

## EUROPAPARLAMENTS- OG RÅDS DIREKTIV 2009/38/EF

2015/EØS/25/37

av 6. mai 2009

**om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg eller en framgangsmåte i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og i foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater, for å informere og konsultere arbeidstakere**

(omarbeiding)(\*)

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR –

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

under henvisning til forslag fra Kommisjonen,

under henvisning til uttalelse fra Den europeiske økonomiske og sosiale komité<sup>(1)</sup>,

etter samråd med Regionkomiteen,

etter framgangsmåten fastsatt i traktatens artikkel 251<sup>(2)</sup> og

ut fra følgende betraktninger:

- 1) Det skal foretas en rekke vesentlige endringer i rådsdirektiv 94/45/EF 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<sup>(3)</sup>. Av klarhetshensyn bør direktivet omarbeides.
- 2) I henhold til artikkel 15 i direktiv 94/45/EF har Kommisjonen i samråd med medlemsstatene og partene i arbeidslivet på europeisk plan foretatt en revisjon av direktivets virkemåte og særlig undersøkt om tersklene for antall ansatte er passende, med sikte på, om nødvendig, å legge fram egnede endringsforslag.

- 3) Etter samråd med medlemsstatene og partene i arbeidslivet på europeisk plan la Kommisjonen 4. april 2000 fram for Europaparlamentet og Rådet en rapport om anvendelsen av direktiv 94/45/EF.
- 4) I samsvar med traktatens artikkel 138 nr. 2 har Kommisjonen konsultert partene i arbeidslivet på fellesskapsplan om hvordan eventuelle fellesskapstiltak på dette området kan utformes.
- 5) Kommisjonen mente etter denne konsultasjonen at fellesskapstiltak var ønskelig, og den konsulterte på nytt partene i arbeidslivet på fellesskapsplan om innholdet i det planlagte forslaget i samsvar med traktatens artikkel 138 nr. 3.
- 6) Etter denne andre konsultasjonsfasen har partene i arbeidslivet ikke underrettet Kommisjonen om at de ønsker å iverksette framgangsmåten som kan føre til inngåelse av en avtale, som fastsatt i traktatens artikkel 138 nr. 4.
- 7) Det er nødvendig å modernisere fellesskapsregelverket for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere over landegrensene for å sikre at arbeidstakeres rettigheter til informasjon og konsultasjon over landegrensene kan utøves på en effektiv måte, for å øke andelen europeiske samarbeidsutvalg som opprettes, og samtidig legge til rette for å videreføre eksisterende avtaler, for å løse de problemene som har oppstått i forbindelse med den praktiske anvendelsen av direktiv 94/45/EF, og utbedre mangelen på rettsikkerhet som noen av direktivets bestemmelser eller fraværet av visse bestemmelser medfører, og for å sikre bedre samordning av fellesskapsrettsaktene om informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere.
- 8) I henhold til traktatens artikkel 136 skal Fellesskapet og medlemsstatene særlig ha som mål å fremme dialogen mellom partene i arbeidslivet.
- 9) Dette direktiv er en del av fellesskapsrammen som har til hensikt å støtte og utfylle medlemsstatenes tiltak på området informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere. Denne rammen bør redusere de byrder som pålegges foretak og virksomheter til et minstemål, og samtidig sikre at de rettigheter som er gitt, kan utøves på en effektiv måte.

(\*) Denne fellesskapsrettsakten, kunngjort i EUT L 122 av 16.5.2009, s. 28, er omhandlet i EØS-komiteens beslutning nr. 54/2010 av 30. april 2010 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av menn og kvinner), se EØS-tillegget til *Den europeiske unions tidende* nr. 37 av 15.7.2010, s. 29.

<sup>(1)</sup> Uttalelse avgitt 4. desember 2008 (ennå ikke offentliggjort i EUT).

<sup>(2)</sup> Europaparlamentsuttalelse av 16. desember 2008 (ennå ikke offentliggjort i EUT) og rådsbeslutning av 17. desember 2008.

<sup>(3)</sup> EFT L 254 av 30.9.1994, s. 64.

- 10) Det indre markeds virkemåte innebærer en prosess med foretakssammenslutninger, fusjoner over landegrensene, overtakelser og fellesforetak, og det vil dermed oppstå foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater. For å sikre en harmonisk utvikling av den økonomiske virksomhet må foretak og foretaksgrupper som driver virksomhet i flere medlemsstater, informere og konsultere representanter for de arbeidstakere som berøres av deres beslutninger.
- 11) De framgangsmåter for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere som er fastsatt i medlemsstatenes lovgivning eller praksis, er ofte ikke tilpasset den tverrnasjonale struktur i det foretak som tar beslutninger av betydning for disse arbeidstakerne. Dette kan føre til ulik behandling av arbeidstakere som berøres av beslutninger som treffes i ett og samme foretak eller i en og samme foretaksgruppe.
- 12) Det må vedtas hensiktsmessige bestemmelser for å sikre at arbeidstakere i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller i foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater, informeres og konsulteres på behørig vis når beslutninger som berører dem, tas i en annen medlemsstat enn den de er sysselsatt i.
- 13) For å sikre at arbeidstakere i foretak eller i foretaksgrupper som driver virksomhet i flere medlemsstater, informeres og konsulteres på behørig vis, er det nødvendig å opprette et europeisk samarbeidsutvalg eller innføre andre egnede framgangsmåter for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere over landegrensene.
- 14) Retningslinjene for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere må fastsettes og gjennomføres på en slik måte at dette direktivs bestemmelser får den tilsluttede virkning. Informasjon til og konsultasjon med det europeiske samarbeidsutvalg bør derfor gjøre det mulig for samarbeidsutvalget å avgi en uttalelse til foretaket til rett tid, uten at foretakets evne til å tilpasse seg trekkes i tvil. Bare ved en dialog på det plan der retningslinjer utarbeides, og ved at arbeidstakerrepresentantene deltar aktivt, er det mulig å foregripe og håndtere endring.
- 15) Arbeidstakerne og deres representanter må garanteres informasjon og konsultasjon på relevant ledelses- og representasjonsnivå, avhengig av hvilket tema som drøftes. For å oppnå dette må det europeiske samarbeidsutvalgs ansvarsområde og innsatsområde være atskilt fra de nasjonale representasjonsorganenes og være begrenset til tverrnasjonale spørsmål.
- 16) For å avgjøre om et spørsmål er av tverrnasjonal art, bør det tas hensyn både til omfanget av dets mulige virkninger og hvilket ledelses- og representasjonsnivå det omfatter.
- Saker som berører hele foretaket eller foretaksgruppen eller minst to medlemsstater, skal derfor anses som tverrnasjonale. Dette omfatter saker som, uavhengig av antall medlemsstater som berøres, er av betydning for den europeiske arbeidsstyrken med hensyn til omfanget av sakens mulige virkninger, eller som innbefatter overføring av virksomhet mellom medlemsstater.
- 17) Det er nødvendig å definere begrepet «foretak som utøver kontroll», som gjelder bare dette direktiv, uten at det berører definisjonene av «foretaksgruppe» og «kontroll» i andre rettsakter.
- 18) Ordningene for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i foretak eller foretaksgrupper som har virksomhet i to eller flere medlemsstater, må omfatte alle virksomhetene eller eventuelt alle foretakene i foretaksgruppen som ligger i medlemsstatene, uansett om foretaket eller det foretak i foretaksgruppen som utøver kontroll, har sin hovedadministrasjon på eller utenfor medlemsstatenes territorium.
- 19) I samsvar med prinsippet om partenes uavhengighet er det arbeidstakerrepresentantene og ledelsen i foretaket eller i det foretak i en foretaksgruppe som utøver kontroll, som inngår avtale om hvilken form for europeisk samarbeidsutvalg eller andre framgangsmåter for informasjon og konsultasjon som skal innføres, og om samarbeidsutvalgets sammensetning, oppgaver, arbeidsmåte, framgangsmåter og finansieringskilder, slik at dette kan tilpasses deres egen særskilte situasjon.
- 20) I samsvar med nærhetsprinsippet er det medlemsstatene som skal bestemme hvem som er arbeidstakerrepresentanter, og som særlig skal fastsette, dersom de finner det hensiktsmessig, en likevektig representasjon av forskjellige kategorier av arbeidstakere.
- 21) Det er nødvendig å klargjøre begrepene informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere, i samsvar med definisjonene i de nyeste direktivene på dette området og de definisjonene som anvendes på nasjonalt plan, med sikte på å gjøre dialogen på tverrnasjonalt plan mer effektiv, samordne dialogen på nasjonalt og tverrnasjonalt plan og sikre nødvendig rettsikkerhet ved anvendelsen av dette direktiv.
- 22) Definisjonen av «informasjon» må ta hensyn til målet om å gi arbeidstakerrepresentantene mulighet til å gjennomføre en hensiktsmessig undersøkelse, noe som innebærer at informasjonen må legges fram på et tidspunkt, på en måte og med et innhold som er hensiktsmessig, uten å forsinke beslutningsprosessen i foretakene.

