Den Europæiske Unions
Tidende

DA
L-udgaven

2025/2450

11.12.2025

EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS DIREKTIV (EU) 2025/2450

af 26. november 2025

om ændring af direktiv 2009/38/EF for så vidt angår oprettelse og drift af europæiske samarbejdsudvalg og effektiv håndhævelse af retten til tværnational information og høring

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 153, stk. 2, litra b), sammenholdt med artikel 153, stk. 1, litra e),

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen,

efter fremsendelse af udkast til lovgivningsmæssig retsakt til de nationale parlamenter,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg ([1]),

efter høring af Regionsudvalget,

efter den almindelige lovgivningsprocedure ([2]), og

ud fra følgende betragtninger:

(1) I medfør af artikel 27 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (»chartret«) skal arbejdstagerne eller deres repræsentanter på passende niveauer have sikkerhed for information og høring i god tid i de tilfælde og på de betingelser, der er fastsat i EU-retten og national lovgivning og praksis. Princip nr. 8 i den europæiske søjle for sociale rettigheder fastsætter, at arbejdstagere eller deres repræsentanter har ret til at blive underrettet og hørt i god tid på områder, der er relevante for dem.

(2) Med hensyn til tværnationale emner har Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF ([3]) til formål at gennemføre disse grundlæggende principper i praksis ved at fastsætte minimumskrav til information og høring af arbejdstagerne i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner.

(3) I sin evaluering af 15. maj 2018 af direktiv 2009/38/EF bekræftede Kommissionen den principielle merværdi og relevans af nævnte direktiv. Den fandt, at mange af direktivets bestemmelser er tilstrækkeligt fleksible til at tage højde for skiftende teknologiske og økonomiske realiteter samt forskellige former for virksomheder eller koncerner. Direktivet finder f.eks. anvendelse på alle fællesskabskoncerner, uanset hvilken type retlige ordninger der giver mulighed for at udøve bestemmende indflydelse mellem de virksomheder, der udøver kontrol, og de kontrollerede virksomheder, når disse udgør sådanne koncerner. Virksomheder, der f.eks. er forbundet gennem franchise- eller licensaftaler, kan derfor falde ind under definitionen af en fællesskabskoncern, forudsat at der er etableret en bestemmende indflydelse.

(4) Kommissionens evaluering konstaterede imidlertid også mangler med hensyn til f.eks. høringsprocessens effektivitet, adgang til klage og domstolsprøvelse, sanktioner og fortolkningen af visse begreber.

(5) Den 2. februar 2023 vedtog Europa-Parlamentet i henhold til artikel 225 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde (TEUF) en lovgivningsmæssig initiativbeslutning med henstillinger om en revision af direktiv 2009/38/EF. Kommissionen foretog efterfølgende en høring i to faser af arbejdsmarkedets parter i henhold til artikel 154 i TEUF vedrørende behovet for og det eventuelle indhold af foranstaltninger til afhjælpning af manglerne ved direktiv 2009/38/EF. Kommissionen indsamlede også dokumentation gennem en undersøgelse, der omfatter en målrettet onlineundersøgelse, interviews med interessenter, workshopper og en analyse af national retspraksis og relevante bestemmelser i national ret.

([1]) EUT C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj.
([2]) Europa-Parlamentets holdning af 9.10.2025 (endnu ikke offentliggjort i EUT) og Rådets afgørelse af 27.10.2025.
([3]) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF af 6. maj 2009 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (EUT L 122 af 16.5.2009, s. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj).

(6) Der er dokumentation for, at retsusikkerhed med hensyn til begrebet tværnationale emner har ført til fortolkningsforskelle og tvister. For at forbedre retssikkerheden og mindske risikoen for sådanne tvister er der behov for at præcisere begrebet tværnationale emner. Det er derfor hensigtsmæssigt at præcisere, at direktiv 2009/38/EF ikke blot omfatter tilfælde, hvor en virksomheds eller en koncerns ledelses påtænkte foranstaltninger med rimelighed kan forventes at berøre arbejdstagere i den pågældende virksomhed, i den pågældende koncern eller i en eventuel bedrift i den pågældende virksomhed eller koncern i mere end én medlemsstat, men også tilfælde, hvor sådanne foranstaltninger med rimelighed kan forventes kun at berøre sådanne arbejdstagere i én medlemsstat, og hvor konsekvenserne af disse foranstaltninger med rimelighed kan forventes at påvirke sådanne arbejdstagere i mindst én anden medlemsstat. En sådan præcisering er nødvendig i lyset af tilfælde, hvor en virksomhed påtænker foranstaltninger såsom teknisk arbejdsløshed, afskedigelser, fordeling af produktionsaktiviteter eller outsourcing af aktiviteter, som udtrykkeligt kun er rettet mod bedrifter i én medlemsstat, men som med rimelighed kan forventes at få konsekvenser for arbejdstagere i den pågældende virksomhed, i den pågældende koncern eller i en eventuel bedrift i den pågældende virksomhed eller koncern i en anden medlemsstat, f.eks. som følge af ændringer i den grænseoverskridende forsyningskæde eller i grænseoverskridende produktionsaktiviteter. Begrebet tværnationale emner omfatter foranstaltninger, der kan berøre arbejdstagere i væsentlig grad og ikke blot på en ubetydelig måde, og som ikke kun vedrører individuelle arbejdstagere eller almindelige driftsmæssige beslutninger. Med henblik herpå bør det præciseres, at omfanget af tværnationale emners potentielle virkninger for arbejdsstyrken og det involverede ledelsesniveau skal tages i betragtning ved bestemmelsen af, om et spørgsmål henhører under et europæisk samarbejdsudvalgs kompetence.

(7) Definitionerne af information og høring i direktiv 2009/38/EF omfatter normative krav. Af hensyn til sammenhængen og den juridiske klarhed bør disse normative bestemmelser flyttes til artiklen om det europæiske samarbejdsudvalgs virke og informations- og høringsproceduren for arbejdstagere.

