

EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDS DIREKTIV 2002/14/EF

2004/EØS/29/27

av 11. mars 2002

om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap(*)

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 137 nr. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissjonen⁽¹⁾,

under henvisning til uttalelse fra Den økonomiske og sosiale komité⁽²⁾,

under henvisning til uttalelse fra Regionkomiteen⁽³⁾,

etter framgangsmåten fastsatt i traktatens artikkel 251⁽⁴⁾, på grunnlag av Forlikskomiteens felles forslag av 23. januar 2002, og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) I henhold til traktatens artikkel 136 skal Fellesskapet og medlemsstatene særlig ha som mål å fremme dialogen mellom partene i arbeidslivet.
- 2) I nr. 17 i fellesskapspakten om grunnleggende sosiale rettigheter for arbeidstakere er det blant annet fastsatt at informasjon til, konsultasjon med og medbestemmelse for arbeidstakere må utvikles på en hensiktsmessig måte, idet det tas hensyn til gjeldende praksis i de ulike medlemsstatene.
- 3) Kommissjonen har konsultert partene i arbeidslivet på fellesskapsplan om mulige retningslinjer for et fellesskapstiltak for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i foretakene i Fellesskapet.
- 4) Etter denne konsultasjonen anså Kommissjonen at det var ønskelig med et fellesskapstiltak, og konsulterte på nytt partene i arbeidslivet om innholdet i det planlagte forslaget, og partene i arbeidslivet har avgitt sine uttalelser til Kommissjonen.
- 5) Etter denne annen fase av konsultasjonen har partene i arbeidslivet ikke underrettet Kommissjonen om at de ønsker å begynne den prosess som kan føre til at det inngås en avtale.

(*) Denne fellesskapsrettsakten, kunngjort i EFT L 80 av 23.3.2002, s. 29, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 172/2002 av 6. desember 2002 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn), se EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende* nr. 9 av 13.2.2003, s. 25.

⁽¹⁾ EFT C 2 av 5.1.1999, s. 3.

⁽²⁾ EFT C 258 av 10.9.1999, s. 24.

⁽³⁾ EFT C 144 av 16.5.2001, s. 58.

⁽⁴⁾ Europaparlamentsuttalelse av 14. april 1999 (EFT C 219 av 30.7.1999, s. 223), bekreftet 16. september 1999 (EFT C 54 av 25.2.2000, s. 55), Rådets felles holdning av 27. juli 2001 (EFT C 307 av 31.10.2001, s. 16) og europaparlamentsbeslutning av 23. oktober 2001 (ennå ikke kunngjort i EFT). Europaparlamentsbeslutning av 5. februar 2002 og rådsbeslutning av 18. februar 2002.

- 6) De eksisterende rettslige rammene på fellesskapsplan og på nasjonalt plan for å sikre arbeidstakernes deltaking i foretakets drift og i de beslutningene som gjelder dem, har ikke alltid kunnet hindre at alvorlige beslutninger som gjelder arbeidstakerne har blitt truffet og offentliggjort, uten at det på forhånd har blitt iverksatt egnede framgangsmåter for informasjon og konsultasjon.
- 7) Det er viktig å styrke den sosiale dialogen og fremme gjensidig tillit innenfor foretakene for å gjøre det lettere å foregripe risikoer, gjøre organiseringen av arbeidet mer smidig og lette arbeidstakernes adgang til opplæring i foretaket, samtidig som sikkerheten ivaretas, øke arbeidstakernes bevissthet om behov for tilpasninger, gjøre arbeidstakerne mer innstilt på å medvirke i tiltak og aktiviteter for å øke deres muligheter til sysselsetting, fremme arbeidstakernes deltaking i foretakets drift og utformingen av dets framtid samt styrke foretakets konkurransevne.
- 8) Det er særlig behov for å fremme og styrke informasjonen og konsultasjonen om situasjonen for og den forventede utvikling av sysselsettingen i foretaket, og når arbeidsgiverens vurdering er at sysselsettingen innenfor foretaket kan være truet, om eventuelle planlagte foregripende tiltak, særlig i form av opplæring og kompetanseutvikling for arbeidstakerne, for å motvirke den negative utviklingen eller begrense følgene av den og øke mulighetene til sysselsetting og tilpassningsevnen hos de arbeidstakerne som kan bli berørt.
- 9) Informasjon og konsultasjon i rett tid er en forutsetning for at det skal lykkes å omstrukturere foretak og tilpasse dem til de nye vilkårene som globalisering av økonomien skaper, særlig gjennom utvikling av nye former for organisering av arbeidet.
- 10) Fellesskapet har utarbeidet og gjennomført en sysselsettingsstrategi som bygger på begrepene «foregripelse», «forebygging» og «mulighet til sysselsetting», som skal utgjøre de viktigste elementene i alle offentlige tiltak som kan få positiv innvirkning på sysselsettingen, herunder tiltak innenfor det enkelte foretak, ved å styrke den sosiale dialog med sikte på å fremme endringer som er forenlige med å fastholde det overordnede målet om sysselsetting.