- 23) Definisjonen av «konsultasjon» må ta hensyn til målet om at arbeidstakerrepresentantene skal ha mulighet til å avgi en uttalelse som vil være nyttig i beslutningsprosessen, noe som innebærer at konsultasjonen må skje på et tidspunkt, på en måte og med et innhold som er hensiktsmessig.
- 24) Dersom et foretak eller det foretak i en foretaksgruppe som utøver kontroll, har sin hovedadministrasjon utenfor medlemsstatenes territorium, må bestemmelsene om informasjon og konsultasjon fastsatt i dette direktiv gjennomføres av foretakets representant i en medlemsstat, som eventuelt utpekes til dette, eller, i mangel av en slik representant, av den virksomhet eller det kontrollerte foretak som sysselsetter flest arbeidstakere i medlemsstatene.
- 25) Et foretaks eller en foretaksgruppes ansvar for å formidle den informasjon som er nødvendig for at forhandlinger skal kunne innledes, må spesifiseres på en slik måte at arbeidstakerne blir i stand til å fastslå hvorvidt foretaket eller foretaksgruppen som de arbeider i, er et foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller en foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, og opprette de kontakter som er nødvendige for å kunne utarbeide en anmodning om at forhandlinger innledes.
- 26) Det særlige forhandlingsorgan må representere arbeidstakere fra de ulike medlemsstatene på en likevektig måte. Arbeidstakerrepresentantene må være i stand til å samarbeide for å kunne definere sine synspunkter i forbindelse med forhandlinger med hovedadministrasjonen.
- 27) Den rolle som anerkjente fagforeninger kan spille ved forhandling og reforhandling av de avtaler som danner grunnlaget for de europeiske samarbeidsutvalgene, gjennom å støtte de arbeidstakerrepresentantene som uttrykker ønske om slik støtte, må anerkjennes. For å sette dem i stand til å overvåke opprettelsen av nye europeiske samarbeidsutvalg og fremme beste praksis, skal vedkommende fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner som er anerkjent som parter i europeisk arbeidsliv, underrettes om at forhandlinger innledes. Anerkjente vedkommende europeiske fagforeninger og arbeidsgiverorganisasjoner er de organisasjonene for partene i arbeidslivet som Kommissjonen konsulterer i henhold til traktatens artikkel 138. En oversikt over disse organisasjonene ajourføres og offentliggjøres av Kommissjonen.
- 28) Avtalene om opprettelse og drift av europeiske samarbeidsutvalg må inneholde metoder for endring, oppsigelse og reforhandling av avtalene ved behov, særlig når foretakets eller foretaksgruppens sammensetning eller struktur endres.
- 29) I slike avtaler må det fastsettes retningslinjer for samordning av informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere på nasjonalt og tverrnasjonalt plan som er tilpasset særlige forhold i foretakene eller foretaksgruppene. Retningslinjene må utformes slik at de tar hensyn til ansvarsområdene og innsatsområdene til organene for arbeidstakerrepresentasjon, særlig når det gjelder å foregripe og håndtere endring.
- 30) Der det er nødvendig, må slike avtaler inneholde bestemmelser om opprettelse og drift av en særskilt komité for å gjøre det mulig å samordne og effektivisere det europeiske samarbeidsutvalgs ordinære virksomhet, og for at informasjon og konsultasjon skal kunne skje så raskt som mulig under ekstraordinære omstendigheter.
- 31) Arbeidstakerrepresentantene kan beslutte ikke å søke om at det opprettes et europeisk samarbeidsutvalg, eller de berørte parter kan vedta andre framgangsmåter for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere over landegrensene.
- 32) Det bør fastsettes visse sekundære krav som skal gjelde dersom partene treffer beslutning om det, dersom hovedadministrasjonen avviser å innlede forhandlinger, eller dersom slike forhandlinger ikke har ført til en avtale.
- 33) For at arbeidstakerrepresentantene skal kunne utføre sine oppgaver og for å sikre at det europeiske samarbeidsutvalg er formålstjenlig, må de rapportere til de arbeidstakerne de representerer og få den opplæring de trenger.
- 34) Det bør fastsettes at arbeidstakerrepresentantene, når de utfører sine oppgaver innenfor rammen av dette direktiv, skal nyte samme vern og ha lignende garantier som arbeidstakerrepresentantene har i henhold til lovgivning og/eller praksis i den stat de er sysselsatt i. De må ikke være gjenstand for noen form for forskjellsbehandling som følge av den legitime utøvelsen av sin virksomhet, og de må nyte godt av et passende vern mot oppsigelse og andre sanksjoner.
- 35) Medlemsstatene må treffe egnede tiltak i tilfelle bestemmelsene i dette direktiv ikke overholdes.
- 36) I samsvar med allmenne prinsipper i fellesskapsretten bør administrative eller rettslige framgangsmåter samt sanksjoner som er virkningsfulle, virker avskrekkende og står i forhold til overtredelsen, komme til anvendelse i tilfeller av brudd på de forpliktelser som følger av dette direktiv.