(8) Valg og udpegelse af arbejdstagerrepræsentanter er underlagt national ret og praksis. De nationale systemer for valg og udpegelse af arbejdstagerrepræsentanter varierer fra medlemsstat til medlemsstat. Arbejdstagerrepræsentanter kan være fagforeningsrepræsentanter, hvis det er fastsat i en medlemsstats nationale ret eller praksis.

(9) Med henblik på at indgå en aftale om oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg skal den centrale ledelse forhandle med et særligt forhandlingsorgan, der repræsenterer arbejdstagerne. For at øge retssikkerheden i denne henseende bør det præciseres, at den centrale ledelse skal indkalde til en række møder med det særlige forhandlingsorgan, der for begge parter er tilstrækkelige til, at der kan opnås en sådan aftale.

(10) Det er muligt, at medlemmer af særlige forhandlingsorganer har behov for juridisk rådgivning for at kunne udføre deres opgaver i henhold til direktiv 2009/38/EF. Det fremgår imidlertid ikke tilstrækkeligt klart, at de har ret til at få de dermed forbundne udgifter til juridisk bistand dækket. Med henblik herpå, bør det præciseres, at den centrale ledelse skal dække sådanne udgifter, når de afholdes af medlemmerne af særlige forhandlingsorganer. De særlige forhandlingsorganer bør på forhånd underrette den centrale ledelse sådanne udgifter. Hvis den nøjagtige udgift ikke kendes på forhånd, bør den centrale ledelse underrettes om et overslag over udgifterne, herunder oplysninger om deres art. Det er hensigtsmæssigt at begrænse den centrale ledelses ansvar for sådanne udgifter til rimelige juridiske omkostninger for at sikre, at den centrale ledelse ikke er ansvarlig for åbenbart uforholdsmæssige omkostninger, omkostninger, der ikke har en rimelig tilknytning til ydelsen af relevant juridisk rådgivning, eller omkostninger, der opstår som følge af åbenbart grundløse, useriøse eller chikanøse krav. Desuden giver direktiv 2009/38/EF medlemsstaterne skønsbeføjelser til at fastsætte budgetregler for driften af særlige forhandlingsorganer og europæiske samarbejdsudvalg på grundlag af subsidiære forskrifter, idet der tages hensyn til princippet om, at udgifterne til det særlige forhandlingsorgans funktioner skal afholdes af den centrale ledelse. Bestemmelserne i direktiv 2009/38/EF om antallet af eksperter, der skal finansieres af den centrale ledelse, er derfor overflødige og bør udgå.

(11) I henhold til direktiv 2009/38/EF skal parterne i en aftale om europæiske samarbejdsudvalg fastlægge mødestedet for det europæiske samarbejdsudvalg. Disse parter bør også fastsætte formatet for møderne, dvs. om de er fysiske, online eller hybride, bl.a. for at undgå enhver tvivl om deres frihed til at aftale på den ene side, at nogle eller alle møder afholdes i et virtuelt miljø, ved hjælp af onlinemødeværktøjer, der reducerer miljøaftrykket af møder i overensstemmelse med Unionens, medlemsstaternes og virksomhedernes emissionsreduktionsmål, samtidig med at der sikres meningsfuld og effektiv udveksling af information og høring med lavere miljømæssige og finansielle omkostninger, og på den anden side til at afholde fysiske møder, der kan udgøre et fortroligt miljø, der skaber tillid og giver mulighed for personlig udveksling.

(12) Der kan også være usikkerhed og uenighed med hensyn til dækningen af visse udgifter og adgangen til visse ressourcer i forbindelse med driften af de europæiske samarbejdsudvalg. I overensstemmelse med princippet om parternes autonomi er det hensigtsmæssigt at kræve, at visse former for økonomiske og materielle ressourcer specifikt fastlægges i aftaler om europæiske samarbejdsudvalg, dvs. den mulige bistand fra eksperter — f.eks. repræsentanter for anerkendte arbejdstagerorganisationer på fællesskabsplan, eksperter inden for det tekniske område eller juridiske eksperter — dækning af honorarer til eksperter og eventuel deltagelse af eksperter i møder. Aftalerne bør også adressere relevant uddannelse af medlemmerne af de europæiske samarbejdsudvalg og dækning af dertil knyttede udgifter, uden at dette berører kravet om at levere den nødvendige uddannelse i henhold til direktiv 2009/38/EF.

(13) Kravet i direktiv 2009/38/EF om, hvor det er muligt, at tage hensyn til behovet for en afbalanceret kønsmæssig repræsentation af arbejdstagerne ved sammensætningen af de europæiske samarbejdsudvalg har vist sig at være utilstrækkeligt til at fremme en ligelig kønsfordeling. Kvinder er fortsat underrepræsenteret i de fleste europæiske samarbejdsudvalg. Det er derfor nødvendigt at fastsætte mere effektive og specifikke mål for en ligelig kønsfordeling, som skal gennemføres af ledelsen og arbejdstagerrepræsentanterne, når de forhandler eller genforhandler deres aftaler. For at nå disse mål kan det i visse tilfælde være nødvendigt at prioritere det underrepræsenterede køn ved sammensætningen af de europæiske samarbejdsudvalg eller deres snævre udvalg. I overensstemmelse med Den Europæiske Unions Domstols retspraksis ([4]) er en sådan positiv særbehandling mulig i overensstemmelse med princippet om ligebehandling af mænd og kvinder, forudsat at de foranstaltninger, der træffes for at nå målet om en ligelig kønsfordeling, ikke automatisk og betingelsesløst prioriterer personer af et bestemt køn, men gør det muligt at tage hensyn til andre kriterier, såsom merit og kvalifikationer og den valgprocedure, der er fastsat i de relevante nationale love. Parterne i aftaler om europæiske samarbejdsudvalg bør derfor have den fleksibilitet, der er nødvendig for at respektere de retlige og faktuelle begrænsninger for positiv særbehandling. Af lignende hensyn er det også hensigtsmæssigt at tilstræbe at opnå en ligelig kønsfordeling i de særlige forhandlingsorganer, således at en ligelig kønsfordeling allerede fremmes i forhandlingsfasen.