- 11) Den videre utvikling av det indre marked må skje på en harmonisk måte, slik at de grunnleggende verdiene som våre samfunn bygger på bevares, og det sikres at alle borgere kan dra nytte av den økonomiske utviklingen.
- 12) Innledningen av tredje fase av Den økonomiske og monetære union har medført et utvidet og sterkere konkurransepress på europeisk plan, noe som krever mer omfattende støttetiltak på nasjonalt plan.
- 13) De eksisterende rettslige rammene for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne på fellesskapsplan og på nasjonalt plan dreier seg ofte i altfor stor grad om hvordan endringsprosessen behandles etterpå, unnlater å ta i betraktning de økonomiske sidene ved beslutningene og bidrar verken til en virkelig foregripelse av sysselsettningsutviklingen i foretaket eller til forebygging av risiko.
- 14) Hele denne politiske, økonomiske, sosiale og rettslige utviklingen gjør det nødvendig med en tilpasning av den eksisterende rettslige rammen for fastsettelse av de rettslige og praktiske virkemidler som gjør det mulig å utøve retten til informasjon og konsultasjon.
- 15) Dette direktiv berører ikke nasjonale ordninger som innebærer at utøvelse av denne retten i praksis forutsetter en kollektiv viljesytring fra de som har en slik rett.
- 16) Dette direktiv berører ikke ordninger som fastsetter direkte medvirkning fra arbeidstakerne, så lenge disse til enhver tid har mulighet til å utøve retten til informasjon og konsultasjon gjennom sine representanter.
- 17) Ettersom målene for det foreslåtte tiltak, å skape en ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne som er tilpasset den nye europeiske situasjonen, som beskrevet ovenfor, ikke i tilstrekkelig grad kan nås av medlemsstatene, og derfor på grunn av omfanget eller virkningene av det foreslåtte tiltaket, kan nås bedre av Fellesskapet, kan Fellesskapet vedta tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet fastsatt i traktatens artikkel 5. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i nevnte artikkel går dette direktiv ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå disse målene.
- 18) Målet med denne generelle rammen er å fastsette minstekrav som får anvendelse i hele Fellesskapet, uten at dette hindrer medlemsstatene i å fastsette bestemmelser som er gunstigere for arbeidstakerne.
- 19) Målet med denne generelle rammen er også å unngå administrative, finansielle og rettslige byrder som kan hindre opprettelse og utvikling av små og mellomstore bedrifter. For dette formål bør dette direktivs virkeområde etter medlemsstatenes eget valg begrenses til foretak med minst 50 arbeidstakere eller virksomheter med minst 20 arbeidstakere.
- 20) Dette tar hensyn til og berører ikke andre nasjonale tiltak og annen nasjonal praksis som tar sikte på å fremme sosial dialog innenfor foretak som ikke omfattes av dette direktiv og innenfor offentlig forvaltning.
- 21) Medlemsstater som ikke har noen lovfestet ordning for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne eller for arbeidstakerrepresentasjon, bør imidlertid i en overgangsperiode ha mulighet til ytterligere å begrense direktivets virkeområde med hensyn til antall arbeidstakere.
- 22) En fellesskapsramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne bør begrense byrdene for foretak eller virksomheter til et minimum, samtidig som det sikres at de tilståtte rettighetene kan utøves på en effektiv måte.
- 23) Dette direktivs mål skal nås ved at det fastsettes en generell ramme som omfatter prinsipper, definisjoner og vilkår for informasjon og konsultasjon, som medlemsstatene skal overholde og tilpasse sine nasjonale forhold, samtidig som det sikres at partene i arbeidslivet eventuelt spiller en ledende rolle ved at de ved avtale fritt får fastsette de vilkår for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne som de mener samsvarer best med deres behov og ønsker.
- 24) De særlige regler for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne som visse steder finnes i nasjonal lovgivning, og som gjelder foretak eller virksomheter med politisk, yrkesorganisatorisk, religiøs, veldedig, pedagogisk, vitenskapelig eller kunstnerisk formål samt informasjons- eller meningsutvekslingsformål, bør ikke berøres.
- 25) Foretak og virksomheter bør vernes mot at visse særlig følsomme opplysninger spres.
- 26) Arbeidsgiveren bør ha rett til å unnlate å informere og holde konsultasjon når dette vil være til stor skade for foretaket eller virksomheten, eller når vedkommende omgående må etterkomme et påbud fra en tilsyns- eller overvåkingsmyndighet.
- 27) Informasjon og konsultasjon innebærer både rettigheter og plikter for partene i arbeidslivet på foretaks- eller virksomhetsnivå.

