

De framgangsmåter for informasjon til og konsultasjon av arbeidstakere som er fastsatt i medlemsstatenes lovgivning eller praksis, er ofte ikke tilpasset den grenseoverskridende 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 ett og samme konsern.

Det bør vedtas hensiktsmessige bestemmelser for å sikre at arbeidstakere i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller i konserner 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 arbeider i.

For å sikre at arbeidstakere i foretak eller i konserner 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 med henblikk på informasjon til og konsultasjon av arbeidstakere over landegrensene.

For dette formål er det nødvendig å definere begrepet foretak som utøver kontroll, som bare gjelder dette direktiv, og som ikke foregriper definisjoner av begrepene konsern og kontroll som måtte bli vedtatt i tekster som utarbeides senere.

Mekanismene for informasjon til og konsultasjon av arbeidstakere i disse foretakene eller konsernene bør omfatte alle virksomhetene eller eventuelt alle foretakene i konsernet som ligger i medlemsstatene, uansett om foretaket eller det foretak i konsernet som utøver kontroll, har sin hovedadministrasjon på eller utenfor medlemsstatenes territorium.

I samsvar med prinsippet om partenes uavhengighet er det arbeidstakernes representanter og ledelsen i foretaket eller i det foretak i et konsern som utøver kontroll, som inngår avtale om hvilken form for europeisk samarbeidsutvalg eller andre framgangsmåter for informasjon og konsultasjon som skal innføres, om sammensetning, oppgaver, arbeidsmåte, framgangsmåter og finansieringskilder, slik at de kan tilpasses deres egen særskilte situasjon.

I samsvar med nærhetsprinsippet er det medlemsstatene som skal bestemme hvem som er arbeidstakernes representanter, og som særlig skal fastsette, dersom de finner det hensiktsmessig, en likevektig representasjon av forskjellige kategorier av arbeidstakere.

Det bør likevel fastsettes visse sekundære krav som skal gjelde dersom partene treffer beslutning om det i tilfelle hovedadministrasjonen avviser å innlede forhandlinger eller dersom slike forhandlinger ikke har ført til en avtale.

Arbeidstakernes representanter kan dessuten beslutte ikke å søke om at det opprettes et europeisk samarbeidsutvalg, eller de berørte parter kan enes om andre framgangsmåter for informasjon til og konsultasjon av arbeidstakere over landegrensene.

Uten at det berører partenes mulighet til å beslutte noe annet, bør 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 konsernets virksomhet for å kunne vurdere den mulige innvirkning på arbeidstakernes interesser i minst to forskjellige medlemsstater. For dette formål bør foretaket eller det foretak som utøver kontroll, ha plikt til å gi arbeidstakernes utpekte representanter generelle opplysninger som berører arbeidstakernes interesser, og særlig opplysninger om sider ved foretakets eller konsernets virksomhet som berører arbeidstakernes interesser. Det europeiske samarbeidsutvalg bør kunne avgi uttalelse etter dette møtet.

Arbeidstakernes utpekte representanter må snarest mulig informeres og konsulteres om visse vedtak som har særlig betydning for arbeidstakernes interesser.

Det bør fastsettes at arbeidstakernes representanter når de ivaretar sine oppgaver innenfor rammen av direktivet, skal nyte samme vern og ha lignende garantier som arbeidstakernes representanter 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 bør nyte godt av et passende vern mot oppsigelse og andre sanksjoner.

Dersom et foretak eller et foretak i et konsern som utøver kontroll, har sin hovedadministrasjon utenfor medlemsstatenes territorium, bør 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 virksomheten eller det kontrollerte foretak som sysselsetter flest arbeidstakere i medlemsstatene.

Det bør gis særskilt behandling til foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og konserner som omfatter foretak i flere medlemsstater, der det allerede på tidspunktet for iverksettingen av dette direktiv foreligger en avtale som gjelder for alle arbeidstakere, om informasjon til og konsultasjon av arbeidstakere over landegrensene.

Medlemsstatene bør treffe egnede tiltak i tilfelle bestemmelsene i dette direktiv ikke håndheves -

**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 konserner som omfatter foretak i flere medlemsstater.

2. For dette formål skal det opprettes et europeisk samarbeidsutvalg eller en framgangsmåte for informasjon til og konsultasjon av arbeidstakere i hvert foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller i hvert konsern 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 på de vilkår, på den måte og med de virkninger som er fastsatt i dette direktiv.

3. Når et konsern som omfatter foretak i flere medlemsstater, som definert i artikkel 2 nr. 1 bokstav c), omfatter ett eller flere foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller konserner 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 konsernplan, med mindre noe annet er bestemt i avtalene nevnt i artikkel 6.