- 37) Av hensyn til effektivitet, sammenheng og rettssikkerhet er det behov for en samordning av direktivene og de nivåene for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere som er fastsatt i fellesskapsretten og i nasjonal lovgivning og/eller praksis. Forhandlinger om framgangsmåtene for å samordne informasjonen innenfor det enkelte foretak eller den enkelte foretaksgruppe må prioriteres. Dersom det ikke foreligger avtaler om dette, og dersom det planlegges beslutninger som sannsynligvis vil medføre vesentlige endringer i organiseringen av arbeidet eller i kontraktsforhold, må prosessen foregå både på nasjonalt og europeisk plan på en slik måte at den tar hensyn til ansvarsområdene og innsatsområdene til organene for arbeidstakerrepresentasjon. Dersom det europeiske samarbeidsutvalg avgir en uttalelse, bør dette ikke berøre hovedadministrasjonens myndighet til å gjennomføre nødvendige konsultasjoner innen de frister som er fastsatt i nasjonal lovgivning og/eller praksis. Nasjonal lovgivning og/eller praksis bør eventuelt tilpasses for å sikre at det europeiske samarbeidsutvalg ved behov kan motta informasjon før eller samtidig med de nasjonale organer for arbeidstakerrepresentasjon, men må ikke svekke det generelle nivået for vern av arbeidstakere.
- 38) Dette direktiv berører ikke framgangsmåtene for informasjon og konsultasjon omhandlet i europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap<sup>(1)</sup> og de særlige framgangsmåtene nevnt i artikkel 2 i rådsdirektiv 98/59/EF av 20. juli 1998 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om masseoppsigelser<sup>(2)</sup> og artikkel 7 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<sup>(3)</sup>.
- 39) Det bør gis særskilt behandling til foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater, der det per 22. september 1996 foreligger en avtale som gjelder for alle arbeidstakere om informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere over landegrensene.
- 40) Dersom strukturen i foretaket eller foretaksgruppen endres vesentlig, for eksempel gjennom fusjon, overtakelse eller deling, må de(t) eksisterende europeiske samarbeidsutvalg tilpasses. Denne tilpasningen må fortrinnsvis gjennomføres i henhold til bestemmelsene
- i gjeldende avtale, dersom slike bestemmelser tillater at den nødvendige tilpasningen foretas. Dersom dette ikke er tilfellet og det framsettes en anmodning som fastslår behovet for tilpasning, innledes det forhandlinger om en ny avtale, der medlemmene i eksisterende europeiske samarbeidsutvalg deltar. For at informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere skal være mulig i en ofte avgjørende periode med omstruktureringer, må de(t) eksisterende europeiske samarbeidsutvalg kunne fortsette sin virksomhet, kanskje med tilpasninger, til en ny avtale er inngått. Når en ny avtale er inngått, må de tidligere opprettede samarbeidsutvalgene oppløses og avtalene om opprettelse av dem sies opp, uten hensyn til avtalenes bestemmelser om gyldighet eller oppsigelse.
- 41) Med mindre denne klausulen om tilpasning får anvendelse, bør gjeldende avtaler kunne fortsette, for å unngå obligatorisk reforhandling når dette er unødvendig. Det bør fastsettes at så lenge avtaler inngått før 22. september 1996 i henhold til artikkel 13 nr. 1 i direktiv 94/45/EF eller i henhold til artikkel 3 nr. 1 i direktiv 97/74/EF<sup>(4)</sup> fortsatt gjelder, bør de forpliktelser som følger av dette direktiv, ikke få anvendelse på dem. Videre innføres det ved dette direktiv ikke en generell forpliktelse til å reforhandle avtaler som er inngått i henhold til artikkel 6 i direktiv 94/45/EF mellom 22. september 1996 og 5. juni 2011.
- 42) Uten at det berører partenes mulighet til å beslutte noe annet, må det europeiske samarbeidsutvalg som opprettes i mangel av en avtale mellom partene, for å oppfylle målet med dette direktiv, informeres og konsulteres om foretakets eller foretaksgruppens virksomhet for å kunne vurdere en mulig innvirkning på arbeidstakernes interesser i minst to forskjellige medlemsstater. For dette formål må foretaket eller det foretak som utøver kontroll, ha plikt til å gi de utpekte arbeidstakerrepresentantene generelle opplysninger som berører arbeidstakernes interesser, og særlig opplysninger om sider ved foretakets eller foretaksgruppens virksomhet som berører arbeidstakernes interesser. Det europeiske samarbeidsutvalg må kunne avgi uttalelse etter dette møtet.
- 43) De utpekte arbeidstakerrepresentantene må snarest mulig informeres og konsulteres om visse vedtak som har særlig betydning for arbeidstakernes interesser.

<sup>(1)</sup> EFT L 80 av 23.3.2002, s. 29.

<sup>(2)</sup> EFT L 225 av 12.8.1998, s. 16.

<sup>(3)</sup> EFT L 82 av 22.3.2001, s. 16.

<sup>(4)</sup> Rådsdirektiv 97/74/EF av 15. desember 1997 om utviding av direktiv 94/45/EF 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, til å omfatte Det sameinte kongeriket Storbritannia og Nord-Irland (EFT L 10 av 16.1.1998, s. 22).

- 44) Innholdet i de sekundære kravene som gjelder i mangel av en avtale og som tjener som referanse i forhandlingene, må klargjøres og tilpasses utviklingen i behov og praksis i forbindelse med informasjon og konsultasjon over landegrensene. Det bør skilles mellom områder der det må informeres, og områder der det europeiske samarbeidsutvalg også må konsulteres, noe som innebærer muligheten for å få et begrunnet svar på eventuelle uttalelser. For at samarbeidsutvalget skal kunne påta seg den nødvendige rollen som koordinator og håndtere ekstraordinære omstendigheter på en effektiv måte, må samarbeidsutvalget kunne ha inntil fem medlemmer og kunne møtes jevnlig.
- 45) Ettersom formålet med dette direktiv, som er å styrke retten til informasjon og konsultasjon for arbeidstakere i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater, ikke kan nås i tilstrekkelig grad av medlemsstatene og derfor bedre kan nås på fellesskapsplan, kan Fellesskapet treffe tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet som 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 dette målet.
- 46) Dette direktiv er forenlig med de grunnleggende rettigheter og de prinsipper som er anerkjent særlig i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter. Dette direktiv har særlig som mål å sikre at arbeidstakernes eller deres representanters rett til informasjon og konsultasjon til rett tid på hensiktsmessig nivå respekteres fullt ut i de tilfeller og under de omstendigheter som er fastsatt i fellesskapsretten og i nasjonal lovgivning og praksis (artikkel 27 i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter).
- 47) Forpliktelsen til å innarbeide dette direktiv i nasjonal lovgivning bør begrenses til de bestemmelsene som utgjør en vesentlig endring sammenlignet med tidligere direktiver. Forpliktelsen til å innarbeide de bestemmelsene som ikke er endret, følger av de tidligere direktivene.
- 48) I samsvar med nr. 34 i den tverrinstitusjonelle avtalen om bedre regelverksutforming<sup>(1)</sup> oppfordres medlemsstatene til, for eget formål og i Fellesskapets interesse, å utarbeide og offentliggjøre egne tabeller, som så langt det er mulig viser sammenhengen mellom dette direktiv og innarbeidingstiltakene.
- 49) Dette direktiv berører ikke medlemsstatenes forpliktelser med hensyn til fristene for innarbeiding i nasjonal lovgivning og anvendelse av direktivene oppført i vedlegg II del B —

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

#### AVSNITT I

### ALMINNELIGE BESTEMMELSER

#### Artikkel 1

##### Formål

1. Formålet med dette direktiv er å bedre arbeidstakernes rett til informasjon og konsultasjon i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og i foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater.
2. For dette formål skal det opprettes et europeisk samarbeidsutvalg eller en framgangsmåte for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i hvert foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller i hver foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, når det anmodes om dette etter framgangsmåten fastsatt i artikkel 5 nr. 1, med det formål å informere og konsultere arbeidstakere. Retningslinjene for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere skal fastsettes og gjennomføres slik at de virker effektivt og gjør det mulig for foretaket eller foretaksgruppen å treffe beslutninger på en effektiv måte.
3. Informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere skal skje på relevant ledelses- og representasjonsnivå, avhengig av hvilket tema som drøftes. For å oppnå dette skal det europeiske samarbeidsutvalgs ansvarsområde og omfanget av framgangsmåten for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere omhandlet i dette direktiv, være begrenset til tverrnasjonale saker.
4. Saker skal anses som tverrnasjonale når de berører hele foretaket som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller hele foretaksgruppen som omfatter foretak i flere medlemsstater, eller minst to virksomheter eller foretak i foretaket eller foretaksgruppen, som ligger i to forskjellige medlemsstater.
5. Når en foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater som definert i artikkel 2 nr. 1 bokstav c), omfatter ett eller flere foretak eller en eller flere foretaksgrupper som er foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater som definert i artikkel 2 nr. 1 bokstav a) eller c), skal det uten hensyn til artikkel 2 opprettes et europeisk samarbeidsutvalg på foretaksgruppenivå, med mindre annet er bestemt i avtalene nevnt i artikkel 6.
6. Med mindre det i avtalene nevnt i artikkel 6 er fastsatt et bredere virkeområde, skal de europeiske samarbeidsutvalgs myndighet og ansvarsområde og omfanget av framgangsmåtene for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere som innføres for å virkeliggjøre målet nevnt i nr. 1, når det gjelder et foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater, omfatte alle virksomheter som ligger i medlemsstatene og, når det gjelder en foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, alle foretak i foretaksgruppen som ligger i medlemsstatene.