(14) Der er dokumentation for, at indledningen af forhandlinger undertiden forsinkes ud over den periode på seks måneder, der er fastsat i direktiv 2009/38/EF. I nogle tilfælde undlader ledelsen både at tage skridt til at indlede forhandlinger og at give et udtrykkeligt afslag på en anmodning om at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg. Det bør derfor præciseres, at de subsidiære forskrifter, der er fastsat i direktiv 2009/38/EF, finder anvendelse, hvis der ikke indkaldes til det første møde i det særlige forhandlingsorgan senest seks måneder efter en anmodning om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg, uanset om den centrale ledelse udtrykkeligt nægter at indlede forhandlinger eller ej.

(15) Ved udveksling af følsomme oplysninger med medlemmer af særlige forhandlingsorganer, medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanter inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure kan den centrale ledelse kræve, at sådanne oplysninger deles fortroligt og forbyde deres yderligere videregivelse. For at forebygge overdreven brug af sådanne fortrolighedsbegrænsninger og bringe de relevante bestemmelser i direktiv 2009/38/EF i overensstemmelse med de tilsvarende bestemmelser i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF ([5]) bør fortrolighedsbegrænsninger kun være mulige for at beskytte den pågældende virksomheds legitime interesse. Hvorvidt der foreligger en sådan legitim interesse, bør vurderes på grundlag af objektive kriterier, der fastsættes i national ret. Når den centrale ledelse deler fortrolige oplysninger, bør det desuden kræves, at den samtidig giver en begrundelse, der berettiger fortrolighed. Fortrolighedsbegrænsningen bør kun anvendes, så længe grundene til fortroligheden består. Indførelsen af passende ordninger til at sikre fortroligheden af følsomme oplysninger kan skabe tillid og lette udvekslingen af sådanne oplysninger, samtidig med at virksomhedernes og arbejdstagernes interesser beskyttes, herunder for at afværge stigende risici som f.eks. industrispionage.

(16) Den centrale ledelses mulighed for ikke at videregive oplysninger til medlemmerne af særlige forhandlingsorganer, medlemmerne af europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanter inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure bør begrænses til tilfælde, hvor en sådan videregivelse ville være til alvorlig skade for funktionen af de berørte virksomheder. Af hensyn til gennemsigtighed og en effektiv klageadgang bør den centrale ledelse også være forpligtet til at angive årsagerne til, at oplysningerne ikke videregives, på en måde, der muliggør en tilstrækkelig juridisk kontrol, uden at beskyttede oplysninger videregives.

([4]) Domstolens dom af 28. marts 2000, Badeck m.fl., C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.

([5]) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

(17) For at øge den juridiske klarhed er det hensigtsmæssigt at fastsætte bestemmelser om fortrolig videregivelse af oplysninger og om ikke-videregivelse af oplysninger i to særskilte artikler. Desuden bør den bestemmelse, der giver medlemsstaterne mulighed for at fastsætte særlige regler for virksomheder, der arbejder med et ideologisk sigte, flyttes til en artikel om forholdet til andre nationale bestemmelser, da den vedrører gennemførelsen af kravene i direktiv 2009/38/EF mere generelt.

(18) Beslutninger om tværnationale emner kan have vidtrækkende konsekvenser for arbejdstagerne, f.eks. i tilfælde af afskedigelser som følge af forretningsplaner, socialplaner eller procesinnovationer. En effektiv tværnational høring kræver en reel dialog mellem den centrale ledelse og de europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanter inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure. Det indebærer, at information og høring skal foregå på en meningsfuld og rettidig måde, der gør det muligt for arbejdstagerrepræsentanterne at afgive en udtalelse, før beslutningen træffes. Det indebærer også, at den centrale ledelse eller et mere passende ledelsesniveau skal give et begrundet svar på udtalelser fra europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanter, inden beslutningen om den omhandlede foranstaltning træffes. Der bør fastsættes udtrykkelige krav herom i direktiv 2009/38/EF for at sikre retssikkerheden.

(19) I forbindelse med information og høring om tværnationale emner er det vigtigt at sikre, at fællesskabsvirksomheder eller fællesskabskoncerner kan træffe beslutninger effektivt, og at information og høring ikke medfører unødige forsinkelser i beslutningsprocessen. Det er også afgørende, at arbejdstagerrepræsentanterne får tilstrækkelig tid til at danne, koordinere og afgive udtalelse om undertiden komplekse tværnationale emner under hensyntagen til eventuelle aftalte ordninger for samordning af information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg og de nationale organer for arbejdstagerrepræsentation. For at gøre det muligt for parterne at forene disse overvejelser i praksis bør minimumskravene til høringsprocessen forblive tilstrækkeligt fleksible, således at de, alt efter hvad der er relevant, kan planlægge processen i lyset af de respektive omstændigheder og indholdet af høringen. I stedet for at pålægge en ufleksibel frist for arbejdstagerrepræsentanterne til at afgive deres udtalelse og for ledelsen til at give et begrundet svar er det hensigtsmæssigt at fastsætte et princip om, at høringen skal finde sted inden for en rimelig frist, under hensyntagen til sagens hastende karakter. Dette princip gør det muligt for parterne at fremskynde høringsprocessen i hastesager. Det bør også præciseres, at kravet om, at ledelsen skal give et begrundet svar forud for vedtagelsen af en beslutning, finder anvendelse, når arbejdstagerrepræsentanterne inden for en rimelig frist har afgivet udtalelse, under hensyntagen til alle relevante omstændigheder såsom sagen kompleksitet eller betydning eller ledelsens interesse i hurtigt at træffe en beslutning.