- 28) Forvaltningsmessige eller rettslige framgangsmåter samt sanksjoner som er virkningsfulle, står i forhold til overtredelsen og virker avskrekkende, bør anvendes i tilfelle manglende oppfyllelse av forpliktelsene som følger av dette direktiv.
- 29) Dette direktiv bør ikke berøre andre, mer detaljerte bestemmelser i rådsdirektiv 98/59/EF av 20. juli 1998 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om masseoppsigelser⁽¹⁾ og i rådsdirektiv 2001/23/EF av 12. mars 2001 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, virksomheter eller deler av foretak eller virksomheter⁽²⁾.
- 30) Dette direktiv bør ikke berøre andre rettigheter til informasjon og konsultasjon, herunder dem som følger av rådsdirektiv 94/45/EØF av 22. september 1994 om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg eller en framgangsmåte i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og i konserner som omfatter foretak i flere medlemsstater, med sikte på å informere og konsultere arbeidstakere⁽³⁾.
- 31) Gjennomføringen av dette direktiv bør ikke tjene som begrunnelse for å senke det alminnelige vernnivået for arbeidstakere på det området som dekkes av direktivet —

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

Artikkel 1

Formål og prinsipper

1. Dette direktiv har som formål å fastsette en generell ramme med minstekrav for arbeidstakeres rett til informasjon og konsultasjon i foretak eller virksomheter innenfor Fellesskapet.
2. De nærmere reglene for informasjon og konsultasjon skal slik utformes og gjennomføres i samsvar med nasjonal lovgivning og de enkelte medlemsstatenes praksis for forholdet mellom partene i arbeidslivet at de virker effektivt.
3. De nærmere reglene for informasjon og konsultasjon skal fastsettes eller gjennomføres i en atmosfære av samarbeid mellom arbeidsgiveren og arbeidstakernes representanter, i gjensidig respekt for respektive rettigheter og forpliktelser, og idet det tas hensyn til både foretakets eller virksomhetens og arbeidstakernes interesser.

⁽¹⁾ EFT L 225 av 12.8.1998, s. 16.

⁽²⁾ EFT L 82 av 22.3.2001, s. 16.

⁽³⁾ EFT L 254 av 30.9.1994, s. 64. Direktivet sist endret ved direktiv 97/74/EF (EFT L 10 av 16.1.1998, s. 22)

Artikkel 2

Definisjoner

I dette direktiv menes med:

- a) «foretak», offentlig eller privat foretak som driver økonomisk virksomhet, enten formålet med virksomheten er gevinst eller ikke, beliggende på en medlemsstats territorium,
- b) «virksomhet», en foretaksenhet definert i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis, der det drives økonomisk virksomhet på varig grunnlag med bruk av menneskelige og materielle ressurser, beliggende på en medlemsstats territorium,
- c) «arbeidsgiver», en fysisk eller juridisk person som er part i en arbeidsavtale eller et arbeidsforhold med arbeidstakere i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis,
- d) «arbeidstaker», enhver person som i vedkommende medlemsstat er beskyttet som arbeidstaker etter nasjonal arbeidsrett og i samsvar med nasjonal praksis,
- e) «arbeidstakerrepresentanter», arbeidstakerrepresentanter fastsatt i henhold til nasjonal lovgivning og/eller praksis,
- f) «informasjon», arbeidsgiverens formidling av opplysninger til arbeidstakerrepresentantene for at de skal kunne sette seg inn i den aktuelle sak og undersøke den,
- g) «konsultasjon», meningsutveksling og opprettelse av en dialog mellom arbeidstakerrepresentantene og arbeidsgiveren.

Artikkel 3

Virkeområde

1. Dette direktiv får etter medlemsstatenes eget valg anvendelse på:
 - a) foretak som sysselsetter minst 50 arbeidstakere i en medlemsstat, eller
 - b) virksomheter som sysselsetter minst 20 arbeidstakere i en medlemsstat.