<sup>(1)</sup> EUT C 321 av 31.12.2003, s. 1.

7. Medlemsstatene kan fastsette at dette direktiv ikke skal få anvendelse på besetning i handelsflåten.

## Artikkel 2

### Definisjoner

1. I dette direktiv menes med:
- a) «foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater» et foretak med minst 1 000 arbeidstakere i medlemsstatene og minst 150 arbeidstakere i hver av minst to medlemsstater,
- b) «foretaksgruppe» en foretaksgruppe som består av et foretak som utøver kontroll, og av de kontrollerte foretak,
- c) «foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater» en foretaksgruppe som oppfyller følgende vilkår:
- den sysselsetter minst 1 000 arbeidstakere i medlemsstatene,
  - den omfatter minst to foretak i forskjellige medlemsstater,
- og
- minst ett foretak i foretaksgruppen sysselsetter minst 150 arbeidstakere i én medlemsstat og minst ett annet foretak i foretaksgruppen sysselsetter minst 150 arbeidstakere i en annen medlemsstat,
- d) «arbeidstakerrepresentanter» representanter for arbeidstakerne i henhold til nasjonal lovgivning og/eller praksis,
- e) «hovedadministrasjon» hovedadministrasjonen for foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater, eller, dersom det dreier seg om en foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, det foretak som utøver kontroll,
- f) «informasjon» arbeidsgiverens formidling av opplysninger til arbeidstakerrepresentantene for at de skal kunne sette seg inn i saken og undersøke den; informasjonen skal formidles på et tidspunkt, på en måte og med et innhold som gjør det mulig for arbeidstakerrepresentantene å foreta en grundig vurdering av de mulige virkningene og, ved behov, forberede seg til konsultasjoner med vedkommende organ i et foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller en foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater,
- g) «konsultasjon» etablering av en dialog og utveksling av synspunkter mellom arbeidstakerrepresentantene og

hovedadministrasjonen eller ethvert annet mer egnet ledelsesnivå, på et tidspunkt, på en måte og med et innhold som gjør det mulig for arbeidstakerrepresentantene innen rimelig tid å avgi en uttalelse på grunnlag av de opplysningene de har fått om de foreslåtte tiltakene som konsultasjonen gjelder, uten at dette berører ledelsens ansvar, som det kan tas hensyn til i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater,

- h) «europeisk samarbeidsutvalg» det utvalg som opprettes i samsvar med artikkel 1 nr. 2 eller bestemmelsene i vedlegg I, med sikte på å informere og konsultere arbeidstakerne,
- i) «særlig forhandlingsorgan» organ som opprettes i samsvar med artikkel 5 nr. 2 for å forhandle med hovedadministrasjonen om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg eller innføring av en framgangsmåte for å informere og konsultere arbeidstakere i samsvar med artikkel 1 nr. 2.

2. I dette direktiv skal terskelen for antall ansatte fastsettes på grunnlag av det gjennomsnittlige antall arbeidstakere, herunder arbeidstakere på deltid, som har vært ansatt i de to foregående år, beregnet i henhold til nasjonal lovgivning og/eller praksis.

## Artikkel 3

### Definisjon av begrepet «foretak som utøver kontroll»

1. I dette direktiv menes med «foretak som utøver kontroll» et foretak som kan utøve en dominerende innflytelse på et annet foretak («det kontrollerte foretak») i kraft av for eksempel eierskap, finansiell deltaking eller de regler det er underlagt.
2. Med mindre det motsatte bevises, forutsettes evnen til å utøve dominerende innflytelse å foreligge når et foretak direkte eller indirekte i forhold til et annet foretak
- a) eier størstedelen av foretakets tegnede kapital,
- b) kontrollerer flertallet av stemmene knyttet til andeler utstedt av foretaket,
- eller
- c) kan utnevne mer enn halvparten av medlemmene i foretakets administrasjons-, ledelses- eller kontrollorgan.

3. I nr. 2 skal de rettigheter et foretak som utøver kontroll har med hensyn til avstemning og utnevning, omfatte rettighetene til ethvert annet kontrollert foretak og til enhver person eller ethvert organ som opptrer i eget navn, men på vegne av det foretak som utøver kontroll, eller ethvert annet kontrollert foretak.

4. Uten hensyn til nr. 1 og 2 er et foretak ikke et «foretak som utøver kontroll» over et annet foretak det har eierandeler i, når det dreier seg om et foretak nevnt i artikkel 3 nr. 5 bokstav a) eller c) i rådsforordning (EF) nr. 139/2004 av 20. januar 2004 om tilsyn med foretakssammenslutninger<sup>(1)</sup>.

5. Det foreligger ikke dominerende innflytelse når det bare er tale om at en person som har fullmakt, utfører sine oppgaver i henhold til en medlemsstats lovgivning om avvikling, konkurs, insolvens, betalingsstans, akkord eller lignende framgangsmåter.

6. Den lovgivning som gjelder for å fastsette om et foretak er et «foretak som utøver kontroll», skal være lovgivningen i den medlemsstat som foretaket hører inn under.

Dersom foretaket ikke hører inn under en medlemsstats lovgivning, anvendes lovgivningen i den medlemsstat der foretakets representant eller, i mangel av en slik representant, hovedadministrasjonen for det foretak i foretaksgruppen som sysselsetter flest arbeidstakere, befinner seg.

7. Dersom det i tilfelle lovkonflikt ved anvendelse av nr. 2 er to eller flere foretak i en foretaksgruppe som oppfyller ett eller flere av kravene fastsatt i samme nr. 2, skal det foretak som oppfyller kravet fastsatt i nr. 2 bokstav c), anses som det foretak som utøver kontroll, med mindre det bevises at et annet foretak kan utøve en dominerende innflytelse.

## AVSNITT II

### **OPPRETTELSE AV ET EUROPEISK SAMARBEIDS- UTVALG ELLER EN FRAMGANGSMÅTE FOR INFORMASJON TIL OG KONSULTASJON MED ARBEIDSTAKERE**

#### *Artikkel 4*

#### **Ansvar for opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg eller en framgangsmåte for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere**

1. Hovedadministrasjonen har ansvar for å tilrettelegge vilkårene og skaffe midlene som er nødvendige for opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg eller en framgangsmåte for informasjon og konsultasjon, som nevnt i artikkel 1 nr. 2, i et foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller i en foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater.

2. Dersom hovedadministrasjonen ikke ligger i en medlemsstat, skal hovedadministrasjonens representant i en medlemsstat, som eventuelt utpekes, ha ansvaret nevnt i nr. 1.

Dersom en slik representant ikke finnes, skal ledelsen i den virksomhet eller i det foretak i foretaksgruppen som sysselsetter flest arbeidstakere i en medlemsstat, ha ansvaret nevnt i nr. 1.

3. I dette direktiv skal representanten eller representantene eller, i mangel av slike representanter, ledelsen nevnt i nr. 2 annet ledd, anses som hovedadministrasjonen.

4. Ledelsen i hvert foretak i en foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, og hovedadministrasjonen, eller den administrasjon som anses for å være hovedadministrasjonen i henhold til nr. 2 annet ledd, i et foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller en foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, skal ha ansvar for å innhente og formidle til de parter som berøres av anvendelsen av dette direktiv, den informasjon som kreves for å innlede forhandlinger som nevnt i artikkel 5, og særlig informasjon som gjelder foretakets eller foretaksgruppens struktur og arbeidstakere. Denne forpliktelsen skal særlig gjelde informasjon om antall arbeidstakere som nevnt i artikkel 2 nr. 1 bokstav a) og c).