(20) Bestemmelserne i direktiv 2009/38/EF om arbejdstagerrepræsentanternes rolle og beskyttelse bør ændres for at øge klarheden og nøjagtigheden, navnlig hvad angår beskyttelsen af medlemmerne af de særlige forhandlingsorganer og medlemmerne af de europæiske samarbejdsudvalg mod repressalier eller afskedigelse i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver. Medlemmerne af særlige forhandlingsorganer, medlemmerne af europæiske samarbejdsudvalg og arbejdstagerrepræsentanterne inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure bør i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver nyde beskyttelse og have garantier svarende til dem, som nationale arbejdstagerrepræsentanter har i henhold til gældende national ret eller praksis i beskæftigelseslandet.

(21) For at undgå tvister bør det også præciseres, at den centrale ledelse skal afholde rimelige omkostninger til uddannelse og dertil knyttede udgifter for medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg, som er nødvendige for udøvelsen af deres hverv, hvor den centrale ledelse er blevet underrettet om disse omkostninger på forhånd.

(22) I visse medlemsstater har rettighedshavere i henhold til direktiv 2009/38/EF vanskeligt ved at anlægge sag med henblik på at håndhæve deres rettigheder. Det er derfor nødvendigt at styrke medlemsstaternes forpligtelser til at sikre effektive retsmidler og adgang til klage og domstolsprøvelse og styrke Kommissionens tilsyn med overholdelse af disse forpligtelser. Med hensyn til rettighedshavere i henhold til det nævnte direktiv, herunder særlige forhandlingsorganer og europæiske samarbejdsudvalg, bør medlemsstaterne i overensstemmelse med national ret om søgsmålskompetence eller om den juridiske repræsentationsform garantere adgang til retslige procedurer og, hvor det er relevant, administrative procedurer med henblik på at håndhæve rettighederne i henhold til direktiv 2009/38/EF. Desuden bør det præciseres, at de relevante procedurer skal muliggøre rettidig og effektiv håndhævelse. Hvis medlemsstaterne pålægger obligatoriske præjudicielle udenretslige tvistbilæggelsesprocedurer, er det vigtigt at sikre, at sådanne krav hverken forhindrer parterne i fuldt ud at udøve deres ret til adgang til retssystemet eller i praksis gør det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt for dem at udøve deres rettigheder i henhold til EU-retten for så vidt angår eventuelle forsinkelser, konsekvenser for tidsfrister, omkostninger og andre mulige hindringer ([6]). Det bør derfor præciseres i direktiv 2009/38/EF, at hvis medlemsstaterne gør adgang til retslige procedurer betinget af forudgående gennemførelse af en alternativ tvistbilæggelsesprocedure, må denne procedure ikke være til hinder for eller begrænse de berørte parters ret til at indlede retslige procedurer. Med henblik på Kommissionens tilsyn bør medlemsstaterne desuden forpligtes til at underrette Kommissionen om, hvordan og under hvilke omstændigheder rettighedshaverne i henhold til direktiv 2009/38/EF kan indlede retslige procedurer og, hvor det er relevant, administrative procedurer for så vidt angår deres rettigheder i medfør af nævnte direktiv.

(23) Kommissionens evaluering fra 2018 af direktiv 2009/38/EF viste, at sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse af krav om tværnational information og høring ofte ikke er tilstrækkeligt effektive, afskrækkende eller står i rimeligt forhold til overtrædelsen. Det er derfor hensigtsmæssigt at fastsætte en forpligtelse for medlemsstaterne til at indføre sanktioner, der er effektive, har afskrækkende virkning og står i et rimeligt forhold til overtrædelsen. Der bør fastsættes økonomiske sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse af de informations- og høringsprocedurer, der er fastsat i direktiv 2009/38/EF. Der kan også indføres andre former for sanktioner. For at være effektive, have afskrækkende virkning og stå i et rimeligt forhold til overtrædelsen bør sanktioner fastsættes under hensyntagen til den manglende overholdelses grovhed, varighed og konsekvenser samt til, om den manglende overholdelse er sket forsætligt eller uagtsomt. For at sanktionerne kan have afskrækkende virkning, bør den pågældende virksomheds eller koncerns omsætning tages i betragtning, eller de sanktioner, der finder anvendelse, bør have en tilsvarende afskrækkende karakter.

(24) Særlige forhandlingsorganer, europæiske samarbejdsudvalg og medlemmer, der handler på vegne af disse organer eller udvalg, bør have de nødvendige midler til at dække omkostningerne til juridisk repræsentation og deltagelse i retslige procedurer og, hvor det er relevant, administrative procedurer. Sådanne omkostninger kan dække rejse- og opholdsomkostninger i forbindelse med deltagelse i sådanne procedurer for medlemmer, der handler på vegne af det pågældende organ. Medlemsstaterne bør enten fastsætte, at den centrale ledelse skal afholde rimelige omkostninger til juridisk repræsentation og deltagelse i retslige procedurer og, hvor det er relevant, administrative procedurer, eller de bør træffe andre tilsvarende foranstaltninger for at sikre, at de særlige forhandlingsorganer og de europæiske samarbejdsudvalg ikke reelt forhindres i at deltage i retslige procedurer eller, hvor det er relevant, administrative procedurer på grund af manglende finansielle ressourcer. Dette kan f.eks. opnås ved at kræve, at der afsættes et passende driftsbudget til det europæiske samarbejdsudvalg, oprettes solidaritetsfonde på nationalt plan, tegnes forsikringer til at dække juridiske omkostninger, gives adgang til retshjælp under visse omstændigheder eller andre bestemmelser i overensstemmelse med national ret og praksis.

([6]) Domstolens dom af 18. marts 2010 i de forenede sager C-317/08, C-318/08, C-319/08 og C-320/08, Alassini m.fl., ECLI:EU:C:2010:146.

