraft, eller som træder i kraft senest den 3. juni 2011. Det er dog en forudsætning, at en aftale omfatter alle lønmodtagere i den pågældende virksomhed eller koncern og vedrører information og høring om spørgsmål, der berører virksomheder eller bedrifter i flere af de i § 4, nr. 1, nævnte lande.

Stk. 2. Hvis de i *stk. 1* nævnte aftaler udløber, kan parterne aftale at videreføre disse. Hvis ikke de videreføres, finder loven anvendelse.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Indledning

Rådet har den 6. maj 2009 vedtaget en revideret udgave af det tidligere direktiv nr. 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder eller -koncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne. Det reviderede direktiv, Rådets direktiv nr. 2009/38/EF af 6. maj 2009 (herefter revisionsdirektivet) skal være implementeret i national lovgivning senest den 5. juni 2011. Direktiv nr. 94/45/EF er implementeret i dansk ret ved lov om europæiske samarbejdsudvalg lov nr. 371 af 22. maj 1996, jf. lovbekendtgørelse nr. 1018 af 27. oktober 2009.

Med revisionsdirektivet skal flere formål opfyldes. Kommissionen har fundet, at der har været et behov for at modernisere reglerne om europæiske samarbejdsudvalg fra 1994 og for at sikre et bedre samspil mellem Fællesskabets andre retsakter om information og høring af lønmodtagerne. Herudover er det med de nye regler formålet at øge antallet af europæiske samarbejdsudvalg, løse en række praktiske problemer, der er blevet påpeget i forbindelse med anvendelsen af det gamle direktiv fra 1994 samt afhjælpe den retsusikkerhed, der var forbundet med visse af bestemmelserne eller manglen på bestemmelser.

Revisionen er blevet til under hensyn til, at det bør medføre et minimum af byrder for de berørte virksomheder, sikre en effektiv beslutningsproces i virksomhederne og samtidig sikre, at de tillagte rettigheder kan udøves effektivt.

2. De eksisterende regler

Lov om europæiske samarbejdsudvalg har til formål, at give mulighed for behørig information og høring om vigtige beslutninger, der berører de ansatte i flere medlemsstater i fællesskabsvirksomheder eller -koncerner. Sådanne virksomheder omfattet af lovens anvendelsesområde kan enten på eget initiativ eller på anmodning fra lønmodtagerne nedsætte et særligt forhandlingsorgan bestående af lønmodtagerrepræsentanter. Det særlige forhandlingsorgan skal sammen med den centrale ledelse forhandle om indgåelse af en aftale om enten nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure.

Når det europæiske samarbejdsudvalg er nedsat, vil udvalget have ret til at mødes med den centrale ledelse og modtage informationer og blive hørt om udviklingen i fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens aktiviteter samt fremtidsperspektiverne.

I loven om europæiske samarbejdsudvalg reguleres indholdet af en aftale om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg såvel som en aftale om en informations- og høringsprocedure. Det reguleres ligeledes, hvordan et europæisk samarbejdsudvalg skal sammensættes, hvilke opgaver udvalget har samt forholdet til den centrale ledelse.

Hvis den centrale ledelse ikke reagerer senest seks måneder efter anmodning om forhandlinger om nedsættelse af det særlige forhandlingsorgan, eller hvis der ikke opnås enighed om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller en informations- og høringsprocedure, *skal* der nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg i henhold til bestemmelserne i lovens kapitel 5. Lønmodtager- og arbejdsgiverside *kan* også aftale at benytte reglerne i kapitel 5. Bestemmelserne i kapitel 5 er subsidiære i forhold til bestemmelserne i kapitel 4, og kapitel 5 skal alene anvendes, når der er uenighed, udvist passivitet fra den centrale ledelses side eller parterne positivt har bestemt at ville bruge bestemmelserne.

Loven finder ikke anvendelse i det omfang en kollektiv overenskomst eller aftale indeholder forpligtelser og rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i revisionsdirektivet, jf. lovens § 3, stk. 1.

Ifølge den eksisterende lovs § 39 samt § 3 til lov nr. 932 af 15. december 1999, finder loven ikke anvendelse i forhold til aftaler om information og høring, som omfatter alle lønmodtagere i fællesskabsvirksomheder eller -koncerner, som er indgået før 21. september 1996. Se mere herom under afsnit 5 om forholdet til eksisterende aftaler og nye aftaler om europæiske samarbejdsudvalg.

3. Baggrund

En revision af det tidligere direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om europæiske samarbejdsudvalg har været under overvejelse i Kommissionen i en årrække. Revisionen af direktivet har bl.a. baggrund i en rundspørge, Kommissionen fik foretaget i begyndelsen af 2008 blandt ca. 10 pct. af alle aktive europæiske samarbejdsudvalg ved hjælp af eksterne konsulenter. Formålet var at undersøge de forskellige løsningsmuligheders potentielle indvirkning på fællesskabsvirksomhederne eller -koncernerne, navnlig hvad angår omkostninger. Hertil fik Kommissionen mellem oktober 2007 og juni 2008 gennemført en konsekvensanalyse vedrørende den påtænkte revision af direktiv 94/45/EF.

Kommissionen har konsulteret de europæiske parter med henblik på forhandling om en revision af direktivet. Parterne kunne imidlertid ikke opnå enighed om en sådan forhandling. Kommissionen fremlagde herefter et forslag til en revision af det gamle direktiv i juli 2008 for Rådet. De europæiske arbejdsmarkedsparter har siden i august 2008 opnået enighed om et fælles udspil om 8 justeringer af Kommissionens forslag, som i videst muligt omfang blev indarbejdet ved Rådets behandling af revisionsforslaget.

Siden vedtagelsen af direktivet har de europæiske arbejdsmarkedsparter udformet endnu et fælles brev af 14. juni 2010, som er udtryk for deres fælles forståelse i forhold til visse artikler. Der er i videst muligt omfang taget hensyn til de europæiske parters holdning til revisionsdirektivet i forhold til implementeringen heraf i dette lovforslag.

Som et resultat af Kommissionens indledende undersøgelser kunne det konstateres, at der for det første ikke er sikkerhed for, at retten til information og høring af lønmodtagerne på tværs af grænserne kan udøves effektivt efter de gældende regler. Dette konkluderes, fordi de eksisterende samarbejdsudvalg ikke informeres og høres ordentligt i over halvdelen af alle tilfælde ved omstruktureringer i fællesskabsvirksomhederne eller -koncernerne, og fordi der oprettes forholdsvist få nye europæiske samarbejdsudvalg, samt antallet heraf ikke er steget i de seneste år. Der er kun nedsat europæiske samarbejdsudvalg i 36 pct. af de fællesskabsvirksomheder eller -koncerner, der falder ind under direktivets anvendelsesområde.

For det andet kan der peges på, at der er en vis usikkerhed forbundet med visse af bestemmelserne i direktivet, og for det tredje har man fundet, at begreberne *information* og *høring* i direktivet afviger fra begreberne i nyere direktiver, som ligeledes regulerer information og høring af lønmodtagerne.

Kommissionens undersøgelser fra 2007 viste, at der findes ca. 820 aktive europæiske samarbejdsudvalg, som repræsenterer ca. 14,5 mio. lønmodtagere. Siden direktivets vedtagelse i 1994 er der sket en stabil stigning i antallet af europæiske samarbejdsudvalg, som dog over årene er blevet mindre og næsten er gået i stå.

For Danmarks vedkommende fandt Kommissionen i 2007, at ca. 60 fællesskabsvirksomheder eller -koncerner med hovedkvarter i Danmark var omfattet af direktivet. Heraf havde lidt over 20 fællesskabsvirksomheder eller -koncerner med hovedkvarter i Danmark fungerende europæiske samarbejdsudvalg. Langt flere fællesskabsvirksomheder eller -koncerner med danske bedrifter (ikke hovedkvarter) var omfattet af direktivet, nemlig ca. 670. I alt fandt Kommissionen, at der var ca. 360 fællesskabsvirksomheder eller fællesskabskoncerner med danske bedrifter, som havde fungerende europæiske samarbejdsudvalg i Danmark.

Dette lovforslag har været behandlet i Beskæftigelsesministeriets implementeringsudvalg, og har været drøftet i en arbejdsgruppe herunder, hvor relevante parter fra arbejdsmarkedets hovedorganisationer har deltaget. Arbejdsgruppen havde til opgave at sikre, at gennemførelseslovgivningen fik en hensigtsmæssig udformning i forhold til nationale forhold.

4. Lovforslagets indhold

Med lovforslaget søges det at sikre en afbalanceret gennemførelse af revisionsdirektivets bestemmelser, således at de tillagte rettigheder og pligter kan udøves effektivt og samtidig sikre færrest mulige byrder samt en effektiv beslutningsproces i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen. Det er i den forbindelse ikke hensigten med dette lovforslag at forringe den eksisterende situation for lønmodtagere omfattet af loven fra 1996.

På en lang række punkter foreslås loven om europæiske samarbejdsudvalg justeret med dette lovforslag i henhold til revisionsdirektivet, således at pligter og rettigheder, som følger af formålet med både det tidligere og det reviderede direktiv, bliver udspecificerede og tydelige. I den forbindelse defineres begreberne tværnationale emner, information og høring. Den centrale ledelses ansvar for at stille de nødvendige midler til rådighed for det europæiske samarbejdsudvalg tydeliggøres, herunder udspecificeres det, at medlemmerne af udvalget har ret til uddannelse, som er nødvendig for deres varetagelse af opgaverne i udvalget, uden løntab.

En række underretningspligter tydeliggøres med de nye regler. I den forbindelse har den centrale ledelse ansvaret for indhentning og videregivelse af oplysninger, som kan sætte lønmodtagersiden i stand til at vurdere om fællesskabsvirksomheden eller -koncernen opfylder betingelserne for at være en fællesskabsvirksomhed eller -koncern i lovens forstand. Det tydeliggøres ligeledes, at der skal gives oplysninger om indledningen af forhandlinger om nedsættelse af et særligt forhandlingsorgan samt underretning om den endelige sammensætning af organet.

De europæiske arbejdsmarkedsparters rolle specificeres og anerkendes. Blandt andet defineres deres rolle som sagkyndig for udvalget, og de får som nævnt ovenfor krav på en række oplysninger under arbejdet med nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg.

Med lovforslaget afgrænses det europæiske samarbejdsudvalgs kompetencer, reglerne for sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg ændres, og de oplysninger, der skal fremgå af en aftale om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg, udvides.

Der indføres en ny bestemmelse om konsekvenser for aftaler om europæiske samarbejdsudvalg i tilfælde af væsentlige strukturelle ændringer i fællesskabsvirksomheders eller -koncerner.

Med lovforslaget specificeres det, hvilke aftaler, der kan undtages fra revisionsdirektivets anvendelsesområde.

Endelig foreslås loven tilpasset i henhold til bilaget til direktivet, som indeholder sekundære regler til direktivets bestemmelser. Bilaget indeholder en nærmere regulering af nedsættelse af og arbejdet i et europæisk samarbejdsudvalg, hvis parterne enten vælger det selv eller *ikke* opnår enighed herom på egen hånd.

5. Forholdet til eksisterende aftaler og nye aftaler om europæiske samarbejdsudvalg

Ifølge den eksisterende lovs § 39, finder loven ikke anvendelse i forhold til aftaler om information og høring, som omfatter alle lønmodtagere i en fællesskabsvirksomhed eller -koncern, som er indgået før 21. september 1996. Sådanne aftaler vil fortsat være undtaget lovens anvendelsesområde dog under iagttagelse af dette lovforslags nr. 15 om § 17 a, jf. ikrafttrædelsesbestemmelsen i dette lovforslags § 3.