#### *Artikkel 5*

#### **Særlig forhandlingsorgan**

1. For å virkeliggjøre målet nevnt i artikkel 1 nr. 1, skal hovedadministrasjonen innlede forhandlinger om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg eller en framgangsmåte for informasjon og konsultasjon på eget initiativ eller på skriftlig anmodning fra minst 100 arbeidstakere eller deres representanter i minst to foretak eller virksomheter i minst to forskjellige medlemsstater.

2. For dette formål skal det opprettes et særlig forhandlingsorgan etter følgende retningslinjer:

a) Medlemsstatene skal fastsette hvordan medlemmene av det særlige forhandlingsorgan skal velges eller utpekes på deres territorium.

Medlemsstatene skal fastsette at arbeidstakere i foretak og/eller virksomheter der det av årsaker som ikke skyldes arbeidstakerne, ikke finnes arbeidstakerrepresentanter, selv har rett til å velge eller utpeke medlemmer til det særlige forhandlingsorgan.

<sup>(1)</sup> EUT L 24 av 29.1.2004, s. 1.

Annet ledd skal ikke berøre nasjonal lovgivning og/eller praksis der det fastsettes terskler for opprettelse av organer for arbeidstakerrepresentasjon.

- b) Medlemmene av det særlige forhandlingsorgan skal velges eller utpekes i forhold til det antall arbeidstakere det foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller den foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, sysselsetter i hver medlemsstat, slik at hver medlemsstat har ett medlem per gruppe av arbeidstakere sysselsatt i vedkommende medlemsstat som utgjør 10 % av antall arbeidstakere sysselsatt i alle medlemsstater sett under ett, eller per del av en slik gruppe.
- c) Hovedadministrasjonen og den lokale ledelse samt vedkommende europeiske arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner skal underrettes om sammensetningen av det særlige forhandlingsorgan og om at forhandlinger innledes.

3. Det særlige forhandlingsorgan skal sammen med hovedadministrasjonen ha til oppgave ved skriftlig avtale å fastlegge det eller de europeiske samarbeidsutvalgs virkeområde, sammensetning, myndighet og mandatperiode eller retningslinjene for gjennomføring av en framgangsmåte for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere.

4. Med sikte på inngåelse av en avtale i samsvar med artikkel 6 skal hovedadministrasjonen innkalle til et møte med det særlige forhandlingsorgan. Det skal underrette de lokale ledelser om dette.

Før og etter ethvert møte med hovedadministrasjonen skal det særlige forhandlingsorgan ha rett til å møtes uten at representanter for hovedadministrasjonen er til stede, og det skal i den forbindelse ha tilgang til alle nødvendige kommunikasjonsmidler.

Ved forhandlingene kan det særlige forhandlingsorgan be om bistand fra sakkyndige etter eget valg, herunder representanter for vedkommende anerkjente fagforeninger på fellesskapsplan. På anmodning fra det særlige forhandlingsorgan kan slike sakkyndige og fagforeningsrepresentanter være til stede som rådgivere på forhandlingsmøter.

5. Det særlige forhandlingsorgan kan med minst to tredeler av stemmene beslutte ikke å innlede forhandlinger i samsvar med nr. 4 eller å avbryte forhandlinger som allerede er påbegynt.

En slik beslutning skal stanse framgangsmåten med sikte på å inngå avtalen nevnt i artikkel 6. Når det er truffet en slik beslutning, får bestemmelsene i vedlegg I ikke anvendelse.

En ny anmodning om å innkalle det særlige forhandlingsorgan kan tidligst framsettes to år etter nevnte beslutning, med mindre de berørte parter fastsetter et kortere tidsrom.

6. Utgifter i forbindelse med forhandlingene nevnt i nr. 3 og 4 skal dekkes av hovedadministrasjonen, slik at det særlige forhandlingsorgan kan utføre sine oppgaver på en hensiktsmessig måte.

I samsvar med dette prinsippet kan medlemsstatene fastsette budsjettregler for driften av det særlige forhandlingsorgan. De kan særlig fastsette at utgiftene til bare én sakkyndig skal dekkes.

#### Artikkel 6

##### Avtalens innhold

1. Hovedadministrasjonen og det særlige forhandlingsorgan skal forhandle i en samarbeidsånd med sikte på å komme fram til en avtale om de nærmere retningslinjer for gjennomføring av den informasjon og konsultasjon som er omhandlet i artikkel 1 nr. 1.

2. Uten at det berører avtalepartenes uavhengighet, skal det i avtalen nevnt i nr. 1, som er inngått skriftlig mellom hovedadministrasjonen og det særlige forhandlingsorgan, fastsettes

a) hvilke foretak i den foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, eller virksomheter i det foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater, som omfattes av avtalen,

b) sammensetningen av det europeiske samarbeidsutvalg, antall medlemmer og fordeling av plasser, samtidig som det, når det er mulig, tas hensyn til behovet for likevektig representasjon av arbeidstakere med hensyn til oppgaver, arbeidstakerkategori, kjønn og mandatperiode,

c) det europeiske samarbeidsutvalgs oppgaver og framgangsmåten for informasjon og konsultasjon samt retningslinjer for samordning av informasjon til og konsultasjon med det europeiske samarbeidsutvalg og nasjonale organer for arbeidstakerrepresentasjon, i samsvar med prinsippene fastsatt i artikkel 1 nr. 3,

d) sted for samt hyppighet og varighet av det europeiske samarbeidsutvalgs møter,

e) der det er nødvendig, sammensetning, framgangsmåte for utnevning, oppgaver og saksbehandlingsregler for den særskilte komiteen som nedsettes innenfor det europeiske samarbeidsutvalg,



f) de finansielle og materielle ressursene som skal stilles til rådighet for det europeiske samarbeidsutvalg,

g) avtalens ikrafttredelsesdato og varighet, retningslinjer for endring og oppsigelse av avtalen og i hvilke tilfeller avtalen skal reforhandles og framgangsmåte for reforhandling av avtalen, herunder, om nødvendig, ved endringer i strukturen i foretaket med virksomhet i flere medlemsstater eller foretaksgruppen med foretak i flere medlemsstater.

3. Hovedadministrasjonen og det særlige forhandlingsorgan kan skriftlig vedta å opprette en eller flere framgangsmåter for informasjon og konsultasjon i stedet for å opprette et europeisk samarbeidsutvalg.

I avtalen skal det fastsettes hvordan arbeidstakerrepresentantene skal ha rett til å møtes for å utveksle synspunkter på de opplysninger de mottar.

Disse opplysningene skal særlig dreie seg om tverrnasjonale spørsmål som i betydelig grad påvirker arbeidstakernes interesser.

4. Avtalene nevnt i nr. 2 og 3 skal ikke omfattes av de sekundære krav i vedlegg I, med mindre avtalene inneholder andre bestemmelser.

5. For å inngå avtalene nevnt i nr. 2 og 3 skal det særlige forhandlingsorgan treffe sin beslutning med et flertall av sine medlemmer.

#### *Artikkel 7*

##### **Sekundære krav**

1. For å virkeliggjøre målet nevnt i artikkel 1 nr. 1 skal de sekundære krav fastsatt i lovgivningen i den medlemsstat der hovedadministrasjonen ligger, få anvendelse

- når hovedadministrasjonen og det særlige forhandlingsorgan beslutter det,
- når hovedadministrasjonen avviser å innlede forhandlinger innen en frist på seks måneder fra tidspunktet for anmodningen nevnt i artikkel 5 nr. 1,

eller

- når partene innen en frist på tre år fra tidspunktet for denne anmodningen ikke har vært i stand til å inngå en avtale slik det er fastsatt i artikkel 6, og når det særlige forhandlingsorgan ikke har truffet den beslutning som er omhandlet i artikkel 5 nr. 5.

2. De sekundære krav nevnt i nr. 1, slik de er vedtatt i medlemsstatenes lovgivning, skal oppfylle bestemmelsene i vedlegg I.