(25) Virksomheder med en aftale om tværnational information og høring af arbejdstagerne, der er indgået før den 23. september 1996, dvs. før anvendelsesdatoen for Rådets direktiv 94/45/EF ([7]), er fritaget fra anvendelsen af de forpligtelser, der følger af direktiv 2009/38/EF. De arbejdstagerinformations- og høringsorganer, der er oprettet i medfør af sådanne aftaler, blev etableret og fungerer fortsat uden for EU-rettens anvendelsesområde. Direktiv 2009/38/EF giver ikke arbejdstagerne i de fritagne virksomheder mulighed for at anmode om, at der nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg i henhold til nævnte direktiv. Af hensyn til juridisk klarhed, ligebehandling og effektivitet bør arbejdstagerne og deres repræsentanter i alle fællesskabsvirksomheder eller fællesskabskoncerner imidlertid som udgangspunkt have ret til at anmode om, at der nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg. Næsten 30 år efter, at der blev indført en lovgivningsmæssig ramme, der fastsætter minimumskrav til tværnational information og høring af arbejdstagere på EU-plan, vejer disse hensyn tungere end hensynet til kontinuitet i allerede eksisterende aftaler, som oprindeligt lå til grund for fritagelsen. Fritagelsen bør derfor udgå, uden at dette berører den retlige status for sådanne aftaler, som fortsat er underlagt de gældende nationale regler. Indledning og gennemførelse af forhandlinger om oprettelse af europæiske samarbejdsudvalg i virksomheder med sådanne aftaler bør være underlagt den procedure, der er fastsat i direktiv 2009/38/EF, mens den periode, efter hvilken de subsidiære forskrifter træder i kraft, bør reduceres fra tre til to år i overensstemmelse med den periode, der gælder for tilpasningen af eksisterende aftaler om europæiske samarbejdsudvalg.

(26) Ud fra samme hensyn bør de samme minimumskrav desuden gælde for alle fællesskabsvirksomheder med europæiske samarbejdsudvalg, der opererer i henhold til direktiv 2009/38/EF, og virksomheder, hvor en aftale om europæiske samarbejdsudvalg blev undertegnet eller revideret mellem den 5. juni 2009 og den 5. juni 2011. Disse virksomheders fritagelse fra anvendelsen af direktiv 2009/38/EF bør derfor også udgå.

(27) Europæiske samarbejdsudvalg, der opererer på grundlag af de subsidiære forskrifter, der er fastsat i bilag I til direktiv 2009/38/EF, har ret til at mødes med den centrale ledelse én gang om året og til at blive informeret og hørt om udviklingen i den pågældende fællesskabsvirksomheds eller fællesskabskoncerns aktiviteter og fremtidsudsigter. For at styrke den tværnationale information og høring af disse europæiske samarbejdsudvalg er det hensigtsmæssigt at forhøje antallet af sådanne ordinære møder i de subsidiære forskrifter til to møder, der afholdes med fysisk deltagelse.

(28) Desuden bør der foretages visse tekniske ændringer af de subsidiære forskrifter, der er fastsat i bilag I til direktiv 2009/38/EF, for at sikre overensstemmelse med den dispositive del.

(29) Direktiv 2009/38/EF bør derfor ændres for at bringe alle omfattede virksomheder ind under dets anvendelsesområde, præcisere nogle af dets nøglebegreber, forbedre den tværnationale informations- og høringsproces og sikre effektiv klageadgang og håndhævelse.

(30) I henhold til artikel 27 i De Forenede Nationers konvention om rettigheder for personer med handicap skal personer med handicap kunne udøve deres arbejdsmarkeds- og fagforeningsrettigheder på lige fod med andre. Da Unionen og medlemsstaterne er parter i denne konvention, skal direktiv 2009/38/EF og relevant national lovgivning fortolkes i overensstemmelse med dette princip, f.eks. med hensyn til adgang og rimelige tilpasninger for medlemmer af særlige forhandlingsorganer, medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg og arbejdstagerrepræsentanter inden for rammerne af en informations- eller høringsprocedure samt den centrale ledelses afholdelse af dertil knyttede omkostninger.

([7]) Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj).

(31) I medfør af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU ([8]), 2014/24/EU ([9]) og 2014/25/EU ([10]) skal medlemsstaterne træffe passende foranstaltninger for at sikre, at økonomiske aktører ved gennemførelsen af offentlige kontrakter overholder gældende forpligtelser inden for social- og arbejdsmarkedslovgivning i henhold til EU-retten. En eventuel integration af sociale bæredygtighedskriterier i de tildelingskriterier, som ordregivende enheder har udformet med henblik på at identificere de økonomisk mest fordelagtige tilbud, kan bidrage til en effektiv gennemførelse af kravene i nærværende direktiv. Nærværende direktiv medfører dog ingen yderligere forpligtelser i forhold til nævnte direktiver.

(32) Ved gennemførelsen af EU-retten skal medlemsstaterne respektere de rettigheder, der er fastsat i chartret, og fremme anvendelsen heraf i overensstemmelse med chartrets artikel 51, herunder retten til foreningsfrihed på alle niveauer, navnlig i forbindelse med politiske og faglige sammenslutninger og medborgersammenslutninger, hvilket indebærer, at enhver har ret til sammen med andre at oprette fagforeninger og at slutte sig hertil for at beskytte sine interesser.

(33) For at give arbejdstagerrepræsentanterne og den centrale ledelse i fællesskabsvirksomheder eller fællesskabskoncerner tilstrækkelig tid til at tage stilling til de reviderede minimumskrav og til at forberede anvendelsen heraf, er det hensigtsmæssigt at udskyde anvendelsen af de bestemmelser, som medlemsstaterne vedtager for at efterkomme dette direktiv, med ét år.

(34) Det er muligt, at aftaler om europæiske samarbejdsudvalg, der er indgået i henhold til direktiv 94/45/EF eller 2009/38/EF inden gennemførelsen af nærværende direktiv, ikke tager højde for de indholdsmæssige krav til disse aftaler som ændret ved nærværende direktiv. Det er derfor hensigtsmæssigt at indføre overgangsordninger, der gør det muligt for parterne i sådanne aftaler at ændre deres aftaler.