Hvis europæiske samarbejdsudvalg, som bygger på aftaler fra før 21. september 1996, som er undtaget fra lovens anvendelsesområde, jf. § 39 i den gældende lov eller efter § 3 i lovændringen nr. 932 af 15. december 1999, skal tilpasses på grund af væsentlige ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens struktur som ved f.eks. fusioner, overtagelse eller spaltning, efter dette lovforslags ikrafttræden den 5. juni 2011, skal reglerne i den nye bestemmelse § 17 a iagttages. § 17 a finder dog kun anvendelse, hvis der ikke i gældende aftaler er bestemmelser, som tager højde for strukturændringen, eller hvis der er bestemmelser i to eller flere gældende aftaler, som strider mod hinanden og der skriftligt fremsættes anmodning fra mindst 100 lønmodtagere eller deres repræsentanter i mindst to medlemsstater eller hvis ledelsen af egen drift initierer forhandlingerne. Hvis § 17 a finder anvendelse, skal der indledes forhandlinger om en ny aftale om europæiske samarbejdsudvalg efter lovens kapitel 3 og 4.

Muligheden for at undtage aftaler fra dette lovforslags anvendelsesområde stammer fra revisionsdirektivets artikel 14. Bestemmelsen giver mulighed for, at aftaler indgået inden revisionsdirektivets ikrafttrædelsesdato kan undtages fra direktivets anvendelsesområde, og denne mulighed implementeres i dansk ret ved dette lovforslags § 3. Forudsætningen, for at disse aftaler fortsat kan undtages, er, at de ikke bliver omfattet af dette lovforslags § 17 a.

Aftaler indgået mellem den 22. september 1996 og denne lovs ikrafttræden, som er omfattet af den gældende lov fra 1996 og lovændringen ved lov nr. 932 af 15. december 1999 kan således undtages fra dette lovforslags anvendelsesområde, hvis de er blevet revideret så de opfylder de beskrevne betingelser, inden den 5. juni 2011, så de tager højde for eventuelle fremadrettede væsentlige strukturelle ændringer.

Tilsvarende vil nye aftaler indgået i implementeringsperioden, mellem den 5. juni 2009 og den 5. juni 2011, kunne undtages fra dette lovforslags anvendelsesområde, hvis de tager højde for eventuelle væsentlige strukturelle ændringer i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen, og at der ikke er modstridende bestemmelser i aftaler om information og høring.

Hvis nye aftaler om nedsættelse af europæiske samarbejdsudvalg indgås efter dette lovforslags ikrafttrædelsesdato den 5. juni 2011, vil de blive omfattet af dette lovforslag.

Til illustration af, hvilke regelsæt, der gælder for hvilke aftaler, henvises til skemaet i de særlige bemærkninger til § 3.

6. Forholdet til eksisterende regler om information og høring

Lovforslaget berører ikke de eksisterende regler om information og høring, som er indeholdt i en række direktiver, som er gennemført i dansk ret. Dette gælder i relation til reglerne om information og høring, som er indeholdt i 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, som er gennemført i lov om information og høring af lønmodtagere, lovbekendtgørelse nr. 303 af 2. maj 2005. Det gælder ligeledes i relation til 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. Det gælder endvidere i relation til 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 overførelse af virksomheder eller bedrifter eller af dele af virksomheder eller bedrifter, som er gennemført ved lov om lønmodtagers retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002.

Der er andre regler om information og høring i dansk ret, som angår særligt afgrænsede områder som reglerne om europæiske samarbejdsudvalg. Disse regler bygger ligeledes på direktiver, som er implementeret ved dansk lovgivning. I den forbindelse kan nævnes Rådets direktiv nr. 2001/86/EF af 8. oktober 2001 om fastsættelse af supplerende bestemmelser til statut for det europæiske selskab (SE) for så vidt angår medarbejderindflydelse, som er gennemført i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, lovbekendtgørelse nr. 281 af 26. april 2004 samt Rådets direktiv nr. 2003/72/EF af 22. juli 2003 om supplerende bestemmelser til statuten for det europæiske andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse, gennemført i dansk ret ved lovbekendtgørelse nr. 241 af 27. marts 2006 om medarbejderindflydelse i SCE-selskaber.

I revisionsdirektivets artikel 12, stk. 1, fremgår det, at information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg skal samordnes med information og høring af de nationale organer, der repræsenterer lønmodtagere. Samordningen sker under hensyn til de nationale organers kompetencer og virkeområder og princippet om, at det europæiske samarbejdsudvalgs kompetence er begrænset til emner af tværnational karakter. Samordningen kan således medføre, at et emne skal behandles både i det europæiske samarbejdsudvalg og i et eller flere relevante nationale samarbejdsorganer. Tværnationale emner, som skal behandles i det europæiske samarbejdsudvalg skal således ikke nødvendigvis behandles i alle nationale samarbejdsorganer i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen, men er relevante for de nationale organer, som repræsenterer lønmodtagere, der er direkte berørt af emnet.

Samordningen af det nationale og det tværnationale samarbejdsudvalgsniveau såvel som af direktiverne i fællesskabsretten om information og høring af lønmodtagere indføres af hensyn til at sikre effektivitet, sammenhæng og retssikkerhed på fællesskabsvirksomhederne eller -koncerne.

Angående det tidsmæssige aspekt ved samordningen bør et europæisk samarbejdsudvalgs afgivelse af en udtalelse ikke berøre den centrale ledelses nødvendige høringer af det nationale niveau inden for de tidsrammer, der følger af national lovgivning, aftaler eller praksis. Det europæiske samarbejdsudvalg kan underrettes forud for eller samtidig med de nationale samarbejdsorganer, dog uden at forringe lønmodtagernes generelle beskyttelsesniveau.

Det slås fast i revisionsdirektivets artikel 12, stk. 5, at gennemførelsen af direktivet ikke må føre til forringelser af den eksisterende nationale situation, hvad angår det generelle beskyttelsesniveau for lønmodtagerne på det område, som er omfattet af direktivet.

Reglerne for sådan en samordning fastsættes i aftalen om det europæiske samarbejdsudvalg efter denne lovs § 17, nr. 3 som affattet ved nr. 12, i dette lovforslag, hvorfor der henvises til de særlige bemærkninger hertil.

7. De økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget har ingen økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige.

8. De økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Lovforslaget vil have økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet, såfremt fællesskabsvirksomhederne eller -koncerne er omfattet af lovgivningen om europæiske samarbejdsudvalg. I den forbindelse skal det bemærkes, at der inden dette lovforslags ikrafttrædelsesdato er mulighed for at indgå aftaler om europæiske samarbejdsudvalg, som kan undtages lovens anvendelsesområde, jf. dette lovforslags § 3.

Ifølge de seneste tal fra Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, er ca. 20 fællesskabsvirksomheder eller -koncerne omfattet af loven. Tallene bygger på en måling fra 2001 foretaget i forbindelse med regeringens tværministerielle arbejde med Aktivitetsbaseret Måling af Virksomhedernes Administrative Byrder (AMVAB). En række af de omfattede danske fællesskabsvirksomheder eller -koncerne har højst sandsynligt benyttet sig af muligheden for at aftale sig ud af lovens anvendelsesområde.

Erhvervs- og Selskabsstyrelsen vurderer, at lovforslaget vil medføre økonomiske konsekvenser for erhvervslivet som følge af dette lovforslags nr. 26 om en tilføjelse til § 28, stk. 2. Tilføjelsen til bestemmelsen pointerer, at medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg har ret til uddannelse uden løntab, hvis det er nødvendigt for, at de kan udøve deres repræsentative opgaver i et internationalt miljø.

Tilsvarende vurderer Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, at lovforslaget vil medføre administrative konsekvenser som følge af udvidelsen af oplysningsforpligtelsen om indledning af forhandlinger om nedsættelse af et særligt forhandlingsorgan samt om sammensætningen af det europæiske samarbejdsudvalg til også at omfatte de kompetente europæiske arbejdsmarkedsparter, jf. § 9, stk. 2 som affattet ved dette lovforslags nr. 5, og en præcisering i de subsidiære bestemmelser af, hvilke oplysninger det europæiske samarbejdsudvalg skal have, jf. § 21, som affattet ved dette lovforslags nr. 17.

Da lovforslaget omfatter et meget begrænset antal virksomheder, vurderes det, at lovforslaget samlet kan medføre omkostninger på ca. 2-3 mio. kr. på landsplan.

9. De administrative konsekvenser for borgerne

Forslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

10. De miljømæssige konsekvenser

Forslaget har ikke miljømæssige konsekvenser.

11. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Rådets direktiv 2009/38/EF af 6. maj 2009 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og -koncerner med henblik på at informere og høre lønmodtagerne.

Direktiv 2009/38/EF er en revision af Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994. Fristen for gennemførelse af direktiv 2009/38/EF er den 5. juni 2011.

12. Hørte myndigheder og organisationer

Lovforslaget har været sendt i høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kommunernes Landsforening, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kristelig Fagbevægelse, Frie Funktionærer, Danske Regioner, Centralorganisationernes Fællesudvalg, Offentligt Ansattes Organisationer samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Lovforslaget har derudover været sendt i høring hos Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, Personalestyrelsen og Advokatsamfundet.

13. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter	Negative konsekvenser/merudgifter
Økonomiske konsekvenser for stat, kommune og regioner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommune og regioner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Lovforslaget skønnes at medføre økonomiske konsekvenser på ca. 2-3 mio. kr. på landsplan, særligt som følge af retten til uddannelse uden løntab
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Lovforslaget skønnes at medføre administrative konsekvenser som følge af, at oplysningsforpligtelsen udvides og præciseres
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser	Ingen	Ingen

for borgerne		
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget implementerer Rådets direktiv 2009/38/EF af 6. maj 2009.	

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Fodnoten til lovens titel tilpasses således, at revisionsdirektiv nr. 2009/38/EF af 6. maj 2009 indføres.

Til nr. 2

Der er tale om en konsekvensændring i den gældende lovs § 3, stk. 1, som tager højde for, at de direktiver, der henvises til i bestemmelsen er blevet ændret og har fået nye numre.

Til nr. 3

Der er tale om en konsekvensændring i den gældende lovs § 6, stk. 6, idet den eksisterende henvisning til, at loven ikke finder anvendelse i det omfang kollektive overenskomster eller aftaler indeholder forpligtelser, der som minimum svarer til bestemmelserne i det tidligere direktiv nr. 94/45/EF. Henvisningen til det tidligere direktiv ændres til en henvisning til revisionsdirektivet.

Til nr. 4

I den gældende lov er emner af *tværnational karakter*, *information* og *høring* ikke defineret. Der foreslås indsat 3 nye bestemmelser med definitioner af disse emner. I forslaget § 7 a defineres emner af tværnational karakter, i § 7 b defineres information og i § 7 c defineres høring.

Ad § 7 a

Definitionen af *emner af tværnational karakter* følger af direktivets art. 1, stk. 4. Definitionen er særlig relevant, når det europæiske samarbejdsudvalgs kompetence skal afgrænses i forhold til dette lovforslags nr. 10 om en ny § 13 a.

Ved afgørelsen af om et emne er af tværnational karakter, må der anlægges en konkret vurdering, hvor der tages hensyn til omfanget af emnets potentielle virkninger og det ledelses- og repræsentationsniveau, det involverer. Lønmodtagerne og deres repræsentanter skal sikres information og høring på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne. Emner der vedrører hele fællesskabsvirksomheden eller -koncernen eller mindst to medlemsstater, betragtes som tværnationale. Dette omfatter emner, som uanset antallet af involverede medlemsstater er af betydning for den europæiske arbejdsstyrke, i forhold til omfanget af deres potentielle virkninger, eller som indebærer en overførelse af aktiviteter mellem medlemsstater.