#### **AVSNITT III**

#### **FORSKJELLIGE BESTEMMELSER**

##### *Artikkel 8*

##### **Fortrolige opplysninger**

1. Medlemsstatene skal fastsette at medlemmene av det særlige forhandlingsorgan og av det europeiske samarbeidsutvalg, samt de sakkyndige som eventuelt bistår dem, ikke skal tillates å røpe opplysninger som de uttrykkelig har mottatt som fortrolige opplysninger.

Det samme gjelder for arbeidstakerrepresentantene innenfor rammen av en framgangsmåte for informasjon og konsultasjon.

Denne forpliktelse skal gjelde også etter utløpet av mandatperioden, uansett hvor personene nevnt i første og annet ledd befinner seg.

2. Hver medlemsstat skal i særskilte tilfeller og på de vilkår og innenfor de grenser som er fastsatt i den nasjonale lovgivning, fastsette at hovedadministrasjonen som befinner seg på medlemsstatens territorium, ikke er forpliktet til å formidle opplysninger som er av en slik art at de ut fra objektive kriterier ville være alvorlig til hinder for driften av eller skade de berørte foretak.

En medlemsstat kan gjøre et slikt fritak betinget av en forutgående administrativ eller rettslig tillatelse.

3. Hver medlemsstat kan fastsette særlige bestemmelser for hovedadministrasjonen i foretak som er etablert på dens territorium, og som direkte og hovedsakelig arbeider med et ideologisk siktemål som gjelder informasjon og meningsytring, forutsatt at slike særlige bestemmelser allerede finnes i den nasjonale lovgivning på datoen for vedtakelsen av dette direktiv.

##### *Artikkel 9*

##### **Det europeiske samarbeidsutvalgs virkemåte og framgangsmåten for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere**

Hovedadministrasjonen og det europeiske samarbeidsutvalg skal arbeide i en samarbeidsånd med gjensidig respekt for begge parters rettigheter og forpliktelser.

Det samme gjelder for samarbeidet mellom hovedadministrasjonen og arbeidstakerrepresentantene innenfor rammen av en framgangsmåte for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere.

#### *Artikkel 10*

##### **Arbeidstakerrepresentantenes rolle og vern**

1. Uten at det berører andre organer eller organisasjoners myndighet på området, skal medlemmene av det europeiske samarbeidsutvalg ha de nødvendige midler til å utøve de rettigheter som følger av dette direktiv, til i fellesskap å representere interessene til arbeidstakere i et foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller i en foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater.

2. Med forbehold for artikkel 8 skal medlemmene av det europeiske samarbeidsutvalg underrette arbeidstakerrepresentantene i virksomhetene eller i foretakene i foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater, eller, i mangel av slike representanter, samtlige arbeidstakere om innholdet i og utfallet av framgangsmåten for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere gjennomført i samsvar med dette direktiv.

3. Medlemmene av det særlige forhandlingsorgan, medlemmene av det europeiske samarbeidsutvalg og arbeidstakerrepresentantene, som utfører sine oppgaver etter framgangsmåten nevnt i artikkel 6 nr. 3, skal nyte godt av det samme vern og ha lignende garantier som arbeidstakerrepresentantene har i henhold til nasjonal lovgivning og/eller praksis i den stat de er sysselsatt i.

Dette gjelder særlig deltaking i møter i det særlige forhandlingsorgan eller i det europeiske samarbeidsutvalg eller ethvert annet møte innenfor rammen av avtalen nevnt i artikkel 6 nr. 3, og betaling av lønninger til de medlemmer som er ansatt i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater, eller i foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater, ved nødvendig fravær i forbindelse med at de utfører sine oppgaver.

4. I den grad det er nødvendig for at de skal kunne utføre sine oppgaver som representanter i et internasjonalt miljø, skal medlemmene av det særlige forhandlingsorgan og det europeiske samarbeidsutvalg gis opplæring uten tap av lønn.

#### *Artikkel 11*

##### **Overholdelse av dette direktiv**

1. Hver medlemsstat skal sørge for at ledelsen i virksomheter i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og ledelsen i foretak som utgjør en del av en foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater og som ligger på medlemsstatens territorium, deres arbeidstakerrepresentanter eller eventuelt arbeidstakerne selv, oppfyller forpliktelsene

fastsatt i dette direktiv, uansett om hovedadministrasjonen ligger på medlemsstatens territorium eller ikke.

2. Medlemsstatene skal treffe egnede tiltak dersom direktivet ikke overholdes; de skal særlig sørge for at det finnes administrative eller rettslige framgangsmåter som gjør det mulig å håndheve overholdelsen av forpliktelsene i dette direktiv.

3. Medlemsstatene skal, når de anvender artikkel 8, fastsette administrative eller rettslige framgangsmåter for klagebehandling som arbeidstakerrepresentantene kan anvende når hovedadministrasjonen krever fortrolighet eller ikke gir opplysninger i samsvar med nevnte artikkel.

Disse framgangsmåtene kan omfatte framgangsmåter som har til formål å sikre fortrolig behandling av de aktuelle opplysningene.

#### *Artikkel 12*

##### **Forholdet mellom dette direktiv og nasjonale bestemmelser**

1. Informasjon til og konsultasjon med det europeiske samarbeidsutvalg skal samordnes med informasjon til og konsultasjon med de nasjonale organene for arbeidstakerrepresentasjon, idet det tas behørig hensyn til det enkelte organs myndighet og innsatsområde og de prinsipper som er fastsatt i artikkel 1 nr. 3.

2. Retningslinjene for samordning av informasjon til og konsultasjon med det europeiske samarbeidsutvalg og nasjonale organer for arbeidstakerrepresentasjon skal fastsettes i avtalen omhandlet i artikkel 6. Avtalen skal ikke berøre bestemmelsene i nasjonal lovgivning og/eller praksis om informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere.

3. Dersom slike retningslinjer ikke er avtalefestet, skal medlemsstatene sikre at informasjons- og konsultasjonsprosessen gjennomføres i det europeiske samarbeidsutvalg samt i de nasjonale organene for arbeidstakerrepresentasjon i tilfeller der beslutningene som planlegges, sannsynligvis vil medføre vesentlige endringer i organiseringen av arbeidet eller i kontraktsforhold.

4. Dette direktiv berører ikke de framgangsmåter for informasjon og konsultasjon som er omhandlet i direktiv 2002/14/EF, og heller ikke de særlige framgangsmåter som er omhandlet i artikkel 2 i direktiv 98/59/EF og artikkel 7 i direktiv 2001/23/EF.

5. Gjennomføringen av dette direktiv skal ikke berettige noe tilbakeskritt i forhold til den nåværende situasjon i den enkelte medlemsstat og med hensyn til det alminnelige vern av arbeidstakere på det området der direktivet kommer til anvendelse.

*Artikkel 13***Tilpasning**

Dersom strukturen endres vesentlig i det foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller i den foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, og enten i mangel av bestemmelser fastsatt i gjeldende avtaler eller i tilfelle konflikt mellom de relevante bestemmelser i to eller flere gjeldende avtaler, skal hovedadministrasjonen innlede forhandlinger som omhandlet i artikkel 5 på eget initiativ eller på skriftlig anmodning fra minst 100 arbeidstakere eller deres representanter i minst to foretak eller virksomheter i minst to forskjellige medlemsstater.

Minst tre medlemmer av det eksisterende europeiske samarbeidsutvalg eller av hvert av de eksisterende europeiske samarbeidsutvalgene skal være medlemmer av det særlige forhandlingsorgan, i tillegg til de medlemmer som velges eller utpekes i henhold til artikkel 5 nr. 2.

Under forhandlingene skal de(t) eksisterende europeiske samarbeidsutvalg fortsette sin virksomhet i henhold til eventuelle retningslinjer som er tilpasset gjennom avtale mellom medlemmene av de(t) europeiske samarbeidsutvalg og hovedadministrasjonen.