(35) Det overordnede mål for dette direktiv, nemlig at sikre effektiviteten af kravene i direktiv 2009/38/EF om information og høring af arbejdstagerne i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, kan ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne, men kan på grund af disse kravs tværnationale karakter og omfang bedre nås på EU-plan; Unionen kan derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål —

VEDTAGET DETTE DIREKTIV:

Artikel 1

I direktiv 2009/38/EF foretages følgende ændringer:

1) Artikel 1 ændres således:

a) Stk. 3 affattes således:

»3. Information og høring af arbejdstagerne sker på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne. Med henblik herpå begrænses det europæiske samarbejdsudvalgs kompetence og den i dette direktiv omhandlede procedure for information og høring af arbejdstagerne til tværnationale emner under hensyntagen til de mulige virkninger for arbejdsstyrken og det involverede ledelsesniveau.«

b) Stk. 4 affattes således:

»4. Emner betragtes som tværnationale emner, når de med rimelighed kan forventes at vedrøre hele fællesskabsvirksomheden eller hele fællesskabskoncernen eller mindst to virksomheder eller bedrifter i virksomheden eller koncernen, der er beliggende i mindst to forskellige medlemsstater.

([8]) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU af 26. februar 2014 om tildeling af koncessionskontrakter (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj).

([9]) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU af 26. februar 2014 om offentlige udbud og om ophævelse af direktiv 2004/18/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 65, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj).

([10]) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU af 26. februar 2014 om fremgangsmåderne ved indgåelse af kontrakter inden for vand- og energiforsyning, transport samt posttjenester og om ophævelse af direktiv 2004/17/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 243, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj).

Disse betingelser anses for at være opfyldt, hvis:

a) de foranstaltninger, som fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens ledelse påtænker, med rimelighed kan forventes at berøre arbejdstagere i den pågældende virksomhed, i den pågældende koncern eller i en eventuel bedrift i den pågældende virksomhed eller koncern i mere end én medlemsstat, eller

b) de foranstaltninger, som fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens ledelse påtænker, med rimelighed kan forventes at berøre arbejdstagere i den pågældende virksomhed, i den pågældende koncern eller i en eventuel bedrift i den pågældende virksomhed eller koncern i én medlemsstat, og deres arbejdstagere i mindst én anden medlemsstat med rimelighed kan forventes at blive berørt af konsekvenserne af disse foranstaltninger.«

2) Artikel 2, stk. 1, litra f) og g), affattes således:

»f) »information«: arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til arbejdstagerrepræsentanterne, for at de kan sætte sig ind i sagens indhold og vurdere det

g) »høring«: etablering af en dialog og udveksling af synspunkter mellem arbejdstagerrepræsentanterne og den centrale ledelse eller ethvert andet mere passende ledelsesniveau.«

3) Artikel 3, stk. 1, affattes således:

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

4) Artikel 5 ændres således:

a) Stk. 1 affattes således:

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

b) Stk. 2, litra b), affattes således:

»b) Medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan vælges eller udpeges, således at der tilstræbes en ligelig kønsfordeling, hvorved kvinder og mænd hver især udgør mindst 40 % af medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, og i forhold til det antal arbejdstagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat, ved at tildele hver medlemsstat en plads for hver andel arbejdstagere, der er beskæftiget i denne medlemsstat, som udgør 10 %, eller en brøkdel heraf, af det antal arbejdstagere, som er beskæftiget i alle medlemsstaterne under ét. Hvis målet om en ligelig kønsfordeling ikke nås, begrunder det særlige forhandlingsorgan dette skriftligt over for arbejdstagerne. Manglende opnåelse af målet om en ligelig kønsfordeling er ikke til hinder for oprettelse af et særligt forhandlingsorgan.«

c) Stk. 4, første afsnit, affattes således:

»4. Med henblik på indgåelse af en aftale, jf. artikel 6, indkalder den centrale ledelse til et tilstrækkeligt antal forhandlingsmøder med det særlige forhandlingsorgan. Den underretter de lokale ledelser herom.«

d) Stk. 6 affattes således:

»6. Den centrale ledelse afholder udgifterne i forbindelse med de forhandlinger, der er omhandlet i stk. 3 og 4, i et sådant omfang, at det særlige forhandlingsorgan kan udføre sin opgave på en passende måde. Disse udgifter omfatter rimelige omkostninger til brug af eksperter, herunder juridiske eksperter, i det omfang det er nødvendigt til dette formål. Sådanne udgifter skal meddeles den centrale ledelse, inden de afholdes.

I overensstemmelse med dette princip kan medlemsstaterne fastsætte budgetregler for det særlige forhandlingsorgans drift.«

5) Artikel 6 ændres således:

a) Stk. 2 ændres således:

i) Litra c) og d) affattes således:

»c) det europæiske samarbejdsudvalgs beføjelser og proceduren for information og høring heraf samt reglerne for samordning af information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg og af de nationale organer for arbejdstagerrepræsentation i overensstemmelse med de i artikel 1, stk. 3, og artikel 9 fastsatte principper og krav

d) formatet, stedet for samt hyppigheden og varigheden af det europæiske samarbejdsudvalgs møder«.

ii) Litra f) og g) affattes således:

»f) de finansielle og materielle midler, som stilles til rådighed for det europæiske samarbejdsudvalg, herunder som minimum med hensyn til følgende aspekter:

i) eventuel brug og mødedeltagelse af eksperter, herunder eventuel brug og mødedeltagelse af juridiske eksperter og repræsentanter for anerkendte arbejdstagerorganisationer på fællesskabsplan, for at bistå det europæiske samarbejdsudvalg med udførelsen af dets opgaver

ii) relevant uddannelse af medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg, jf. dog artikel 10, stk. 4, første afsnit

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

b) Følgende stykke indsættes:

»2a. Den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan skal, når de forhandler eller genforhandler en aftale om et europæisk samarbejdsudvalg, fastlægge de nødvendige ordninger og gøre enhver rimelig indsats for med forbehold af national ret og praksis vedrørende valg eller udpegelse af arbejdstagerrepræsentanter at nå målet om en ligelig kønsfordeling, hvorved kvinder og mænd hver især udgør mindst 40 % af medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og, hvis det er relevant, mindst 40 % af det snævre udvalgs medlemmer. Hvis målet om en ligelig kønsfordeling ikke nås, begrunder det europæiske samarbejdsudvalg dette skriftligt over for arbejdstagerne. Manglende opfyldelse af målet om en ligelig kønsfordeling er ikke til hinder for, at der oprettes et europæisk samarbejdsudvalg eller et snævert udvalg.«