Medlemsstatene skal selv fastsette metoden for beregning av terskelverdiene for sysselsatte arbeidstakere.

2. I samsvar med dette direktivs prinsipper og formål kan medlemsstatene fastsette særlige bestemmelser for foretak og virksomheter med direkte og overveiende politisk, yrkesorganisasjonisk, religiøs, veldedig, pedagogisk, vitenskapelig eller kunstnerisk formål samt informasjons- eller meningsutvekslingsformål, under forutsetning av at bestemmelser av denne art allerede finnes i den nasjonale lovgivning på datoen for dette direktivs ikrafttredelse.

3. Medlemsstatene kan fravike dette direktiv ved å fastsette særlige bestemmelser for besetninger på havgående skip.

*Artikkel 4***Nærmere regler for informasjon og konsultasjon**

1. I samsvar med prinsippene fastsatt i artikkel 1 og uten at det berører gjeldende bestemmelser og/eller praksis som er gunstigere for arbeidstakerne, skal medlemsstatene fastsette nærmere regler for utøvelsen av retten til informasjon og konsultasjon på hensiktsmessig nivå i samsvar med denne artikkel.
2. Informasjonen og konsultasjonen skal omfatte :
 - a) informasjon om den seneste og forventede utvikling i foretakets eller virksomhetens virksomhet og den økonomiske situasjon,
 - b) informasjon og konsultasjon om situasjonen, strukturen og den forventede utviklingen for sysselsettingen i foretaket eller virksomheten, og om eventuelle planlagte foregripende tiltak, særlig når sysselsettingen er truet,
 - c) informasjon og konsultasjon om beslutninger som kan føre til betydelige endringer i organiseringen av arbeidet eller i arbeidsavtalene, herunder dem som er omfattet av fellesskapsbestemmelsene nevnt i artikkel 9 nr. 1.
3. Informasjonen skal gis på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold som er hensiktsmessig og som gjør det mulig særlig for arbeidstakerrepresentantene å foreta en hensiktsmessig undersøkelse og eventuelt forberede konsultasjonen.
4. Konsultasjonen skal finne sted:
 - a) på et tidspunkt, på en måte og med et innhold som er hensiktsmessig,
 - b) på et ledelses- og representasjonsnivå som er relevant for saken som behandles,
 - c) på grunnlag av opplysninger fra arbeidsgiveren i samsvar med artikkel 2 bokstav f) og den uttalelse som arbeidstakerrepresentantene har rett til å avgi,
 - d) på en slik måte at det er mulig for arbeidstakerrepresentantene å møte arbeidsgiveren og få et grunnlagt svar på ethvert standpunkt de måtte uttrykke,
 - e) med sikte på å oppnå en avtale om beslutninger som ligger under arbeidsgiverens myndighet som nevnt i nr. 2 bokstav c).

*Artikkel 5***Informasjon og konsultasjon på grunnlag av en avtale**

Medlemsstatene kan overlate til partene i arbeidslivet på et hensiktsmessig nivå, herunder på foretaks- og virksomhetsnivå, fritt og på et hvilket som helst tidspunkt ved en avtale etter forhandling å fastsette nærmere bestemmelser for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne. I disse avtalene og i avtaler som forelå på datoen fastsatt i artikkel 11, samt i alle

etterfølgende fornyelser av slike avtaler, kan det i samsvar med prinsippene fastsatt i artikkel 1 og på de vilkår og med de begrensninger som fastsettes av medlemsstatene, fastsettes bestemmelser som avviker fra dem nevnt i artikkel 4.

*Artikkel 6***Fortrolige opplysninger**

1. Medlemsstatene skal fastsette, på de vilkår og innenfor de grenser som er fastsatt i nasjonal lovgivning, at arbeidstakerrepresentantene og de sakkyndige som eventuelt bistår dem verken overfor arbeidstakere eller tredjemann skal ha rett til å røpe opplysninger som de i foretakets eller virksomhetens rettmessige interesse har mottatt i fortrolighet. Denne forpliktelse skal fortsette å gjelde uansett hvor representantene eller de sakkyndige befinner seg, selv etter at deres mandatperiode har utløpt. En medlemsstat kan likevel tillate arbeidstakerrepresentantene og enhver som bistår dem å formidle fortrolige opplysninger til arbeidstakere og tredjemann som er underlagt taushetsplikt.
2. Medlemsstatene skal fastsette at en arbeidsgiver i særlige tilfeller og på de vilkår og innenfor de grenser som er fastsatt i nasjonal lovgivning, ikke skal være forpliktet til å gi opplysninger eller foreta konsultasjoner som er av en slik art at de i henhold til objektive kriterier i sterk grad vil forstyrre foretakets eller virksomhetens virksomhet eller kunne skade foretaket eller virksomheten.
3. Uten at eksisterende nasjonale framgangsmåter berøres, skal medlemsstatene fastsette forvaltningsmessige eller rettslige framgangsmåter ved klage, for tilfeller da arbeidsgiveren krever hemmelighet eller ikke gir opplysninger i henhold til nr. 1 og 2. De kan dessuten fastsette framgangsmåter som sikrer at vedkommende opplysninger forblir fortrolige.