*Artikkel 14***Gjeldende avtaler**

1. Uten at det berører artikkel 13 skal forpliktelsene som følger av dette direktiv, ikke gjelde for foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater, der

a) det enten allerede er inngått en eller flere avtaler som gjelder for alle arbeidstakere om informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere over landegrensene i samsvar med artikkel 13 nr. 1 i direktiv 94/45/EF eller artikkel 3 nr. 1 i direktiv 97/74/EF, eller der slike avtaler er tilpasset på grunn av endringer i strukturen i foretakene eller foretaksgruppene

eller

b) en avtale i samsvar med artikkel 6 i direktiv 94/45/EF er inngått eller revidert mellom 5. juni 2009 og 5. juni 2011.

Den nasjonale lovgivning som gjelder på det tidspunkt avtalen undertegnes eller revideres, skal fortsette å gjelde for de foretak eller foretaksgrupper som er nevnt i første ledd bokstav b).

2. Når avtalene nevnt i nr. 1 utløper, kan partene i disse avtalene i fellesskap beslutte å fornye dem. Dersom dette ikke skjer, får bestemmelsene i dette direktiv anvendelse.

*Artikkel 15***Rapport**

Senest 5. juni 2016 skal Kommisjonen legge fram for Europaparlamentet, Rådet og Den europeiske økonomiske og sosiale komité en rapport om gjennomføringen av dette direktiv, og om nødvendig legge fram egnede forslag.

*Artikkel 16***Innarbeiding**

1. Medlemsstatene skal senest 5. juni 2011 sette i kraft de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme artikkel 1 nr. 2, 3 og 4, artikkel 2 nr. 1 bokstav f) og g), artikkel 3 nr. 4, artikkel 4 nr. 4, artikkel 5 nr. 2 bokstav b) og c), artikkel 5 nr. 4, artikkel 6 nr. 2 bokstav b), c), e) og g) og artikkel 10, 12, 13 og 14 samt vedlegg I nr. 1 bokstav a), c) og d) og nr. 2 og 3, eller sikre at partene i arbeidslivet ved avtale har innført de nødvendige bestemmelser senest på denne dato, og medlemsstatene skal i tillegg treffe alle nødvendige tiltak slik at de til enhver tid kan garantere de resultater som er fastsatt ved dette direktiv.

Disse bestemmelsene skal, når de vedtas av medlemsstatene, inneholde en henvisning til dette direktiv, eller det skal vises til direktivet når de kunngjøres. De skal også inneholde en opplysning om at henvisninger i gjeldende lover og forskrifter til direktivet som oppheves ved dette direktiv, skal forstås som henvisninger til dette direktiv. Medlemsstatene skal fastsette nærmere regler for henvisningen og angi hvordan nevnte opplysning skal formuleres.

2. Medlemsstatene skal oversende Kommisjonen teksten til de viktigste internrettslige bestemmelser som de vedtar på det området dette direktiv omhandler.

*Artikkel 17***Oppheving**

Direktiv 94/45/EF, som endret ved direktivene oppført i vedlegg II del A, oppheves med virkning fra 6. juni 2011 uten at det berører medlemsstatenes forpliktelser med hensyn til fristene for innarbeiding i nasjonal lovgivning av direktivene oppført i vedlegg II del B.

Henvisninger til det opphevede direktivet skal forstås som henvisninger til dette direktiv og leses som angitt i sammenligningstabellen i vedlegg III.

*Artikkel 18***Ikrafttredelse**

Dette direktiv trer i kraft den 20. dag etter at det er kunngjort i *Den europeiske unions tidende*.

Artikkel 1 nr. 1, 5, 6 og 7, artikkel 2 nr. 1 bokstav a)-e), h) og i), artikkel 2 nr. 2, artikkel 3 nr. 1, 2, 3, 5, 6 og 7, artikkel 4 nr. 1, 2 og 3, artikkel 5 nr. 1, 3, 5 og 6, artikkel 5 nr. 2 bokstav a), artikkel 6 nr. 1, artikkel 6 nr. 2 bokstav a), d) og f) og artikkel 6 nr. 3, 4 og 5, artikkel 7, 8, 9 og 11 samt vedlegg I nr. 1 bokstav b), e) og f) og nr. 4, 5 og 6, skal gjelde fra 6. juni 2011.

*Artikkel 19*

**Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Strasbourg, 6. mai 2009.

*For Europaparlamentet*

H.-G. PÖTTERING

*President*

*For Rådet*

J. KOHOUT

*Formann*

---

## VEDLEGG I

## SEKUNDÆRE KRAV

## (nevnt i artikkel 7)

1. For å virkeliggjøre målet fastsatt i artikkel 1 nr. 1 og i tilfellene omhandlet i artikkel 7 nr. 1 skal opprettelsen, sammensetningen og ansvarsområdet til et europeisk samarbeidsutvalg være underlagt følgende regler:

- a) Det europeiske samarbeidsutvalgs myndighet skal fastsettes i samsvar med artikkel 1 nr. 3.

Det europeiske samarbeidsutvalg skal særlig informeres om struktur, økonomisk og finansiell situasjon, forventet utvikling av virksomheten, produksjon og salg med hensyn til foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller foretaksgrupper som omfatter foretak i flere medlemsstater. De europeiske samarbeidsutvalg skal særlig informeres og konsulteres om sysselsettingssituasjonen og den sannsynlige utvikling, investeringer, vesentlige endringer i organisasjonen, innføring av nye arbeidsmetoder eller nye produksjonsprosesser, produksjonsoverføringer, fusjoner, reduksjon av størrelsen på eller nedlegging av foretak, virksomheter eller vesentlige deler av dem samt masseoppsigelser.

Konsultasjonen skal gjennomføres på en slik måte at arbeidstakerrepresentantene kan ha møter med hovedadministrasjonen og få et begrunnet svar på eventuelle uttalelser.

- b) Det europeiske samarbeidsutvalg skal være sammensatt av arbeidstakere fra det foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller den foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, som velges eller utpekes av arbeidstakerrepresentantene eller, i mangel av slike, alle arbeidstakerne.

Medlemmene av det europeiske samarbeidsutvalg skal velges eller utpekes i samsvar med nasjonal lovgivning og/eller praksis.

- c) Medlemmene av det europeiske samarbeidsutvalg skal velges eller utpekes i forhold til det antall arbeidstakere det foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller den foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, sysselsetter i hver medlemsstat, slik at hver medlemsstat har ett medlem per gruppe av arbeidstakere sysselsatt i vedkommende medlemsstat som utgjør 10 % av antall arbeidstakere sysselsatt i alle medlemsstater sett under ett, eller per del av en slik gruppe.

- d) For å sikre at det kan samordne sin virksomhet, skal det europeiske samarbeidsutvalg blant sine medlemmer velge en særskilt komité som skal bestå av høyst fem medlemmer, og som skal ha mulighet til å utføre sine oppgaver regelmessig.

Utvalget fastsetter sin forretningsorden.

- e) Hovedadministrasjonen og ethvert annet mer egnet ledelsesnivå skal underrettes om sammensetningen av det europeiske samarbeidsutvalg.

- f) Fire år etter at det europeiske samarbeidsutvalg er opprettet, skal det undersøke om det skal innledes forhandlinger med sikte på å inngå avtalen nevnt i direktivets artikkel 6, eller om de sekundære krav vedtatt i samsvar med dette vedlegg skal opprettholdes.

Artikkel 6 og 7 får tilsvarende anvendelse dersom det vedtas å forhandle om en avtale i samsvar med direktivets artikkel 6, og i så fall skal uttrykket «det særlige forhandlingsorgan» erstattes med «det europeiske samarbeidsutvalg».

2. Det europeiske samarbeidsutvalg skal ha rett til å ha møte med hovedadministrasjonen en gang i året for på grunnlag av en rapport utarbeidet av hovedadministrasjonen å bli informert og konsultert om utviklingen i virksomheten til det foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller den foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, og om framtidsutsiktene. De lokale ledelser skal underrettes om dette.