Til illustration af betydningen af, at tværnationale emner er afhængig af deres potentielle virkninger og det ledelses- og repræsentationsniveau, de involverer, kan følgende eksempler nævnes:

Eksempel 1: Den centrale ledelse i en fællesskabskoncern bestående af virksomheder i land A, B, C og D beslutter, at produktionen fremover skal samles i større virksomhedsenheder i land B og C. Beslutningen betyder, at der fremover ingen produktion skal være i land A og D, og

virksomhederne her skal lukkes, mens produktionen skal udvides i land B og C. En sådan beslutning vil være af tværnational karakter.

Eksempel 2: Fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens hovedkvarter tager en strategisk beslutning om at stoppe produktion i det land, hvor hovedkvarteret ligger og lukke en del af virksomhedens aktiviteter i samme medlemsstat. Dette kan være af tværnational karakter, selvom beslutningerne umiddelbart kun angår én medlemsstat, hvis den omhandlede produktion mv. er af en vis størrelse i forhold til fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens samlede aktiviteter, fordi beslutningen angår hele fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens europæiske arbejdsstyrke i forhold til potentielle konsekvenser på længere sigt. I den sammenhæng kan det nævnes, at et emne kan have både tværnational og national karakter, hvorfor det skal behandles i både det europæiske samarbejdsudvalg og i nationale samarbejdsudvalg.

Eksempel 3: Der tages en teknisk beslutning af en fælles serviceenhed i medlemsstat A, som kun vil have begrænset effekt for virksomhedsaktiviteter i medlemsstat B. Det kunne være den fælles IT-enhed for hele fællesskabsvirksomheden, der beslutter at indføre et nyt styresystem. En sådan beslutning vil som udgangspunkt ikke være af tværnational karakter.

Ad § 7 b og § 7 c

I revisionsdirektivet er definitionen af høring blevet mere retvisende, og der er tilføjet en tilsvarende definition af begrebet information. De foreslåede bestemmelser § 7 b og c i dette lovforslags nr. 4 gennemfører revisionsdirektivets artikel 2, f-g.

I direktivet fra 1994 er høring defineret som: ”udveksling af synspunkter og etablering af en dialog mellem lønmodtagerrepræsentanterne og den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau”. Information var ikke defineret i direktivet fra 1994.

Den overordnede hensigt med de foreslåede nye bestemmelser i § 7 a-c er, at information der gives det europæiske samarbejdsudvalg, skal angå tværnationale emner, og skal sætte udvalget i stand til at foregribe og håndtere ændringer i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen ved at benytte sig af muligheden for at afgive udtalelser til den centrale ledelse.

Der er flere formål med at indføre nye definitioner af information og høring, såsom at styrke dialogens effektivitet på tværnationalt niveau, at give mulighed for et passende samspil mellem det nationale og det tværnationale samarbejdsudvalgsniveau samt sørge for den nødvendige retssikkerhed ved anvendelsen af revisionsdirektivet. Desuden skal definitionerne sikre sammenhængen med de nyeste direktiver, som også opererer med begreberne information og høring.

Informationen af det europæiske samarbejdsudvalg skal give udvalget mulighed for at kunne foretage en passende analyse af materialet, hvilket forudsætter, at informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold uden at sinke beslutningsprocessen i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen.

Tilsvarende skal informationen gives under hensyntagen til, at udvalget kan afgive en udtalelse til den centrale ledelse, som kan inddrages i beslutningsprocessen. Dette forudsætter, at høringer sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold.

Bemærkningerne om, at information og høring skal ske på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold kan ses i sammenhæng med på den ene side dette lovforslags nr. 16 om en ny § 19 a, om at tilrettelæggelsen af information og høring skal defineres og gennemføres på en sådan måde, at effektiviteten i proceduren sikres, og at fællesskabsvirksomheden eller -koncernen får mulighed for en effektiv beslutningstagning. På den anden side står hensynet til, at medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg skal sættes i stand til at opfylde deres rolle i udvalget, hvormed de skal kunne forstå informationen og kunne afgive en udtalelse, hvis der er behov herfor, som kan indgå i virksomhedens eller koncernens beslutningsgrundlag.

Til nr. 5

Forslaget om en ny bestemmelse om ledelsens oplysningsforpligtelse i § 9, stk. 2, er en præcisering af de eksisterende regler, hvorefter ledelsen skal tilvejebringe de vilkår og de midler, som er nødvendige for at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg. Det primære formål er at sikre lønmodtagersiden adgang til oplysninger, som kan sætte dem i stand til at vurdere, om fællesskabsvirksomheden eller -koncernen er omfattet af loven om europæiske samarbejdsudvalg, så der kan træffes en beslutning om, der skal fremsættes en anmodning om indledning af forhandlinger om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg. De nødvendige oplysninger skal således gives af den centrale ledelse på lønmodtagernes anmodning.

Oplysningsforpligtelsen om opgivelse af antallet af medarbejdere vedrører navnlig oplysninger i henhold til angivelserne i lovens § 4, nr. 1 og 3, og tilsvarende i § 5, nr. 1 og 3, om hvor mange medarbejdere, der skal til at tegne en fællesskabsvirksomhed eller en -koncern i lovens forstand.

Overtrædelse af § 9 i den gældende lov er sanktioneret med bøde efter den gældende lovs § 37. Forslaget til et nyt stk. 2 i § 9, foreslås ligeledes omfattet af sanktionsbestemmelsen.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets artikel 4, stk. 4.

Til nr. 6

Efter den gældende lov er der en maksimumsgrænse for, hvor mange medlemmer et forhandlingsudvalg skal/kan bestå af. Forhandlingsudvalget sammensættes for det første med én repræsentant fra hver medlemsstat, hvor fællesskabsvirksomheden eller -koncernen har virksomheder eller bedrifter. Dernæst kan udvalget suppleres med yderligere medlemmer – hvor mange og hvordan er afhængig af, om virksomhederne eller bedrifterne i de enkelte medlemsstater er over eller under 2000 ansatte.

Med forslaget om en ny formulering af § 11, stk. 2, ændres på, hvorledes den centrale ledelse beregner, hvor mange medlemmer, der skal være i det særlige forhandlingsorgan for at opnå den rette afbalancering af lønmodtagere fra de forskellige medlemsstater.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets artikel 5, stk. 2, litra b.

Det foreslås, at lønmodtagerne i hver enkel medlemsstat, hvor fællesskabsvirksomheden eller -koncernen har virksomheder eller bedrifter, skal repræsenteres i det særlige forhandlingsorgan. Hvis andelen af det samlede antal lønmodtagere i de berørte virksomheder og bedrifter i en enkelt medlemsstat er over 10 pct. af det samlede antal lønmodtagere i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen, tildeles medarbejderne fra denne medlemsstat en ekstra plads i det særlige forhandlingsorgan. Endnu en plads tildeles, hvis andelen er over 20 pct., og så fremdeles.

Hvis oprettelsen af forhandlingsorganet involverer medarbejdere i ti medlemsstater, og der i de ni af staterne er 11 pct. af det samlede antal medarbejdere i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen ansat, mens der i den tiende medlemsstat er ansat 1 pct. af det samlede antal medarbejdere, vil det særlige forhandlingsorgan få 19 medlemmer i alt. Alle ni medlemsstater, hvor der er mere end 10 pct. af det samlede antal medarbejdere ansat, tildeles to pladser i det særlige forhandlingsorgan, mens medlemsstaten, hvor der er ansat 1 pct. af det samlede antal medarbejdere, tildeles én plads.

I forhold til den gældende lovs § 11, stk. 4, skal det præciseres, at hvis der er grupper, som ikke omfattes af eksisterende samarbejdsaftaler, eller hvis der er grupper uden tillidsrepræsentation, skal samarbejdsudvalget eller gruppen af tillidsrepræsentanter suppleres med repræsentanter for disse grupper. Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse. Det er en betingelse for at opnå repræsentation, at disse grupper inden valget anmoder herom. Det forudsættes, at valget til det særlige forhandlingsorgan annonceres i så god tid, at disse grupper får mulighed for at varetage deres interesse gennem en anmodning om repræsentation. Der henvises i denne sammenhæng ligeledes til bemærkningerne til dette lovforslags § 1, nr. 20.

Til nr. 7

Ophævelsen af den gældende lovs § 11, stk. 5, og 6, er en konsekvens af forslaget til ændringen i dette lovforslags § 1, nr. 6.

Til nr. 8

Det følger af den gældende lovs § 12, at den centrale og lokale ledelse skal have underretning om sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan. Med dette lovforslag foreslås underretningsforpligtelsen i § 12 udvidet.

Underretningen om sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan vil således – ud over at skulle gives til den centrale ledelse og de lokale ledelser – også skulle gives til de kompetente europæiske lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. Underretningen om sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan gives af det nyligt nedsatte særlige forhandlingsorgan. Underretningen om sammensætningen til de kompetente europæiske lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer kan eventuel gives gennem de nationale organisationer på arbejdsmarkedet.

§ 12 indebærer fortsat en individuel pligt for den enkelte lønmodtager, til at underrette den lokale ledelse, hvis lønmodtageren bliver valgt til at deltage i det særlige forhandlingsorgan.

Som noget nyt foreslås det desuden, at der skal ske underretning om indledning af forhandlinger angående nedsættelse af det særlige forhandlingsorgan. Informationen om indledning af forhandlingerne skal gives til den centrale ledelse, de lokale ledelser samt de kompetente europæiske lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. Spørgsmålet om, hvem der skal give denne underretning, er ikke afklaret i revisionsdirektivet. Det vil være mest nærliggende, at underretningen gives af den centrale ledelse, da de er part i forhandlingerne, således at de sørger for underretningen til lokal ledelse og de kompetente europæiske lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer eventuelt via de nationale organisationer på arbejdsmarkedet.

De anerkendte europæiske lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer er de arbejdsmarkedsparter, som høres af Kommission i overensstemmelse med traktatens artikel 154. Listen over disse organisationer opdateres og offentliggøres af Kommissionen.

Med ændringen anerkendes de europæiske organisationers rolle i forbindelse med forhandling eller genforhandling af europæiske samarbejdsudvalgs stiftelsesaftaler. Underretningen om indledningen af forhandlinger om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg skal give de anerkendte europæiske lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer mulighed for at følge oprettelsen af nye europæiske samarbejdsudvalg og fremme god praksis.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets artikel 5, stk. 2, litra c.

Til nr. 9

Efter den gældende lov kan det særlige forhandlingsorgan lade sig bistå af særligt sagkyndige. Det foreslås med en tilføjelse til § 13, stk. 2, at også repræsentanter for de europæiske faglige organisationer kan deltage som eksperter/rådgivere i de situationer, hvor det særlige forhandlingsorgan har anmodet herom. De sagkyndige er ikke medlemmer af udvalget.

Tilføjelsen udgør alene en eksemplificering i forhold til den eksisterende bestemmelse.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets artikel 5, stk. 4.

Til nr. 10

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse § 13 a, som præciserer, at det europæiske samarbejdsudvalg alene har kompetence for så vidt angår tværnationale emner.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets artikel 1, stk. 3.

Det er vigtigt, at informationen gives på et relevant ledelsesniveau, hvilket kan afhænge af det behandlede emne. Det vil som udgangspunktet være den øverste centrale ledelse, men kan efter omstændighederne være et andet relevant ledelsesniveau, som har beslutningskompetence inden for det relevante emne. Et eksempel herpå kan være, at informationen gives af den øverste centrale økonomichef, når det gælder fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens økonomiske og finansielle situation.