4. Med mindre avtalene nevnt i artikkel 6 fastsetter et bredere virkeområde, skal de europeiske samarbeidsutvalgs myndighet og kompetanse og omfanget av framgangsmåtene for informasjon til og konsultasjon av 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 et konsern som omfatter foretak i flere medlemsstater, alle foretak i konsernet som ligger i medlemsstatene.

5. Medlemsstatene kan fastsette at dette direktiv ikke skal få anvendelse for mannskap 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) «konsern»: et konsern som består av et foretak som utøver kontroll, og av de kontrollerte foretak,

c) «konsern som omfatter foretak i flere medlemsstater»: et konsern som oppfyller følgende vilkår:

- det sysselsetter minst 1 000 arbeidstakere i medlemsstatene,
- det omfatter minst to foretak i forskjellige medlemsstater, og
- minst ett foretak i konsernet sysselsetter minst 150 arbeidstakere i én medlemsstat og minst ett annet foretak i konsernet sysselsetter minst 150 arbeidstakere i en annen medlemsstat,

d) «representanter for arbeidstakerne»: representanter for arbeidstakerne fastsatt i nasjonal lovgivning og/eller praksis,

e) «hovedadministrasjon»: hovedadministrasjonen for foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller, dersom det dreier seg om et konsern som omfatter foretak i flere medlemsstater, det foretak som utøver kontroll,

f) «konsultasjon»: utveksling av synspunkter og etablering av en dialog mellom representanter for arbeidstakerne og hovedadministrasjonen eller ethvert annet mer egnet ledelsesnivå,

g) «europeisk samarbeidsutvalg»: det utvalg som opprettes i samsvar med artikkel 1 nr. 2 eller bestemmelsene i tillegget, med sikte på å informere og konsultere arbeidstakerne,

h) «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 f.eks. eierskap, finansiell deltakelse 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, eller
- b) kontrollerer flertallet av stemmene som er knyttet til foretakets kapitalandeler, eller
- c) kan utnevne mer enn halvparten av medlemmene i foretakets administrasjons- eller ledelsesorgan eller tilsynsråd.

3. I nr. 2 skal de rettigheter et foretak som utøver kontroll har med hensyn til avstemming 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» av 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 (EØF) nr. 4064/89 av 21. desember 1989 om kontroll 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 konsernet som sysselsetter flest arbeidstakere, befinner seg.

7. Dersom det i tilfelle lovkonflikt ved anvendelse av nr. 2 er to eller flere foretak i et konsern 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 SAMARBEIDSUTVALG ELLER EN FRAMGANGSMÅTE FOR INFORMASJON TIL OG KONSULTASJON AV ARBEIDSTAKERE

#### Artikkel 4

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

1. Hovedadministrasjonen er ansvarlig 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 et konsern 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 virksomheten eller i det foretak i konsernet 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.

#### Artikkel 5

#### Særlig forhandlingsorgan

1. Med sikte på å virkeliggjøre målet nevnt i artikkel 1 nr. 1, skal hovedadministrasjonen innlede forhandlinger for å opprette et europeisk samarbeidsutvalg eller en framgangsmåte for informasjon og konsultasjon på eget initiativ eller på skriftlig anmodning fra minst hundre 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 i samsvar med følgende retningslinjer:

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

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

Annet ledd skal ikke berøre nasjonal lovgivning og/eller praksis som fastsetter terskler for opprettelse av en instans for arbeidstakernes representasjon.

- b) Det særlige forhandlingsorgan skal bestå av minst tre og høyst 17 medlemmer.
- c) Ved valget og utpekingen skal det sikres

- for det første at hver medlemsstat der det foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater, har én eller flere virksomheter, eller der det konsern som omfatter foretak i flere medlemsstater, har det eller de foretak som utøver kontroll eller ett eller flere kontrollerte foretak, er representert med ett medlem,

<sup>(1)</sup> EFT nr. L 395 av 30.12.1989, s. 1.

- for det andre at ytterligere medlemmer er representert i forhold til antall arbeidstakere i virksomhetene, foretaket som utøver kontroll, eller de kontrollerte foretak som fastsatt ved lovgivning i den medlemsstat der hovedadministrasjonen er beliggende.
- d) Hovedadministrasjonen og den lokale ledelse skal underrettes om sammensetningen av det særlige forhandlingsorgan.

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 av 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.

Ved forhandlingene kan det særlige forhandlingsorgan bistås av sakkyndige etter eget valg.

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 stoppe framgangsmåten med sikte på inngåelse av avtalen nevnt i artikkel 6. Dersom det tas en slik beslutning, skal bestemmelsene i vedlegget ikke gjelde.