3. I tilfelle ekstraordinære omstendigheter eller beslutninger som i vesentlig grad berører arbeidstakernes interesser, særlig i forbindelse med flytting, nedlegging av foretak eller virksomheter eller masseoppsigelser, skal den særskilte komité eller, dersom en slik ikke finnes, det europeiske samarbeidsutvalg ha krav på å bli underrettet. Den skal på anmodning ha rett til å møte hovedadministrasjonen eller ethvert annet mer egnet ledelsesnivå i det foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller den foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, som har myndighet til å treffe selvstendige beslutninger, med sikte på å bli informert og konsultert.

Dersom det holdes møte med den særskilte komité, skal også de medlemmer av det europeiske samarbeidsutvalg som er valgt eller utpekt av virksomhetene og/eller foretakene som er direkte berørt av disse omstendighetene eller beslutningene, ha rett til å delta.

Dette informasjons- og konsultasjonsmøtet skal finne sted snarest mulig på grunnlag av en rapport utarbeidet av hovedadministrasjonen eller av ethvert annet egnet ledelsesnivå i det foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller i den foretaksgruppe som omfatter foretak i flere medlemsstater, og som det kan avgis uttalelse om etter møtet eller innen rimelig tid.

Dette møtet skal ikke berøre hovedadministrasjonens særlige rettigheter.

Framgangsmåtene for informasjon og konsultasjon under ovennevnte omstendigheter skal gjennomføres uten at det berører artikkel 1 nr. 2 og artikkel 8.

4. Medlemsstatene kan fastsette regler for ledelsen av informasjons- og konsultasjonsmøtene.

Før møtene med hovedadministrasjonen skal det europeiske samarbeidsutvalg eller den særskilte komité, som eventuelt er utvidet i samsvar med nr. 3 annet ledd, ha rett til å møtes uten at den berørte administrasjon er til stede.

5. Det europeiske samarbeidsutvalg eller den særskilte komité kan bistås av sakkyndige etter eget valg, forutsatt at det er nødvendig for at den skal kunne utføre sine oppgaver.
6. Driftsutgiftene til det europeiske samarbeidsutvalg skal dekkes av hovedadministrasjonen.

Den berørte hovedadministrasjon skal stille nødvendige finansielle og materielle midler til rådighet for medlemmene i det europeiske samarbeidsutvalg, slik at de kan utføre sine oppgaver på en passende måte.

Hovedadministrasjonen skal, med mindre noe annet er avtalt, særlig dekke utgifter til tilrettelegging av møtene og tolking samt oppholds- og reiseutgifter for medlemmer av det europeiske samarbeidsutvalg og den særskilte komité.

I samsvar med disse prinsippene kan medlemsstatene fastsette budsjettregler for driften av det europeiske samarbeidsutvalg. De kan særlig fastsette at utgiftene til bare én sakkyndig skal dekkes.

---

## VEDLEGG II

**DEL A****Opphevet direktiv med påfølgende endringer**

(nevnt i artikkel 17)

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

**DEL B****Tidsfrister for innarbeiding i nasjonal lovgivning**

(nevnt i artikkel 17)

Direktiv	Tidsfrist for innarbeiding
94/45/EF	22.9.1996
97/74/EF	15.12.1999
2006/109/EF	1.1.2007

## VEDLEGG III

## Sammenligningstabell

Direktiv 94/45/EF	Dette direktiv
Artikkel 1 nr. 1	Artikkel 1 nr. 1
Artikkel 1 nr. 2	Artikkel 1 nr. 2 første punktum
—	Artikkel 1 nr. 2 annet punktum
—	Artikkel 1 nr. 3 og 4
Artikkel 1 nr. 3	Artikkel 1 nr. 5
Artikkel 1 nr. 4	Artikkel 1 nr. 6
Artikkel 1 nr. 5	Artikkel 1 nr. 7
Artikkel 2 nr. 1 bokstav a)-e)	Artikkel 2 nr. 1 bokstav a)-e)
—	Artikkel 2 nr. 1 bokstav f)
Artikkel 2 nr. 1 bokstav f)	Artikkel 2 nr. 1 bokstav g)
Artikkel 2 nr. 1 bokstav g) og h)	Artikkel 2 nr. 1 bokstav h) og i)
Artikkel 2 nr. 2	Artikkel 2 nr. 2
Artikkel 3	Artikkel 3
Artikkel 4 nr. 1, 2 og 3	Artikkel 4 nr. 1, 2 og 3
Artikkel 11 nr. 2	Artikkel 4 nr. 4
Artikkel 5 nr. 1 og nr. 2 bokstav a)	Artikkel 5 nr. 1 og nr. 2 bokstav a)
Artikkel 5 nr. 2 bokstav b) og c)	Artikkel 5 nr. 2 bokstav b)
Artikkel 5 nr. 2 bokstav d)	Artikkel 5 nr. 2 bokstav c)
Artikkel 5 nr. 3	Artikkel 5 nr. 3
Artikkel 5 nr. 4 første ledd	Artikkel 5 nr. 4 første ledd
—	Artikkel 5 nr. 4 annet ledd
Artikkel 5 nr. 4 annet ledd	Artikkel 5 nr. 4 tredje ledd
Artikkel 5 nr. 5 og 6	Artikkel 5 nr. 5 og 6
Artikkel 6 nr. 1 og nr. 2 bokstav a)	Artikkel 6 nr. 1 og nr. 2 bokstav a)
Artikkel 6 nr. 2 bokstav b)	Artikkel 6 nr. 2 bokstav b)
Artikkel 6 nr. 2 bokstav c)	Artikkel 6 nr. 2 bokstav c)
Artikkel 6 nr. 2 bokstav d)	Artikkel 6 nr. 2 bokstav d)
—	Artikkel 6 nr. 2 bokstav e)
Artikkel 6 nr. 2 bokstav e)	Artikkel 6 nr. 2 bokstav f)
Artikkel 6 nr. 2 bokstav f)	Artikkel 6 nr. 2 bokstav g)
Artikkel 6 nr. 3, 4 og 5	Artikkel 6 nr. 3, 4 og 5
Artikkel 7	Artikkel 7



Direktiv 94/45/EF	Dette direktiv
Artikkel 8	Artikkel 8
Artikkel 9	Artikkel 9
—	Artikkel 10 nr. 1 og 2
Artikkel 10	Artikkel 10 nr. 3
—	Artikkel 10 nr. 4
Artikkel 11 nr. 1	Artikkel 11 nr. 1
Artikkel 11 nr. 2	Artikkel 4 nr. 4
Artikkel 11 nr. 3	Artikkel 11 nr. 2
Artikkel 11 nr. 4	Artikkel 11 nr. 3
Artikkel 12 nr. 1 og 2	—
—	Artikkel 12 nr. 1-5
—	Artikkel 13
Artikkel 13 nr. 1	Artikkel 14 nr. 1
Artikkel 13 nr. 2	Artikkel 14 nr. 2
—	Artikkel 15
Artikkel 14	Artikkel 16
—	Artikkel 17
—	Artikkel 18
Artikkel 16	Artikkel 19
Vedlegg	Vedlegg I
Nr. 1 innledende ordlyd	Nr. 1 innledende ordlyd
Nr. 1 bokstav a) (delvis) og nr. 2 annet ledd (delvis)	Nr. 1 bokstav a) (delvis)
Nr. 1 bokstav b)	Nr. 1 bokstav b)
Nr. 1 bokstav c) (delvis) og nr. 1 bokstav d)	Nr. 1 bokstav c)
Nr. 1 bokstav c) (delvis)	Nr. 1 bokstav d)
Nr. 1 bokstav e)	Nr. 1 bokstav e)
Nr. 1 bokstav f)	Nr. 1 bokstav f)
Nr. 2 første ledd	Nr. 2
Nr. 3	Nr. 3
Nr. 4	Nr. 4
Nr. 5	—
Nr. 6	Nr. 5
Nr. 7	Nr. 6
—	Vedlegg II og III