Det europæiske samarbejdsudvalgs kompetencer og virkeområder skal være adskilt fra de nationale repræsentative organers og være begrænset til tværnationale emner. Der henvises endvidere til bemærkningerne til dette lovforslags § 1, nr. 4 om definitionen af tværnationale emner.

Til nr. 11

Med forslaget om at udvide bestemmelsen i den gældende lovs § 17, nr. 2, sikres den bredest mulige repræsentation af lønmodtagere i forhold til aktiviteter, kategorier og køn og mandatets varighed.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets artikel 6, stk. 2, litra b.

Til nr. 12

Med forslaget om ændring af den gældende lovs § 17, nr. 3, sikres det, at det også af aftalen om det europæiske samarbejdsudvalg fremgår, hvordan samordningen af information og høring mellem det europæiske samarbejdsudvalg og de nationale organer er organiseret.

Med forslaget tages højde for de situationer, hvor de tværnationale emner, som det europæiske samarbejdsudvalg skal informeres og høres om, også kan have national karakter, og derfor også skal forelægges nationale samarbejdsorganer.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets artikel 6, stk. 2, litra c.

Til nr. 13

Med forslaget præciseres den eksisterende bestemmelse i § 17, nr. 7, idet det tilføjes, at aftalen ud over dens varighed og genforhandlingsprocedure skal indeholde regler om ikrafttrædelsesdato, regler for ændring eller opsigelse. Herunder i tilfælde, hvor der sker ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens struktur, som kan være af interesse for det europæiske samarbejdsudvalg.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets artikel 6, stk. 2, litra g.

Til nr. 14

Der foreslås indsat et nyt nr. 8 i den gældende lovs § 17, om hvad en aftale om oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg, som minimum skal indeholde. Benyttes muligheden for at oprette et forretningsudvalg under det europæiske samarbejdsudvalg, skal der fastsættes bestemmelser om dets virke.

Formålet med muligheden for at oprette et forretningsudvalg er at sikre koordinationen og effektiviteten af det europæiske samarbejdsudvalg. Her tænkes særligt på at sikre en hurtig information og høring i tilfælde af usædvanlige omstændigheder. Se også bemærkningerne til dette lovforslags § 1, nr. 18.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets artikel 6, stk. 2, litra e.

Til nr. 15

Der foreslås indsat en ny bestemmelse, § 17 a om konsekvensen af væsentlige ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens struktur for aftaler om eksisterende samarbejdsudvalg.

Bestemmelsen gennemfører revisionsdirektivets artikel 13.

Væsentlige ændringer kan f.eks. være fusion, overtagelse eller spaltning. I tilfælde af sådanne ændringer skal det eller de europæiske samarbejdsudvalg tilpasses til den nye struktur.

Der skal indledes forhandlinger om aftaler om europæiske samarbejdsudvalg efter lovens kapitel 3 og 4, når følgende tre betingelser er opfyldt:

- at der er en væsentlig ændring i fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens struktur, jf. § 17 a, stk. 1, og
- at aftalen ikke indeholder bestemmelser om tilpasning i tilfælde af strukturændringer, eller der er uoverensstemmelse mellem to eller flere gældende bestemmelser i aftaler herom, og
- at den centrale ledelse initierer forhandlinger på eget initiativ eller på skriftlig anmodning af mindst 100 lønmodtagere eller deres repræsentanter i mindst to medlemsstater.

Tilpasningen på grund af væsentlige strukturændringer skal fortrinsvis ske efter bestemmelserne i den gældende aftale om europæiske samarbejdsudvalg, hvis disse bestemmelser gør det muligt at

foretage den nødvendige tilpasning. Er det ikke tilfældet, og fremsættes der en anmodning, som dokumenterer et behov herfor, indledes der forhandlinger om en ny aftale, hvori medlemmerne af det eller de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg skal deltage.

For at muliggøre information og høring af lønmodtagerne i en periode med betydelige ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens struktur skal det eller de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg i følge forslaget til § 17 a, stk. 3, kunne fortsætte deres virke, eventuelt på en tilpasset måde, indtil der indgås en ny aftale.

Ved undertegnelsen af en ny aftale efter § 17 a, skal de tidligere nedsatte europæiske samarbejdsudvalg opløses, og de aftaler, hvorved de er oprettet, bringes til ophør, uanset hvilke bestemmelser de indeholder vedrørende gyldighed eller opsigelse.

Til nr. 16

Der foreslås indsat en ny § 19 a. Bestemmelsen er en hensigtserklæring om, at selve tilrettelæggelsen af informationen og høringen beskrives og gennemføres, således at proceduren er effektiv og en effektiv beslutningstagning er mulig.

Bestemmelsen gennemfører revisionsdirektivets artikel 1, stk. 2.

Til nr. 17

Den gældende lovs § 21, der handler om det europæiske samarbejdsudvalgs kompetence, foreslås ændret, således at det i bestemmelsen præciseres, at det er information og høring om tværnationale emner, som det europæiske samarbejdsudvalg navnlig skal underrettes om. I stk. 2 oplystes de emner, som der navnlig skal underrettes om: fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens struktur, dens økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling for så vidt angår dens aktiviteter, produktion og salg, 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. Oplistingen af emner er ikke udtømmende. Formålet med bestemmelsen er at sikre, at det alene er tværnationale emner og ikke lokale/nationale emner, der underrettes om.

Bestemmelsen gennemfører nr. 1, a i Bilag I til revisionsdirektivet.

Til nr. 18

Forslaget er en konsekvensrettelse af den gældende lovs § 22, stk. 1, som tager højde for, at den gældende maksimumsgrænse for, hvor mange medlemmer et særligt forhandlingsorgan kan bestå af, foreslås ophævet.

Til nr. 19

Efter den gældende lovs § 22, stk. 4, nedsættes der et forretningsudvalg, hvis det europæiske samarbejdsudvalg består af flere end 10 medlemmer. Et sådan forretningsudvalg må højst bestå af tre medlemmer.

Det foreslås, at bestemmelsen ændres, således at forretningsudvalget højst kan bestå af fem medlemmer, og at udvalget skal sikres betingelser, således at de kan udøve arbejdet i forretningsudvalget regelmæssigt.

Formålet med at nedsætte et forretningsudvalg er fortsat at sikre et stort europæisk samarbejdsudvalgs koordination og effektivitet. Det kan særligt være hensigtsmæssigt med et forretningsudvalg i forbindelse med information og høring om beslutninger i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen, som skal tages hurtigt.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets nr. 1, d i Bilag I.

Til nr. 20

Efter den gældende lovs § 22, stk. 1, er der en maksimumsgrænse for, hvor mange medlemmer et særligt forhandlingsudvalg kan bestå af. Forhandlingsudvalget sammensættes for det første med en repræsentant fra hver medlemsstat, hvor fællesskabsvirksomheden eller -koncernen har virksomheder eller bedrifter. Dernæst kan udvalget suppleres med yderligere medlemmer, hvor mange og hvordan er afhængig af, om virksomhederne eller bedrifterne i de enkelte medlemsstater har over eller under 2000 ansatte.

Med forslaget om en ny formulering af § 22, stk. 5, ændres på, hvorledes den centrale ledelse beregner, hvor mange medlemmer, der skal være i det særlige forhandlingsorgan for at opnå en højere grad af afbalancering af lønmodtagere fra de forskellige medlemsstater. Forslaget gennemfører revisionsdirektivets artikel 5, stk. 2, litra b.

Det foreslås, at lønmodtagerne i hver enkelt medlemsstat, hvor fællesskabsvirksomheden eller -koncernen har virksomheder eller bedrifter, skal repræsenteres i det særlige forhandlingsorgan. Hvis andelen af det samlede antal lønmodtagere i de berørte virksomheder og bedrifter i en enkelt medlemsstat er over 10 pct. af det samlede antal lønmodtagere i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen, tildeles medarbejderne fra denne medlemsstat en ekstra plads i det særlige forhandlingsorgan. Endnu en plads tildeles, hvis andelen er over 20 pct. og så fremdeles. Se et eksempel på fordelingen af repræsentanter til det særlige forhandlingsorgan i bemærkningerne til nr. 6.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets nr. 1, c i Bilag I.

I forhold til den gældende lovs § 22, stk. 3, skal det præciseres, at hvis der er grupper, som ikke omfattes af eksisterende samarbejdsaftaler, eller hvis der er grupper uden tillidsrepræsentation, skal samarbejdsudvalget eller gruppen af tillidsrepræsentanter suppleres med repræsentanter for disse grupper. Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse. Det er en betingelse for at opnå repræsentation, at disse grupper inden valget anmoder herom. Det forudsættes, at valget til det europæiske samarbejdsudvalg annonceres i så god tid, at disse grupper får mulighed for at varetage deres interesse gennem en anmodning om repræsentation.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til dette lovforslags§ 1, nr. 6.

Til nr. 21

Med forslaget ophæves den gældende lovs § 22, stk. 6. Som en konsekvens heraf ændres stk. 7-10 til stk. 6-9.

Til nr. 22

Der er tale om forslag til en præcisering, som sikrer, at et eventuelt forretningsudvalg eller det europæiske samarbejdsudvalg orienteres om såvel usædvanlige omstændigheder som beslutninger, der påvirker lønmodtagernes interesser i væsentlig grad.

Forslaget er en gennemførelse af revisionsdirektivets nr. 3, først i 1. afsnit i Bilag I.

Til nr. 23

Med forslaget fjernes indskrænkningen om, at lønmodtagerne kun har ret til at blive hørt om foranstaltninger, der i væsentlig grad berører deres interesser.

Forslaget gennemfører en ændring i revisionsdirektivets nr. 3, sidst i afsnit 1 i Bilag I.

Til nr. 24

Forslaget er en præcisering i overensstemmelse med forslaget i dette lovforslags § 1, nr. 22, og der henvises til bemærkningerne hertil.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets nr. 3, sidst i afsnit 2 i Bilag I.

Til nr. 25

Det foreslås, at der indsættes et nyt stk. 6 i § 24, der præciserer, at den information og høring, som finder sted efter § 24, ikke vedrører bestemmelserne i kapitel 6 i loven, hvor forholdet om fortrolighed behandles. § 24, stk. 6, vedrører ligeledes ikke bestemmelsen i den nye § 19 a, som indførtes med dette lovforslags § 1, nr. 16.

§ 24 er placeret i lovens kapitel 5, der indeholder de subsidiære bestemmelser, dvs. de bestemmelser, som gælder i de situationer, hvor parterne ikke har kunnet nå til enighed om en aftale eller har valgt at følge bestemmelserne i kapitel 5.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets nr. 3, 4. afsnit, i Bilag I.

Til nr. 26

Den foreslåede tilføjelse i § 28, stk. 2, præciserer arbejdsgiverens forpligtelse til at stille tilstrækkelige midler til rådighed i forhold til lønmodtagerens ret til uddannelse uden løntab, som er nødvendig for at udføre arbejdet som repræsentant i det europæiske samarbejdsudvalg.

Denne ret er som udgangspunkt individuel for lønmodtagerne og indebærer dermed ikke nødvendigvis, at samarbejdsudvalget kollektivt har ret til samme uddannelse. De enkelte medlemmer af udvalget vil have ret til den uddannelse uden løntab, som er nødvendig for deres varetagelse af arbejdet som repræsentant i det europæiske samarbejdsudvalg.