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 avtalen nevnt i nr. 1, som er inngått skriftlig mellom hovedadministrasjonen og det særlige forhandlingsorgan, fastsette

- a) hvilke foretak i det konsern 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, fordeling av plasser og mandatperioden,
- c) det europeiske samarbeidsutvalgs myndighet og framgangsmåten for informasjon og konsultasjon,
- d) sted, hyppighet og varighet av det europeiske samarbeidsutvalgs møter,
- e) de finansielle og materielle ressurser som skal stilles til rådighet for det europeiske samarbeidsutvalg,
- f) avtalens varighet og framgangsmåten for refor-handling av den.

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

Avtalen skal fastsette retningslinjer for hvordan arbeidstakernes representanter har rett til å møtes for å utveksle synspunkter på de opplysninger de mottar.

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

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

5. For å inngå avtalene nevnt i nr. 2 og 3 skal det særlige forhandlingsorganet 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, eller

- 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 vedlegget.

### 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 tillates å røpe opplysninger som de uttrykkelig har mottatt som fortrolige opplysninger.

Det samme gjelder for arbeidstakernes representanter 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.

Den berørte 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 vedrørende informasjon og meningsytring, på betingelse av at slike særlige bestemmelser allerede finnes i den nasjonale lovgivning på datoen for vedtakelse av dette direktiv.

##### Artikkel 9

Det europeiske samarbeidsutvalgs virkemåte og framgangsmåten for informasjon til og konsultasjon av arbeidstakere

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

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

##### Artikkel 10

###### Vern av arbeidstakernes representanter

Medlemmene av det særlige forhandlingsorgan, medlemmene av det europeiske samarbeidsutvalg og arbeidstakernes representanter, som ivaretar sine oppgaver etter framgangsmåten nevnt i artikkel 6 nr. 3, skal nyte godt av det samme vern og ha lignende garantier som arbeidstakernes representanter 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 konserner som omfatter foretak i flere medlemsstater, ved nødvendig fravær i forbindelse med at de utfører sine oppgaver.

##### Artikkel 11

###### Overholdelse av dette direktiv

1. Hver medlemsstat skal sørge for at ledelsen i virksomhetene til foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og i konserner som omfatter foretak i flere medlemsstater, som ligger på medlemsstatens område, og representantene for disse arbeidstakere eller eventuelt arbeidstakerne selv, oppfyller forpliktelsene fastsatt i dette direktiv, uansett om hovedadministrasjonen ligger på medlemsstatens område eller ikke.

2. Medlemsstatene skal på anmodning fra de parter som berøres av dette direktiv, sørge for at foretakene gjør tilgjengelig opplysninger om antall arbeidstakere nevnt i artikkel 2 nr. 1 bokstav a) og c).

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

4. Medlemsstatene skal, når de anvender artikkel 8, fastsette administrative eller rettslige framgangsmåter for klagebehandling som arbeidstakernes representanter kan anvende når hovedadministrasjonen forlanger 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 opplysninger.

**Artikkel 12****Forbindelsen mellom dette direktiv og andre bestemmelser**

1. Dette direktiv berører ikke bestemmelser som er truffet i henhold til rådsdirektiv 75/129/EØF av 17. februar 1975 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om masseoppsigelser<sup>(1)</sup> og rådsdirektiv 77/187/EØF av 14. februar 1977 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, bedrifter eller deler av bedrifter<sup>(2)</sup>.
2. Dette direktiv berører ikke arbeidstakernes gjeldende rett til informasjon og konsultasjon i henhold til nasjonal lovgivning.

**Artikkel 13****Gjeldende avtaler**

1. Med forbehold for nr. 2 skal foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller konserner som omfatter foretak i flere medlemsstater, der det på datoen fastsatt i artikkel 14 nr. 1 for gjennomføring av dette direktiv i den berørte medlemsstat, eller på en tidligere dato, allerede finnes en avtale som gjelder for alle arbeidstakere om informasjon til og konsultasjon av arbeidstakere på tvers av landegrensene, ikke underlegges forpliktelsene fastsatt i dette direktiv.
2. Når avtalene nevnt i nr. 1 utløper, kan partene i disse avtalene i fellesskap beslutte å fornye dem.

Desom dette ikke er tilfelle, skal bestemmelsene i dette direktiv få anvendelse.

**Artikkel 14****Sluttbestemmelser**

1. Medlemsstatene skal vedta de lover og forskrifter som er nødvendige for å etterkomme dette direktiv senest 22. september 1996, eller skal senest på denne dato sørge for at partene i arbeidslivet ved avtale har innført de nødvendige bestemmelser, og medlemsstatene skal treffe alle nødvendige tiltak for at de til enhver tid kan garantere de resultater som er fastsatt ved 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 henvises til direktivet når de kunngjøres. Nærmere regler for henvisningen fastsettes av medlemsstatene.