6) Artikel 7, stk. 1, andet led, affattes således:

»— hvis den centrale ledelse ikke indkalder til det første møde i det særlige forhandlingsorgan senest seks måneder efter en anmodning i henhold til artikel 5, stk. 1.«

7) Artikel 8 affattes således:

»*Artikel 8*

Videregivelse af fortrolige oplysninger

1. Medlemsstaterne fastsætter, at medlemmerne af særlige forhandlingsorganer, medlemmerne af europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanterne inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure samt de eksperter, som måtte bistå dem, ikke må videregive oplysninger, som den centrale ledelse udtrykkeligt har givet dem i fortrolighed, i virksomhedens legitime interesse og i overensstemmelse med objektive kriterier fastsat af medlemsstaten. Desuden kan den centrale ledelse indføre passende ordninger for overførsel og lagring for at bidrage til at sikre fortroligheden af oplysninger.

2. Når den centrale ledelse videregiver fortrolige oplysninger i henhold til stk. 1, underretter den medlemmerne af de særlige forhandlingsorganer, medlemmerne af de europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanterne inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure om de grunde, der berettiger fortrolighed, og fastsætter varigheden af fortrolighedsforpligtelsen, hvor dette er muligt.

3. Den i stk. 1 omhandlede fortrolighedsforpligtelse gælder fortsat, uanset hvor de i nævnte stykke omhandlede personer befinder sig, selv efter udløbet af deres mandat, indtil grundene til fortrolighedsforpligtelsen er forældede.«

8) Følgende artikel indsættes:

»*Artikel 8a*

Ikke-videregivelse af oplysninger

1. Medlemsstaterne fastsætter i særlige tilfælde på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i den nationale lovgivning, at den centrale ledelse, der er beliggende på deres område, ikke er forpligtet til at videregive oplysninger til medlemmer af særlige forhandlingsorganer, medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanter inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure samt til eksperter, som måtte bistå dem, når disse oplysninger er af en sådan art, at videregivelsen heraf i overensstemmelse med objektive kriterier fastsat af medlemsstaten vil være til alvorlig skade for de pågældende virksomheders drift.

En medlemsstat kan gøre en sådan fritagelse betinget af en forudgående administrativ eller retlig tilladelse.

2. Når den centrale ledelse ikke videregiver oplysninger med henvisning til stk. 1, underretter den medlemmerne af de særlige forhandlingsorganer, medlemmerne af de europæiske samarbejdsudvalg eller arbejdstagerrepræsentanter inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure om årsagerne til, at oplysningerne ikke videregives.«

9) Artikel 9 og 10 affattes således:

»*Artikel 9*

Det europæiske samarbejdsudvalgs virke samt informations- og høringsproceduren

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

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

2. Information om tværnationale emner skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at arbejdstagerrepræsentanterne sættes i stand til at påtage sig en dybdegående undersøgelse af deres mulige indvirkning og i givet fald forberede konsultationer med det kompetente organ i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen. Når sådan information gives, skal der også tages hensyn til eventuelle ordninger i henhold til artikel 6, stk. 2, litra c).

3. Høringen skal finde sted på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at arbejdstagerrepræsentanterne sættes i stand til at afgive deres udtalelse forud for vedtagelsen af beslutningen på grundlag af den information, der er givet i overensstemmelse med stk. 2, uden at dette berører ledelsens ansvar, og inden for en rimelig frist under hensyntagen til sagens hastende karakter. Arbejdstagerrepræsentanterne er berettiget til et begrundet skriftligt svar fra den centrale ledelse eller ethvert mere passende ledelsesniveau forud for vedtagelsen af beslutningen om de pågældende foranstaltninger, forudsat at arbejdstagerrepræsentanterne har givet udtryk for deres holdning inden for en passende frist i overensstemmelse med dette stykke.

Artikel 10

Arbejdstagerrepræsentanternes rolle og beskyttelse

1. Uden at det berører andre organers eller organisationers beføjelser på dette område, skal arbejdstagerrepræsentanterne, herunder medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og medlemmerne af de europæiske samarbejdsudvalg, råde over de nødvendige midler til at udøve de rettigheder, der følger af dette direktiv, og til kollektivt at repræsentere interesserne for arbejdstagerne i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen.

2. Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg har ret til, og skal have de nødvendige midler til, at underrette arbejdstagerrepræsentanterne på bedrifts- eller virksomhedsniveau i en fællesskabskoncern eller, i mangel af repræsentanter, samtlige arbejdstagere om indholdet og resultatet af informations- og høringsproceduren, navnlig før og efter møder med den centrale ledelse, jf. dog artikel 8 og 8a.

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

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

Et medlem af et særligt forhandlingsorgan eller af et europæisk samarbejdsudvalg eller et sådant medlems suppleant, som er medlem af besætningen på et søgående skib, har ret til at deltage i et møde i det særlige forhandlingsorgan eller i det europæiske samarbejdsudvalg eller i ethvert andet møde i medfør af procedurer, der er indført i henhold til artikel 6, stk. 3, hvis dette medlem eller dennes suppleant ikke er på havet eller i en havn i et andet land end det, hvor rederiet har hjemsted, når mødet finder sted.

Møder skal, når det er praktisk muligt, være planlagt med henblik på at lette deltagelse af medlemmer eller suppleanter, som er medlemmer af besætninger på søgående skibe.

Hvis et medlem af et særligt forhandlingsorgan eller af et europæisk samarbejdsudvalg eller et sådant medlems suppleant, som er medlem af besætningen på et søgående skib, ikke er i stand til at deltage i et møde, skal det overvejes at anvende nye informations- og kommunikationsteknologier, når det er muligt.