Det er op til det europæiske samarbejdsudvalg og den centrale ledelse at fastslå, hvad der konkret er ret til og eventuelt aftale retningslinjer herom. Typen af uddannelse er ikke nærmere specificeret hverken i revisionsdirektivet eller i præambelen hertil. Der skal således foretages en konkret vurdering af, om der skal gives uddannelse, og i givet fald, hvilken type uddannelse de enkelte medlemmer skal have samt omfanget heraf.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets artikel 10, stk. 4.

Til nr. 27

Den foreslåede tilføjelse af et nyt stykke i § 33 specificerer lønmodtagerrepræsentanternes pligt til at underrette de lønmodtagere, vedkommende repræsenterer, om resultatet af informations- og høringsprocessen i det europæiske samarbejdsudvalg.

Tilføjjelsen til bestemmelsen skal sikre lønmodtagerne i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen de nødvendige oplysninger om tværnationale emner, som kan have betydning for den nationale arbejdsplads.

Forslaget gennemfører revisionsdirektivets artikel 10, stk. 2.

Til nr. 28

Det foreslås at strafsanktionere den nye § 17 a, idet den gældende lovs § 10 om indledningen af forhandlinger om nedsættelse af et særligt forhandlingsorgan er sanktioneret med bødestraf. Formuleringen i § 17 a, om at den centrale ledelse på eget initiativ kan indlede forhandlingerne eller på skriftlig anmodninger af lønmodtagerne under nærmere fastsatte betingelser, svarer til formuleringen i gældende lovs § 10. Endvidere foreslås det, at § 28 om den centrale ledelses forpligtelser til at stille tilstrækkelige midler til rådighed, ligeledes sanktioneres med bødestraf.

Til § 2

Det foreslås, at loven træder i kraft den 5. juni 2011. Datoen er i overensstemmelse med datoen for gennemførelse i direktivets artikel 16, stk. 1.

Til § 3

Med revisionsdirektivet videreføres muligheden fra det tidligere direktivs artikel 13, stk. 1, om at visse aftaler, som gælder for samtlige lønmodtagere og regulerer information og høring på tværs af grænserne undtages fra regelsættet om europæiske samarbejdsudvalg. Undtagelsen er dog med respekt af dette lovforslags nr. 15, hvormed indføres en ny bestemmelse, § 17 a, jf. § 3 i dette lovforslag.

Ifølge lovforslagets § 3, stk. 1, kan sådanne aftaler indgået før implementeringsdatoen for det tidligere direktiv 94/45/EF, den 21. september 1996, undtages fra reglerne i både den tidligere lov fra 1996 om europæiske samarbejdsudvalg og dette lovforslag. De kan ligeledes undtages, hvis de er tilpasset i perioden fra 5. juni 2009 til 5. juni 2011 på grund af ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller -koncernens struktur.

Revisionsdirektivet indfører en 2-årig periode fra 5. juni 2009 til 5. juni 2011, hvor fællesskabsvirksomhederne eller -koncernerne har mulighed for at indgå nye aftaler eller ændre i eksisterende aftaler uden at blive omfattet af det nye revisionsdirektivs regler. Aftaler indgået inden implementeringsfristen for revisionsdirektivet vil dog være omfattet af den tidligere lov om europæiske samarbejdsudvalg fra 1996. Derfor kan aftaler i overensstemmelse med den tidligere lov fra 1996, som er indgået eller ændret i tidsrummet mellem 5. juni 2009 og 5. juni 2011 undtages fra dette lovforslags bestemmelser.

I forbindelse med undtagelserne fra lovens anvendelsesområde henvises til dette lovforslags afsnit 5 om forholdet til eksisterende aftaler om europæiske samarbejdsudvalg.

Nedenstående tabel illustrerer, hvilket regelsæt de forskellige typer af aftaler om europæiske samarbejdsudvalg skal behandles efter.

Typer af aftaler indgået i fællesskabsvirksomheder/koncerner om europæiske samarbejdsudvalg	Frem til 5. juni 2011	Fra og med 5. juni 2011 og frem
Aftaler indgået <i>før</i> 22. september 1996 (undtaget efter § 39 i lov nr. 371 af 22. maj 1996 og efter § 3 i lov nr. 932 af 15. december 1999)	Intet regelsæt	Intet regelsæt dog med undtagelse af dette lovforslags § 17 a
Aftaler indgået i perioden <i>mellem</i> den 22. september 1996 og den 5. juni 2009, som <u>ikke er blevet tilpasset/revideret</u> i perioden mellem den 5. juni 2009 og den 5. juni 2011	Lov nr. 371 af 22. maj 1996 med senere ændringer	Lov nr. 371 af 22. maj 1996 med senere ændringer inklusiv dette lovforslag
Aftaler indgået i perioden mellem den 22. september 1996 og den 5. juni 2009, som <u>er blevet tilpasset/revideret</u> i perioden mellem den 5. juni 2009 og den 5. juni 2011	Lov nr. 371 af 22. maj 1996 med senere ændringer	Lov nr. 371 af 22. maj 1996 med senere ændringer, eksklusiv dette lovforslag, dog med undtagelse af dette lovforslags § 17 a
Nye aftaler indgået mellem den 5. juni 2009 og den 5. juni 2011	Lov nr. 371 af 22. maj 1996 med senere ændringer	Lov nr. 371 af 22. maj 1996 med senere ændringer, eksklusiv dette lovforslag, dog med undtagelse af dette lovforslags § 17 a
Nye aftaler indgået fra den 5. juni 2011	Lov nr. 371 af 22. maj 1996 med senere ændringer inklusiv dette lovforslag	Lov nr. 371 af 22. maj 1996 med senere ændringer inklusiv dette lovforslag

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering	Lovforslaget
	<p style="text-align: center;">§ 1</p> <p>I lov om europæiske samarbejdsudvalg, jf. lovbekendtgørelse nr. 1018 af 27. oktober 2009, foretages følgende ændringer:</p>
<p>Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 94/45/EF af 22. september 1994, EF-Tidende 1994 L 254, side 54, Rådets direktiv nr. 97/74/EF af 15. december 1997, EF-Tidende 1998 L 10, side 22 og Rådets direktiv nr. 2006/109/EF af 20. november 2006, EF-Tidende 2006 L 363, side 416.</p>	<p>1. Fodnote til lovens titel affattes således: »1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 1994/45/EF af 22. september 1994, EF-Tidende 1994 L 254, side 54, Rådets direktiv nr. 1997/74/EF af 15. december 1997, EF-Tidende 1998 L 10, side 22, Rådets direktiv nr. 2006/109/EF af 20. november 2006, EF-Tidende 2006 L 363, side 416 og Rådets direktiv nr. 2009/38/EF af 6. maj 2009, EF-Tidende 2009 L 122, side 28-44.«</p>
<p>§ 3. Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst eller aftale indeholder forpligtelser og rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i Rådets direktiv nr. 94/45 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i Fællesskabsvirksomheder og Fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne.</p>	<p>2. I § 3, stk. 1, ændres »94/45« til: »2009/38«.</p>
<p>§ 6. --- Stk. 6. Uanset stk. 1-3 anses en virksomhed ikke for en modervirksomhed, hvis der er tale om et selskab som omhandlet i artikel 3, stk. 5, litra a, i Rådets forordning (EØF) nr. 4064/89 af 21. december 1989 om kontrol med virksomhedssammenslutninger. Det samme gælder, hvis der er tale om et selskab som omhandlet i samme artikel, litra c, jf. artikel 5, stk. 3, 1. pkt., i Rådets fjerde direktiv af 25. juli 1978 om årsregnskaber for visse selskabsformer (78/660).</p>	<p>3. I § 6, stk. 6, ændres »4064/89 af 21. december 1989« til: »139/2004 af 20. januar 2004«.</p>
	<p>4. Efter § 7 indsættes: »§ 7 a. Emner betragtes som tværnationale emner, når de vedrører hele</p>

	<p>fællesskabsvirksomheden eller hele fællesskabskoncernen eller mindst to virksomheder eller bedrifter i virksomheden eller koncernen, der er beliggende i to forskellige medlemsstater.</p> <p>§ 7 b. Ved information forstås arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til lønmodtagerrepræsentanterne, for at de kan sætte sig ind i sagens indhold og vurdere det. Informationen gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig lønmodtagerrepræsentanterne 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.</p> <p>§ 7 c. Ved høring forstås etablering af dialog og udveksling af synspunkter mellem lønmodtagerrepræsentanterne og den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau på et tidspunkt, på en måde og med et indhold, som sætter lønmodtagerrepræsentanterne i stand til på grundlag af de meddelte oplysninger om de foreslåede foranstaltninger, som høringen vedrører, uden at det berører ledelsens ansvar, og inden for en rimelig frist at afgive udtalelse, der kan tages hensyn til i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen.«</p>
	<p>5. I § 9 indsættes som nyt stykke: »Stk. 2. Den centrale ledelse er ansvarlig for indhentning og videregivelse af oplysninger, som er nødvendige for indledningen af forhandlinger om nedsættelse af det særlige forhandlingsorgan. Dette særligt i forhold til indhentning og videregivelse af oplysninger om virksomhedens eller koncernens struktur og om antallet af ansatte.«</p>
<p>§ 11. --- Stk. 2. Forhandlingsorganet skal bestå af mindst 3 og højst 27 medlemmer, som vælges af</p>	<p>6. § 11, stk. 2, affattes således: »Stk. 2. Medlemmer af det særlige forhandlingsorgan vælges og udpeges i forhold</p>

<p>lønmodtagerrepræsentanterne eller i mangel heraf af lønmodtagerne.</p>	<p>til det antal lønmodtagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat. Lønmodtagerne i hver medlemsstat tildeles en ordinær plads i det særlige forhandlingsorgan for hver 10 pct. eller en del heraf, som lønmodtagerne i en medlemsstat udgør af det samlede antal lønmodtagere i fællesskabsvirksomhederne eller fællesskabskoncernen. Medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan vælges af lønmodtagerrepræsentanterne af deres midte eller i mangel heraf af alle lønmodtagerne.«</p>
<p>§ 11. --- <i>Stk. 5.</i> Det særlige forhandlingsorgan sammensættes således:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) En repræsentant for de ansatte i hvert af de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor virksomheden eller koncernen har en eller flere bedrifter eller virksomheder, jf. dog nr. 2 og 3. 2) Hvis virksomheden eller koncernen har færre end 2.000 ansatte og kun har bedrifter eller virksomheder i to af de i § 4, nr. 1, nævnte lande, udpeges yderligere en repræsentant for de ansatte i det land, hvor der er beskæftiget flest lønmodtagere. 3) Hvis virksomheden eller koncernen har 2.000 ansatte eller flere, udpeges yderligere <ol style="list-style-type: none"> a) en repræsentant for de ansatte i de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor mindst 25 pct. af virksomhedens eller koncernens ansatte er beskæftiget, og b) to repræsentanter for de ansatte i de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor mere end 50 pct. af virksomhedens eller koncernens ansatte er beskæftiget, eller c) tre repræsentanter for de ansatte i de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor mere end 75 pct. af virksomhedens eller koncernens ansatte er beskæftiget, og d) en repræsentant for hver påbegyndt 5.000 ansatte i lande, hvor der beskæftiges mere end 5.000 lønmodtagere, hvis virksomheden eller koncernen i alt beskæftiger mere end 10.000 lønmodtagere. <p><i>Stk. 6.</i> Såfremt summen af medlemmer valgt efter stk. 5, nr. 1-3, overstiger 27 medlemmer,</p>	<p><i>7. § 11, stk. 5 og 6, ophæves.</i></p>