**Artikkel 15****Revisjon foretatt av Kommisjonen**

Kommisjonen skal senest 22. september 1999 i samråd med medlemsstatene og partene i arbeidslivet på europeisk plan foreta en revisjon av de nærmere regler for gjennomføring av dette direktiv og særlig undersøke om tersklene for antall ansatte er passende, med sikte på om nødvendig å forelegge Rådet egnede endringsforslag.

**Artikkel 16**

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.

Utferdiget i Brussel, 22. september 1994.

For Rådet

*N. BLÜM*

Formann

# VEDLEGG

## SEKUNDÆRE KRAV

### nevnt i direktivets artikkel 7

1. For å virkeliggjøre målet i artikkel 1 nr. 1 i direktivet, og i de tilfeller som er fastsatt i artikkel 7 nr. 1 i direktivet, opprettes det et europeisk samarbeidsutvalg hvis sammensetning og ansvarsområde skal underlegges følgende regler:

- a) det europeiske samarbeidsutvalgs ansvarsområde skal begrenses til informasjon og konsultasjon i saker som vedrører foretaket som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller konsernet som omfatter foretak i flere medlemsstater, som helhet eller minst to virksomheter eller foretak i konsernet som ligger i forskjellige medlemsstater.

For de foretak eller konserner som er nevnt i artikkel 4 nr. 2, skal det europeiske samarbeidsutvalgs ansvarsområde begrenses til saker som vedrører alle virksomhetene eller alle foretakene i det konsern som ligger i medlemsstatene, eller som vedrører minst to virksomheter eller foretak i det konsern som ligger i forskjellige medlemsstater,

- b) det europeiske samarbeidsutvalg skal være sammensatt av arbeidstakere fra det foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater eller det konsern som omfatter foretak i flere medlemsstater, som velges eller utpekes i deres midte av arbeidstakernes representanter 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) det europeiske samarbeidsutvalg skal bestå av minst tre og høyst tretti medlemmer.

Dersom dets størrelse berettiger det, skal utvalget i sin midte velge en særskilt komité som skal bestå av høyst tre medlemmer.

Utvalget fastsetter sin forretningsorden,

- d) ved valget eller utpekingen av medlemmene av det europeiske samarbeidsutvalg skal det sikres:

- for det første, at det er ett medlem for hver medlemsstat der det foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater, har én eller flere virksomheter, eller der det konsern som omfatter foretak i flere medlemsstater, har det foretak som utøver kontroll, eller ett eller flere kontrollerte foretak,
- for det andre, at ytterligere medlemmer er representert i forhold til antall arbeidstakere i virksomhetene, det foretak som utøver kontroll eller de kontrollerte foretak som fastsatt i lovgivningen i den medlemsstat der hovedadministrasjonen befinner seg,

- 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 i direktivet får tilsvarende anvendelse dersom det vedtas å forhandle 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 én 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 det konsern som omfatter foretak i flere medlemsstater, og om framtidsutsiktene. De lokale ledelser skal underrettes om dette.

Møtet skal særlig dreie seg om foretakets eller konsernets struktur, den økonomiske og finansielle situasjon, den forventede utvikling av virksomheten, produksjon og salg, sysselsettingssituasjonen og dens sannsynlige utvikling, investeringer, vesentlige endringer i organisasjonen, innføring av nye arbeidsmetoder eller nye produksjonsprosesser, produksjonsoverføringer, fusjoner, reduksjon av størrelsen eller avviking av foretak, virksomheter eller vesentlige deler av dem samt masseoppsigelser.

3. I tilfelle uvanlige omstendigheter som i betydelig grad berører arbeidstakernes interesser, særlig i forbindelse med flytting, avviking 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. Det 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 i det konsern som omfatter foretak i flere medlemsstater, som har myndighet til å treffe selvstendige beslutninger med sikte på å bli informert og konsultert om tiltak som i vesentlig grad berører arbeidstakernes interesser.

I møtet 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 tiltakene, 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 det konsern 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.

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

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

5. Med forbehold for direktivets artikkel 8 skal medlemmene av det europeiske samarbeidsutvalg underrette arbeidstakernes representanter i virksomhetene eller i foretakene i et konsern som omfatter foretak i flere medlemsstater eller, i mangel av representanter, alle arbeidstakerne, om innholdet og resultatet av framgangsmåten for informasjon og konsultasjon iverksatt i samsvar med bestemmelsene i dette vedlegg.
6. Det europeiske samarbeidsutvalg eller den særskilte komité kan bistås av sakkyndige etter eget valg, forutsatt at det er nødvendig for at den kan utføre sine oppgaver.
7. 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 ivareta 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.