*Artikkel 7***Vern av arbeidstakerrepresentanter**

Medlemsstatene skal sørge for at arbeidstakerrepresentantene, når de utøver sin funksjon, gis tilstrekkelig vern og tilstrekkelige garantier til at de kan utføre sine oppgaver på en hensiktsmessig måte.

*Artikkel 8***Vern av rettigheter**

1. Medlemsstatene skal sørge for at det treffes egnede tiltak dersom arbeidsgiveren eller arbeidstakerrepresentantene ikke overholder dette direktiv. De skal særlig sørge for at det finnes hensiktsmessige forvaltningsmessige eller rettslige framgangsmåter for å sikre at forpliktelsene som følger av dette direktiv, blir gjort gjeldende.

2. Medlemsstatene skal fastsette passende sanksjoner som får anvendelse dersom arbeidsgiveren eller arbeidstakerrepresentantene overtrer bestemmelsene i dette direktiv. Sanksjonene skal være virkningsfulle, stå i forhold til overtredelsen og virke avskrekkende.

Artikkel 9

Forholdet mellom dette direktiv og andre fellesskapsbestemmelser og nasjonale bestemmelser

1. Dette direktiv berører ikke de særlige framgangsmåtene for informasjon og konsultasjon som er nevnt i artikkel 2 i direktiv 98/59/EF og i artikkel 7 i direktiv 2001/23/EF.
2. Dette direktiv berører ikke bestemmelser som vedtas i samsvar med direktiv 94/45/EF og 97/74/EF.
3. Dette direktiv berører ikke andre rettigheter til informasjon, konsultasjon og medbestemmelse i henhold til nasjonal lovgivning.
4. Gjennomføringen av dette direktiv skal ikke tjene som begrunnelse for tilbakegang i forhold til den eksisterende situasjon i medlemsstatene og i forhold til det alminnelige vernnivået for arbeidstakere på de områder som omfattes av direktivet.

Artikkel 10

Overgangsbestemmelser

Uten hensyn til artikkel 3 kan en medlemsstat der det på datoen for dette direktivs ikrafttredelse verken finnes noen alminnelig, varig og lovfestet ordning for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne, eller noen alminnelig, varig og lovfestet ordning for arbeidstakerrepresentasjon på arbeidsplassen som tillater arbeidstakerne å representeres for nevnte formål, begrense anvendelsen av de nasjonale bestemmelsene om gjennomføring av dette direktiv til:

- a) foretak som sysselsetter minst 150 arbeidstakere eller virksomheter som sysselsetter minst 100 arbeidstakere, inntil 23. mars 2007, og
- b) foretak som sysselsetter minst 100 arbeidstakere eller virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere, i løpet av året som følger etter datoen nevnt i bokstav a).

Artikkel 11

Innarbeiding i nasjonal lovgivning

1. Medlemsstatene skal innen 23. mars 2005 vedta de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv, eller sørge for at partene i arbeidslivet innen denne dato innfører de nødvendige bestemmelser ved avtale, idet medlemsstatene skal treffe alle nødvendige tiltak for til enhver tid å kunne garantere de resultatene som pålegges i dette direktiv. De skal umiddelbart underrette Kommisjonen om dette.
2. Disse bestemmelsene skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

Artikkel 12

Revisjon foretatt av Kommisjonen

Senest 23. mars 2007 skal Kommisjonen i samråd med medlemsstatene og partene i arbeidslivet på fellesskapsplan gjennomgå anvendelsen av dette direktiv med sikte på å foreslå eventuelle nødvendige endringer.

Artikkel 13

Ikrafttredelse

Dette direktiv trer i kraft den dag det kunngjøres i *De Europeiske Fellesskaps Tidende*.

Artikkel 14

Adressater

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 11. mars 2002.

For Europaparlamentet

P. COX

President

For Rådet

J. PIQUÉ I CAMPS

Formann