<p>nedsættes først antallet af medlemmer efter nr. 3, litra d, og derefter antallet af medlemmer efter henholdsvis nr. 3, litra a, b og c.</p>	
<p>§ 12. Den centrale ledelse og de lokale ledelser underrettes om, hvem der er valgt til det særlige forhandlingsorgan.</p>	<p>8. § 12 affattes således: »§ 12. Den centrale ledelse, de lokale ledelser samt de kompetente europæiske lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer underrettes om indledningen af forhandlingerne samt om, hvem der er valgt til det særlige forhandlingsorgan.«</p>
<p>§ 13. --- <i>Stk. 2.</i> Det særlige forhandlingsorgan kan lade sig bistå af særligt sagkyndige efter medlemmernes eget valg.</p>	<p>9. I § 13, stk. 2, indsættes efter ”valg”: » , som kan omfatte repræsentanter for de kompetente og anerkendte lønmodtagerorganisationer på fællesskabsplan. Ekspertene og repræsentanterne for de faglige organisationer kan på anmodning af det særlige forhandlingsorgan deltage som rådgivere i forhandlingsmøderne«</p>
	<p>10. Efter § 13 indsættes: »§ 13 a. Det europæiske samarbejdsudvalgs kompetence og den i denne lov omhandlede procedure for information og høring af lønmodtagerne begrænses til tværnationale emner.«</p>
<p>§ 17. --- 2) Udvalgets sammensætning, antallet af medlemmer, fordelingen af pladser og mandatets varighed.</p>	<p>11. § 17, nr. 2, affattes således: »2) Udvalgets sammensætning, antallet af medlemmer, fordelingen af pladser, idet der i videst muligt omfang tages hensyn til behovet for en ligelig repræsentation af lønmodtagerne efter aktiviteter, kategorier, køn og mandatets varighed.«</p>
<p>§ 17. --- 3) Udvalgets opgaver og beføjelser samt proceduren for information og høring af udvalget.</p>	<p>12. § 17, nr. 3, affattes således: »3) Udvalgets opgaver, beføjelser og proceduren for information og høring samt reglerne for samordning af information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg og af de nationale organer for lønmodtagerrepræsentation.«</p>
<p>§ 17. --- 7) Aftalens varighed og genforhandlingsproceduren.</p>	<p>13. § 17, nr. 7, affattes således: »7) Aftalens ikrafttrædelsesdato og varighed, reglerne for ændring eller opsigelse af aftalen samt de tilfælde, hvor aftalen skal genforhandles</p>

	og genforhandlingsproceduren, herunder om nødvendigt i tilfælde, hvor der sker ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur.«
	14. I § 17 indsættes som nr. 8: »8) Sammensætning, udpegningsregler, beføjelser og møderegler for et forretningsudvalg under det europæiske samarbejdsudvalg, hvis et sådant er oprettet.«
	15. Efter § 17 indsættes: »§ 17 a. Sker der væsentlige ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur, og er der ikke fastsat bestemmelser herom i henhold til gældende aftaler, eller strider bestemmelserne i to eller flere gældende aftaler mod hinanden, skal den centrale ledelse indlede de i § 10 nævnte forhandlinger enten på eget initiativ eller på skriftlig anmodning fra mindst 100 lønmodtagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige medlemsstater. <i>Stk. 2.</i> Mindst tre medlemmer af det eksisterende europæiske samarbejdsudvalg eller af hvert af de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg er medlemmer af det særlige forhandlingsorgan ud over de i henhold til § 11, valgte eller udpegede medlemmer. <i>Stk. 3.</i> Mens forhandlingerne pågår, fortsætter det eller de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg deres arbejde, eventuelt efter regler tilpasset ved aftale mellem medlemmerne af det eller de europæiske samarbejdsudvalg og den centrale ledelse.«
	16. Efter § 19 indsættes i kapitel 4: »§ 19 a. Den praktiske tilrettelæggelse af information og høring af lønmodtagerne defineres og gennemføres på en sådan måde, at effektiviteten i proceduren sikres, og at virksomheden eller koncernen får mulighed for effektiv beslutningstagning.«
§ 21. Det europæiske samarbejdsudvalg har kun	17. § 21 affattes således: »§ 21. Det europæiske samarbejdsudvalgs

<p>kompetence med hensyn til information og høring om spørgsmål, der vedrører hele Fællesskabsvirksomheden eller hele Fællesskabskoncernen eller mindst to bedrifter eller virksomheder i koncernen, der er beliggende i forskellige af de i § 4, nr. 1, nævnte lande.</p> <p><i>Stk. 2.</i> For de virksomheder eller koncerner, der er omhandlet i § 7, stk. 2, har det europæiske samarbejdsudvalg kun kompetence i spørgsmål vedrørende alle de bedrifter eller alle de virksomheder i koncernen, der er beliggende i de i § 4, nr. 1, nævnte lande eller vedrørende mindst to af de bedrifter eller virksomheder i koncernen, der er beliggende i forskellige af disse lande.</p>	<p>beføjelser fastsættes i overensstemmelse med § 13 a.</p> <p><i>Stk. 2.</i> Det europæiske samarbejdsudvalg skal især underrettes om fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur, dens økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling for så vidt angår dens aktiviteter, produktion og salg, 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.</p> <p><i>Stk. 3.</i> Høringen sker således, at medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg mødes med den centrale ledelse og får et begrundet svar på en eventuel udtalelse.«</p>
<p>§ 22. Det europæiske samarbejdsudvalg skal bestå af mindst tre og højst 30 medlemmer. Medlemmerne vælges af lønmodtagerrepræsentanterne af deres midte eller i mangel heraf af alle lønmodtagerne.</p>	<p>18. § 22, <i>stk. 1</i>, affattes således: »Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg vælges af lønmodtagerrepræsentanterne af deres midte eller i mangel heraf af alle lønmodtagerne.«</p>
<p>§ 22. ---</p> <p><i>Stk. 4.</i> Hvis udvalget består af mere end 10 medlemmer, eller hvis det aftales med den centrale ledelse, vælger udvalget af sin midte et forretningsudvalg, der højst må bestå af tre medlemmer. Forretningsudvalget vedtager selv sin forretningsorden.</p>	<p>19. § 22, <i>stk. 4</i>, affattes således: »<i>Stk. 4.</i> Til at koordinere sine aktiviteter vælger det europæiske samarbejdsudvalg af sin midte et forretningsudvalg, der højst må bestå af fem medlemmer, og som skal have de betingelser, der sætter dem i stand til at udøve deres virksomhed regelmæssigt. Forretningsudvalget vedtager selv sin forretningsorden.«</p>
<p>§ 22. ---</p> <p><i>Stk. 5.</i> Det europæiske samarbejdsudvalg sammensættes således:</p> <p>1) En repræsentant for de ansatte i hvert af de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor virksomheden eller koncernen har en eller flere bedrifter eller virksomheder, jf. dog nr. 2 og 3.</p> <p>2) Hvis virksomheden eller koncernen har færre end 2.000 ansatte og kun har bedrifter eller virksomheder i to af de i § 4, nr. 1, nævnte lande, udpeges yderligere en repræsentant for de ansatte i det land, hvor der er beskæftiget flest</p>	<p>20. § 22, <i>stk. 5</i>, affattes således: »<i>Stk. 5.</i> Medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg vælges og udpeges i forhold til det antal lønmodtagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat. Lønmodtagerne i hver medlemsstat tildeles en ordinær plads i det særlige forhandlingsorgan for hver 10 pct. eller en del heraf, som lønmodtagerne i en stat udgør af det samlede antal lønmodtagere i fællesskabsvirksomhederne eller</p>

<p>lønmodtagere.</p> <p>3) Hvis virksomheden eller koncernen har 2.000 ansatte eller flere, udpeges yderligere</p> <p>a) en repræsentant for de ansatte i de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor mindst 25 pct. af virksomhedens eller koncernens ansatte er beskæftiget, og</p> <p>b) to repræsentanter for de ansatte i de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor mere end 50 pct. af virksomhedens eller koncernens ansatte er beskæftiget, eller</p> <p>c) tre repræsentanter for de ansatte i de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor mere end 75 pct. af virksomhedens eller koncernens ansatte er beskæftiget, og</p> <p>d) en repræsentant for hver påbegyndt 5.000 ansatte i lande, hvor der beskæftiges mere end 5.000 lønmodtagere, hvis virksomheden eller koncernen i alt beskæftiger mere end 10.000 lønmodtagere.</p>	<p>fællesskabskoncernen.«</p>
<p>§ 22. ---</p> <p><i>Stk. 6.</i> Såfremt summen af medlemmer valgt efter stk. 5, nr. 1-3, overstiger 30 medlemmer, nedsættes antallet af medlemmer efter nr. 3, litra d.</p> <p><i>Stk. 7.</i> Den centrale ledelse eller efter denne ledelses anvisninger ethvert andet mere passende ledelsesniveau orienteres om sammensætningen af det europæiske samarbejdsudvalg.</p> <p><i>Stk. 8.</i> Den centrale ledelse skal hvert andet år efter indførelsen af det europæiske samarbejdsudvalg beregne antallet af ansatte i de enkelte af de i § 4, nr. 1, nævnte lande. Den centrale ledelse skal informere det europæiske samarbejdsudvalg om resultatet af beregningen. Hvis beregningen vil føre til en ændret sammensætning efter reglerne i stk. 5 og 6, skal antallet af medlemmer fra de lande, der herefter har ret til flere eller færre medlemmer, reguleres i overensstemmelse hermed.</p> <p><i>Stk. 9.</i> Fire år efter indførelsen af det europæiske samarbejdsudvalg nedsat efter reglerne i dette kapitel skal udvalget overveje, hvorvidt der er behov for at indlede forhandlinger med henblik på indgåelsen af den i § 17 eller § 18 omhandlede aftale, eller om</p>	<p>21. § 22, <i>stk. 6</i>, ophæves og <i>stk. 7-10</i> bliver til <i>stk. 6-9</i>.</p>

<p>samarbejdsudvalget skal opretholdes på det givne retsgrundlag. <i>Stk. 10.</i> § 17, § 18 og § 20, stk 1, finder tilsvarende anvendelse, hvis det besluttes at forhandle en aftale i overensstemmelse med § 17 og § 18, og udtrykket »det særlige forhandlingsorgan« erstattes da med udtrykket »det europæiske samarbejdsudvalg«.</p>	
<p>§ 24. I tilfælde af helt usædvanlige omstændigheder, der påvirker lønmodtagernes interesser i væsentlig grad, navnlig flytning, lukning af virksomheder eller bedrifter eller afskedigelser af større omfang, har forretningsudvalget eller, hvis et sådant ikke findes, det europæiske samarbejdsudvalg krav på at blive orienteret.</p>	<p>22. I § 24, <i>stk. 1</i>, indsættes efter »omstændigheder«: »eller beslutninger«.</p>
<p>§ 24. --- <i>Stk. 2.</i> Forretningsudvalget eller, hvis et sådant ikke findes, det europæiske samarbejdsudvalg 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 lønmodtagernes interesser.</p>	<p>23. I § 24, <i>stk. 2</i>, udgår: »om foranstaltninger, der i væsentlig grad berører lønmodtagernes interesser.«</p>
<p>§ 24. --- <i>Stk. 3.</i> I forretningsudvalgets møde med ledelsen, jf. <i>stk. 2</i>, kan de medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg, der er valgt eller udpeget af de bedrifter eller virksomheder, der er direkte berørt af de planlagte foranstaltninger, ligeledes deltage.</p>	<p>24. I § 24, <i>stk. 3</i>, udgår: »planlagte foranstaltninger« og i stedet indsættes: »pågående omstændigheder eller beslutninger«.</p>
	<p>25. I § 24 indsættes som <i>stk. 6</i>: »<i>Stk. 6.</i> Den information og høring, der finder sted efter denne bestemmelse, berører ikke § 19 a og bestemmelserne i kapitel 6.«</p>
<p>§ 28. --- <i>Stk. 2.</i> Den centrale ledelse skal stille tilstrækkelige midler til rådighed for medlemmerne af det europæiske</p>	<p>26. I § 28, <i>stk. 2</i>, indsættes som nyt <i>1. pkt.</i>: »Den centrale ledelse skal stille tilstrækkelige midler til rådighed for medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg til, at de kan</p>

<p>samarbejdsudvalg til, at de kan varetage deres opgaver på passende måde. Den centrale ledelse skal sikre, at medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og forretningsudvalget ikke lider et løntab på grund af deres deltagelse i udvalgets arbejde.</p>	<p>varetage deres opgaver på en passende måde. I den forbindelse skal medlemmerne have uddannelse uden løntab, hvis det er nødvendigt, for at de kan udøve deres repræsentative opgaver i et internationalt miljø.« 1. og 2. pkt. bliver herefter 2. og 3. pkt.</p>
	<p>27. Efter § 33 indsættes: »§ 33 a. Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg underretter lønmodtagerrepræsentanterne på virksomhedsniveau i en fællesskabskoncern eller, i mangel af repræsentanter, samtlige lønmodtagere om indholdet og resultatet af informations- og høringsproceduren, jf. dog kapitel 6.«</p>
<p>§ 37. Overtrædelse af § 9, § 10, stk. 1, § 11, stk. 1, §§ 16, 20 og 23 og § 24, stk. 1, 2 og 4, straffes med bøde.</p>	<p>28. § 37, <i>stk. 1</i>, affattes således: »Overtrædelse af §§ 9, 10, stk. 1, 11, stk. 1, 16, 17 a, 20, 23, 24, stk. 1-2 og stk. 4, samt § 28 straffes med bøde.«</p>
	<p style="text-align: center;">§ 2</p> <p>Loven træder i kraft den 5. juni 2011.</p>
	<p style="text-align: center;">§ 3</p> <p>Loven, bortset fra § 17 a som affattet ved denne lovs § 1, nr. 15, finder ikke anvendelse for de Fællesskabsvirksomheder og Fællesskabskoncerner, hvor der er aftaler om information og høring, som er trådt i kraft, eller som træder i kraft senest den 3. juni 2011. Det er dog en forudsætning, at en aftale omfatter alle lønmodtagere i den pågældende virksomhed eller koncern og vedrører information og høring om spørgsmål, der berører virksomheder eller bedrifter i flere af de i § 4, nr. 1, nævnte lande. <i>Stk. 2.</i> Hvis de i stk. 1 nævnte aftaler udløber, kan parterne aftale at videreføre disse. Hvis ikke de videreføres, finder loven anvendelse.</p>

**Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF
af 6. maj 2009
om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder
og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne
(omarbejdning)
(EØS-relevant tekst)**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 137,
under henvisning til forslag fra Kommissionen,
under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg [1],
efter høring af Regionsudvalget,
efter proceduren i traktatens artikel 251 [2], og
ud fra følgende betragtninger:

(1) Der skal foretages en række væsentlige ændringer af Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne [3]. Direktivet bør af klarhedshensyn omarbejdes.

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

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

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

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

(6) Efter denne anden konsultationsfase har arbejdsmarkedets parter ikke meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede en proces, der kan føre til indgåelse af en aftale, jf. traktatens artikel 138, stk. 4.

(7) Det har vist sig nødvendigt at modernisere fællesskabslovgivningen om information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne for at sikre, at arbejdstagernes ret til information og høring kan udøves effektivt, at øge antallet af europæiske samarbejdsudvalg og samtidig sikre den fortsatte

gyldighed af eksisterende aftaler, at løse de problemer, der er blevet påpeget i forbindelse med den praktiske anvendelse af direktiv 94/45/EF, og at afhjælpe den retsikkerhed, der er forbundet med visse af dets bestemmelser eller mangelen på sådanne, samt at sikre et bedre samspil mellem Fællesskabets retsakter om information og høring af arbejdstagerne.

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

(9) Dette direktiv er et led i fællesskabsrammen til støtte og 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.

(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 skal virksomheder og koncerner, som opererer i to eller flere medlemsstater, informere og høre repræsentanter for de arbejdstagere, som berøres af deres afgørelser.

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

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

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

(14) Det er nødvendigt, at den praktiske tilrettelæggelse af information og høring af arbejdstagerne defineres og gennemføres på en sådan måde, at effektiviteten af disse direktivs bestemmelser sikres. Med henblik herpå bør information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg give det mulighed for rettidig afgivelse af en udtalelse til virksomheden, uden at dennes tilpasningsevne drages i tvivl. Kun ved at føre en dialog på det niveau, hvor retningslinjer udarbejdes, og ved reelt at inddrage arbejdstagernes repræsentanter heri gøres det muligt at foregribe og håndtere ændringer.

(15) Arbejdstagerne og deres repræsentanter skal sikres information og høring på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne. Med henblik herpå skal det europæiske samarbejdsudvalgs kompetencer og virkeområder være adskilte fra de nationale repræsentative organers og være begrænsede til tværnationale emner.

(16) Hvorvidt et emne er af tværnational karakter, bør bestemmes under hensyntagen til omfanget af dets potentielle virkninger og det ledelses- og repræsentationsniveau, det involverer. Emner, der vedrører hele virksomheden eller hele koncernen eller mindst to medlemsstater, betragtes derfor som tværnationale. Dette omfatter emner, som uanset antallet af involverede medlemsstater er af betydning for den europæiske arbejdsstyrke, for så vidt angår omfanget af deres potentielle virkninger, eller som indebærer overførsel af aktiviteter mellem medlemsstater.

(17) Det er nødvendigt udelukkende for dette direktiv at definere "virksomhed, der udøver kontrol", uden at det berører definitioner af "koncern" eller "kontrol" i andre retsakter.

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

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

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

(21) Det er nødvendigt at præcisere begreberne information og høring af arbejdstagerne for at sikre sammenhæng med de nyeste direktiver på området og med de begreber, der anvendes på nationalt plan, og for at opfylde en målsætning om at styrke dialogens effektivitet på tværnationalt niveau, at give mulighed for et passende samspil mellem denne dialogs nationale og tværnationale niveau samt at sørge for den nødvendige retssikkerhed ved anvendelsen af dette direktiv.

(22) Det er nødvendigt, at udtrykket "information" defineres under hensyntagen til, at arbejdstagerrepræsentanterne skal kunne foretage en passende analyse, hvilket forudsætter, at informationen gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold uden at sinke beslutningsprocessen i virksomhederne.

(23) Det er nødvendigt, at udtrykket "høring" defineres under hensyntagen til, at der skal kunne afgives en udtalelse, som kan inddrages i beslutningsprocessen, hvilket forudsætter, at høringen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold.

(24) Såfremt en virksomheds eller, i forbindelse med en koncern, en kontrollerende virksomheds hovedkontor ligger uden for medlemsstaterne, påhviler det virksomhedens repræsentant på en medlemsstats område, som eventuelt udpeges hertil, eller i mangel af en sådan, den bedrift eller

kontrollerede virksomhed, som beskæftiger det største antal arbejdstagere i medlemsstaterne, at gennemføre direktivets krav om information og høring af arbejdstagerne.

(25) En virksomheds eller en koncerns ansvar for videregivelse af de oplysninger, der er nødvendige for indledningen af forhandlinger, skal præciseres på en sådan måde, at arbejdstagerne sættes i stand til at afgøre, om deres virksomhed eller koncern er henholdsvis en fællesskabsvirksomhed eller en fællesskabskoncern, og til at tage de nødvendige kontakter for at kunne fremsætte en anmodning om indledning af forhandlinger.

(26) Det særlige forhandlingsorgan skal repræsentere arbejdstagerne fra de forskellige medlemsstater på en afbalanceret måde. Arbejdstagerrepræsentanterne skal kunne rådføre sig med hinanden for at fastlægge deres holdninger i forbindelse med forhandlingerne med den centrale ledelse.

(27) Den rolle, anerkendte fagforeninger kan spille i forbindelse med forhandling eller genforhandling af europæiske samarbejdsudvalgs stiftelsesaftaler ved at støtte arbejdstagerrepræsentanter, som måtte ønske det, skal anerkendes. Der skal gives underretning til kompetente fagforeninger og arbejdsgiverforeninger, der er anerkendt som europæiske arbejdsmarkedsparter om indledningen af forhandlinger, så de har mulighed for at følge oprettelsen af nye europæiske samarbejdsudvalg og fremme god praksis. Anerkendte kompetente europæiske fagforeninger og arbejdsgiverforeninger er de arbejdsmarkedsparter, som høres af Kommissionen i overensstemmelse med traktatens artikel 138. Listen over disse foreninger opdateres og offentliggøres af Kommissionen.

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

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

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

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

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

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

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

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

(36) I overensstemmelse med de generelle principper for fællesskabslovgivningen bør administrative eller retlige procedurer samt sanktioner, der er effektive, har afskrækkende virkning og står i rimeligt forhold til overtrædelsen, finde anvendelse i sager om krænkelse af de forpligtelser, der følger af dette direktiv.

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

(38) Dette direktiv bør ikke berøre de informations- og høringsprocedurer, der er omhandlet i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab [4], 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 [5] 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 [6].

(39) Der bør gælde en særlig ordning for fællesskabsvirksomheder og -koncerner, hvor der allerede den 22. september 1996 fandtes en aftale, der gjaldt for samtlige arbejdstagere, om information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne.

(40) Hvis der sker betydelige ændringer i virksomhedens eller koncernens struktur, f.eks. i tilfælde af fusion, overtagelse eller spaltning, skal det eller de europæiske samarbejdsudvalg tilpasses. Denne tilpasning skal fortrinsvis ske efter bestemmelserne i den gældende aftale, hvis disse

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

(41) Hvis denne tilpasningsklausul ikke finder anvendelse, bør der gives tilladelse til at videreføre de gældende aftaler, så de ikke obligatorisk skal genforhandles, når der ikke er behov for det. Det bør fastsættes, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, ikke bør finde anvendelse på aftaler indgået forud for den 22. september 1996 i henhold til artikel 13, stk. 1, i direktiv 94/45/EF eller artikel 3, stk. 1, i direktiv 97/74/EF [7], så længe disse aftaler fortsat er gældende. Desuden fastsætter dette direktiv ikke en generel forpligtelse til at genforhandle aftaler indgået i henhold til artikel 6 i direktiv 94/45/EF mellem den 22. september 1996 og den 5. juni 2011.

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

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

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

(45) Målet for dette direktiv, nemlig en styrkelse af retten til information og høring for arbejdstagerne i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, kan ikke i tilstrækkelig grad nås af medlemsstaterne og kan derfor bedre nås på fællesskabsplan; Fællesskabet kan derfor træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet, jf. traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

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

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

(48) I overensstemmelse med punkt 34 i den interinstitutionelle aftale om bedre lovgivning [8] tilskyndes medlemsstaterne til, både i egen og Fællesskabets interesse, at udarbejde og offentliggøre oversigter, der så vidt muligt viser overensstemmelsen mellem dette direktiv og gennemførelsesforanstaltningerne.

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

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

DEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål

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

samarbejdsudvalg på koncernniveau, medmindre andet er bestemt i de i artikel 6 omhandlede aftaler.

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

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

Artikel 2

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

a) "fællesskabsvirksomhed": en virksomhed med mindst 1000 ansatte i medlemsstaterne og med mindst 150 ansatte i hver af mindst to medlemsstater

b) "en koncern": en gruppe omfattende en virksomhed, der udøver kontrol, og de af denne kontrollerede virksomheder

c) "fællesskabskoncern":

en koncern, der opfylder følgende betingelser:

- den beskæftiger mindst 1000 arbejdstagere i medlemsstaterne

- den omfatter mindst to virksomheder i forskellige medlemsstater

og

- mindst én virksomhed beskæftiger mindst 150 arbejdstagere i en medlemsstat, og en anden virksomhed beskæftiger mindst 150 arbejdstagere i en anden medlemsstat

d) "arbejdstagerrepræsentanter": repræsentanter for arbejdstagerne i henhold til national lovgivning og/eller praksis

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

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

g) "høring": etablering af en dialog og udveksling af synspunkter mellem arbejdstagerrepræsentanterne og den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau på et tidspunkt, på en måde og med et indhold, som sætter arbejdstagerrepræsentanterne i stand til på grundlag af de meddelte oplysninger om de foreslåede foranstaltninger, som høringen vedrører, uden at det berører ledelsens ansvar, og inden for en rimelig frist at afgive udtalelse, der kan tages hensyn til i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen

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

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

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

Artikel 3

Definition af "virksomhed, der udøver kontrol"

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

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

a) ejer størstedelen af virksomhedens tegnede kapital

b) besidder flertallet af de stemmerettigheder, der er knyttet til de kapitalandele, som virksomheden har udstedt
eller

c) har ret til at udnævne mere end halvdelen af medlemmerne af virksomhedens administrations-, ledelses- eller tilsynsorgan.

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

4. Uanset stk. 1 og 2 anses en virksomhed ikke for at være "en virksomhed der udøver kontrol" i relation til en anden virksomhed, som den har andele i, hvis der er tale om et selskab som omhandlet i artikel 3, stk. 5, litra a) eller c), i Rådets forordning (EF) nr. 139/2004 af 20. januar 2004 om kontrol med fusioner og virksomhedsovertagelser [9].

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.

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

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

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

Artikel 5

Særligt forhandlingsorgan

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 6

Indholdet af aftalen

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

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

a) hvilke virksomheder der indgår i den fællesskabskoncern, eller hvilke bedrifter der indgår i den fællesskabsvirksomhed, der er omfattet af aftalen

b) det europæiske samarbejdsudvalgs sammensætning, antallet af medlemmer, fordelingen af pladser, idet der i videst muligt omfang tages hensyn til behovet for en ligelig repræsentation af arbejdstagerne efter aktiviteter, kategorier og køn, og mandatets varighed

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel 7

Subsidiære forskrifter

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

- når den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan beslutter det

- hvis den centrale ledelse nægter at indlede forhandlinger inden for en frist på seks måneder at regne fra den i artikel 5, stk. 1, omhandlede anmodning

eller

- hvis parterne ikke kan nå til enighed om den i artikel 6 omhandlede aftale i løbet af tre år fra tidspunktet for den oprindelige anmodning, og det særlige forhandlingsorgan ikke har truffet den beslutning, der er nævnt i artikel 5, stk. 5.

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

DEL III

FORSKELLIGE BESTEMMELSER

Artikel 8

Fortrolige oplysninger

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

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

Pligten gælder også efter udløbet af de i første og andet afsnit omhandlede personers mandat, uanset hvor de befinder sig.

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

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

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

Artikel 9

Det europæiske samarbejdsudvalgs virke samt informations- og høringsproceduren

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

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

Artikel 10

Arbejdstagerrepræsentanternes rolle og beskyttelse

1. Uden at det indskrænker andre organers eller organisationers beføjelser på dette område, råder medlemmerne af de europæiske samarbejdsudvalg over de nødvendige midler til at anvende de rettigheder, der følger af dette direktiv, og til i fællesskab at repræsentere interesserne for arbejdstagerne i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen.
2. Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg underretter arbejdstagerrepræsentanterne på bedrifts- eller virksomhedsniveau i en fællesskabskoncern eller, i mangel af repræsentanter, samtlige arbejdstagere om indholdet og resultatet af den informations- og høringsprocedure, der er gennemført i overensstemmelse med dette direktiv, jf. dog artikel 8.
3. Medlemmerne af særlige forhandlingsorganer, medlemmerne af europæiske samarbejdsudvalg og arbejdstagerrepræsentanterne nyder i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver i henhold til artikel 6, stk. 3, beskyttelse og skal have lignende garantier som dem, arbejdstagerrepræsentanter har i henhold til national lovgivning og/eller praksis i beskæftigelseslandet. Dette gælder især med hensyn til deltagelse i særlige forhandlingsorganers eller europæiske samarbejdsudvalgs møder eller ethvert andet møde, der gennemføres i forbindelse med den i artikel 6, stk. 3, omhandlede aftale, og hvad angår aflønning af de medlemmer, der er ansat i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen under nødvendigt fravær i forbindelse med deres opgaver.
4. Hvis det er nødvendigt for, at medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og af det europæiske samarbejdsudvalg kan udøve deres repræsentative opgaver i et internationalt miljø, skal de have uddannelse uden løntab.

Artikel 11

Overholdelse af dette direktiv

1. Hver medlemsstat sikrer, at ledelsen i fællesskabsvirksomheder og i virksomheder i en fællesskabskoncern beliggende på medlemsstatens område og repræsentanterne for disses arbejdstagere eller, hvor det er relevant, arbejdstagerne selv opfylder forpligtelserne i henhold til dette direktiv, uanset om den centrale ledelse befinder sig på medlemsstatens område.
2. Medlemsstaterne sørger for adgang til at træffe passende foranstaltninger, hvis direktivet ikke efterkommes; de sørger især for, at der findes passende administrative eller retlige procedurer, hvorved opfyldelsen af pligterne i henhold til dette direktiv kan håndhæves.
3. Når medlemsstaterne anvender artikel 8, skal de indføre administrative eller retlige klageprocedurer, som arbejdstagerrepræsentanterne kan anvende, når den centrale ledelse pålægger tavshedspligt eller ikke udleverer oplysninger i henhold til artikel 8. Disse procedurer kan omfatte procedurer, der har til formål at sikre de pågældende oplysningers fortrolighed.

Artikel 12

Forhold til andre fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser

1. Information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg samordnes med information og høring af de nationale organer, der repræsenterer arbejdstagerne, under hensyntagen til deres respektive kompetencer og virkeområder og de i artikel 1, stk. 3, nævnte principper.
2. Reglerne for samordning af information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg og af de nationale organer for arbejdstagerrepræsentation fastsættes ved den i artikel 6 omhandlede aftale. Denne aftale berører ikke den nationale rets bestemmelser og/eller praksis om information og høring af arbejdstagerne.
3. Er der ikke ved aftale fastsat sådanne regler, påser medlemsstaterne, at processen med information og høring varetages af det europæiske samarbejdsudvalg og af de nationale organer, der

repræsenterer arbejdstagerne, i tilfælde hvor der påtænkes beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

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

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

Artikel 13

Tilpasning

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

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

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

Artikel 14

Gældende aftaler

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

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

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

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

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

Artikel 15

Rapport

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

Artikel 16

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme artikel 1, stk. 2, 3 og 4, artikel 2, stk. 1, litra f) og g), artikel 3, stk. 4, artikel 4, stk. 4, artikel 5, stk. 2, litra b) og c), artikel 5, stk. 4, artikel 6, stk. 2, litra b), c), e) og g), og artikel 10, 12, 13 og 14 samt bilag I, punkt 1, litra a), c) og d), og punkt 2 og 3, senest den 5. juni 2011 eller sikrer, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ved aftale, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i dette direktiv.

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

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

Artikel 17

Ophævelse

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

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

Artikel 18

Ikrafttræden

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

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

Artikel 19

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Strasbourg, den 6. maj 2009.

På Europa-Parlamentets vegne

H.-G. Pöttering

Formand

På Rådets vegne

J. Kohout

Formand

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

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

[3] EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64.

[4] EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29.

[5] EFT L 225 af 12.8.1998, s. 16.

[6] EFT L 82 af 22.3.2001, s. 16.

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

[8] EUT C 321 af 31.12.2003, s. 1.

[9] EUT L 24 af 29.1.2004, s. 1.

BILAG I

SUBSIDIÆRE FORSKRIFTER

(jf. artikel 7)

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

- a) Det europæiske samarbejdsudvalgs beføjelser fastsættes i overensstemmelse med artikel 1, stk. 3. Det europæiske samarbejdsudvalg skal navnlig underrettes om fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur, økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling i aktiviteterne samt produktion og salg. Herudover skal det europæiske samarbejdsudvalg navnlig underrettes om beskæftigelsessituationen og dennes sandsynlige udvikling, investeringer, væsentlige ændringer i organisationen, indførelsen af nye arbejdsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsoverførsler, fusioner, nedskæringer eller lukning af virksomheder, bedrifter eller væsentlige dele heraf og kollektive afskedigelser. Høringen sker således, at arbejdstagerrepræsentanterne kan mødes med den centrale ledelse og få et begrundet svar på en eventuel udtalelse.
- b) Det europæiske samarbejdsudvalg består af arbejdstagere fra fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen, som vælges eller udpeges af deres midte af arbejdstagerrepræsentanterne eller i mangel heraf af alle arbejdstagerne. Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg vælges eller udpeges i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.
- c) Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg vælges eller udpeges i forhold til det antal arbejdstagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat, ved at tildele hver medlemsstat en plads for hver andel medarbejdere, der er beskæftiget i denne medlemsstat, som udgør 10 %, eller en brøkdel heraf, af det antal medarbejdere, som er beskæftiget i alle medlemsstaterne under ét.
- d) Til at koordinere sine aktiviteter vælger det europæiske samarbejdsudvalg af sin midte et snævert udvalg, der højst må bestå af fem medlemmer, og som skal have de betingelser, der sætter det i stand til at udøve sin virksomhed regelmæssigt. Udvalget vedtager selv sin forretningsorden.
- e) Den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau orienteres om sammensætningen af det europæiske samarbejdsudvalg.
- f) Fire år efter indførelsen af det europæiske samarbejdsudvalg skal dette overveje, hvorvidt der er behov for at indlede forhandlinger med henblik på indgåelsen af den i artikel 6 omhandlede aftale, eller om de subsidiære bestemmelser, der er vedtaget i overensstemmelse med dette bilag, skal opretholdes.

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

2. Det europæiske samarbejdsudvalg har krav på at mødes med den centrale ledelse én gang om året for på grundlag af en rapport udarbejdet af den centrale ledelse at blive informeret og hørt om udviklingen i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens aktiviteter samt dennes fremtidsperspektiver. De lokale ledelser underrettes herom.

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

Hvis der holdes møde med det snævre udvalg, kan de medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg, der er valgt eller udpeget af de bedrifter og/eller virksomheder, der er direkte berørt af de pågældende omstændigheder eller beslutninger, ligeledes deltage.

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

Afholdelsen af dette møde berører ikke den centrale ledelses beføjelser.

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

4. Medlemsstaterne kan fastsætte regler for formandskabet for informations- og høringsmøderne. Forud for møder med den centrale ledelse har det europæiske samarbejdsudvalg eller det snævre udvalg, eventuelt i den i punkt 3, andet afsnit, nævnte udvidede sammensætning, lov til at holde møde, uden at den pågældende ledelse er til stede.

5. Det europæiske samarbejdsudvalg eller det snævre udvalg kan lade sig bistå af eksperter efter eget valg, hvis dette er nødvendigt for, at det kan udføre sine opgaver.

6. Det europæiske samarbejdsudvalgs driftsudgifter afholdes af den centrale ledelse.

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

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

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