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

Med forbehold af aftaler indgået i henhold til artikel 6, stk. 2, litra f), afholdes de rimelige omkostninger til sådan uddannelse og dertil knyttede udgifter af den centrale ledelse, forudsat at den er blevet underrettet herom på forhånd.«

10) Artikel 11 ændres således:

a) Stk. 2 affattes således:

»2. Medlemsstaterne fastsætter passende foranstaltninger i tilfælde af manglende overholdelse af de nationale bestemmelser, der vedtages i medfør af dette direktiv. De skal navnlig sikre, at:

a) der findes passende procedurer, der gør det muligt at håndhæve de rettigheder og forpligtelser, der følger af dette direktiv, rettidigt og effektivt

b) der anvendes sanktioner, der er effektive, har afskrækkende virkning og står i et rimeligt forhold til overtrædelsen, i tilfælde af overtrædelse af de rettigheder og forpligtelser, der følger af dette direktiv.

Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om afskrækkende økonomiske sanktioner for manglende overholdelse af nationale bestemmelser til gennemførelse af forpligtelserne fastsat i artikel 9, stk. 2 og 3. Sådanne sanktioner fastsættes under hensyntagen til kriterierne i nærværende stykkes tredje afsnit, uden at dette berører muligheden for derudover at fastsætte andre typer sanktioner.

Med henblik på litra b) tager medlemsstaterne ved fastsættelsen af sanktioner hensyn til grovheden, varigheden og konsekvenserne af den manglende overholdelse, og om den manglende overholdelse er forsætlig eller uagtsom. I tilfælde af økonomiske sanktioner tager de også hensyn til den pågældende virksomheds eller koncerns årlige omsætning eller sikrer, at de gældende sanktioner har en tilsvarende afskrækkende virkning.«

b) Stk. 3 ændres således:

i) Første afsnit affattes således:

»3. Medlemsstaterne fastsætter bestemmelser om retslige procedurer og, hvor det er relevant, administrative procedurer, som medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan eller af det europæiske samarbejdsudvalg, eller arbejdstagerrepræsentanter inden for rammerne af en informations- og høringsprocedure, kan indlede i forbindelse med anvendelsen af artikel 8 eller 8a.«

ii) Følgende afsnit tilføjes:

»Varigheden af de i første afsnit omhandlede procedurer skal muliggøre en effektiv udøvelse af retten til information og høring i henhold til dette direktiv.«

c) Følgende stykker tilføjes:

»4. Med hensyn til de rettigheder, der følger af dette direktiv, sikrer medlemsstaterne effektiv adgang til retslige procedurer og, hvor det er relevant, administrative procedurer for særlige forhandlingsorganer, europæiske samarbejdsudvalg eller, på deres vegne, deres medlemmer eller repræsentanter. Medlemsstaterne fastsætter, at rimelige omkostninger til juridisk repræsentation og deltagelse i sådanne procedurer afholdes af den centrale ledelse, eller træffer andre tilsvarende foranstaltninger for at undgå enhver reel begrænsning af adgangen til sådanne procedurer på grund af manglende økonomiske ressourcer.

5. Hvis medlemsstaterne gør adgang til retslige procedurer betinget af forudgående gennemførelse af en alternativ tvistbilæggelsesprocedure, må anvendelse af en sådan procedure ikke indskrænke eller begrænse de berørte parters ret til at indlede retslige procedurer.«

11) Artikel 12 ændres således:

a) Stk. 2 affattes således:

»2. Ordningerne for forbindelserne mellem information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg og de nationale organer for arbejdstagerrepræsentation fastlægges med henblik på en god koordinering mellem dem i den aftale, der er omhandlet i artikel 6. Denne aftale berører ikke bestemmelser i national ret og/eller praksis om information og høring af arbejdstagerne.«

b) Følgende stykke tilføjes:

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

12) Artikel 14 udgår.

13) Følgende artikler indsættes:

»*Artikel 14a*

Overgangsbestemmelser

1. Hvis en aftale om et europæisk samarbejdsudvalg, der i overensstemmelse med artikel 5 og 6 i direktiv 94/45/EF eller med artikel 5 og 6 i nærværende direktiv blev indgået før den 2. januar 2029, efter den 1. januar 2028 ikke adresserer et eller flere af elementerne og kravene i nærværende direktivs artikel 6 som følge af de ændringer, der trådte i kraft den 31. december 2025, indleder den centrale ledelse efter skriftlig anmodning fra det europæiske samarbejdsudvalg eller fra mindst 100 arbejdstagere eller deres repræsentanter i mindst to virksomheder eller bedrifter beliggende i mindst to forskellige medlemsstater forhandlinger for at tilpasse nævnte aftale med henblik på at adressere det eller de pågældende elementer og krav i nærværende direktivs artikel 6. Den centrale ledelse kan også indlede sådanne forhandlinger på eget initiativ. Sådanne forhandlinger kan begrænses til i aftalen at adressere de elementer og krav i nærværende direktivs artikel 6, der blev indsat den 31. december 2025.

2. Hvis aftalen om det europæiske samarbejdsudvalg indeholder procedurer for tilpasning eller genforhandling heraf, kan tilpasningen forhandles i henhold til disse ordninger. I modsat fald følger tilpasningen proceduren i artikel 5 sammenholdt med artikel 13, stk. 2 og 3.

3. Hvis en tilpasningsprocedure i henhold til denne artikel ikke fører til en aftale senest to år efter datoen for anmodningen fra medarbejderne eller deres repræsentanter eller fra datoen for det europæiske samarbejdsudvalgs eller den centrale ledelses indledning af forhandlinger på eget initiativ, finder de subsidiære forskrifter i bilag I anvendelse.

4. Denne artikel fritager ikke parterne i aftaler om europæiske samarbejdsudvalg fra at overholde de gældende minimumskrav i dette direktiv.

Artikel 14b

Tidligere fritagne virksomheder

Hvis der indledes forhandlinger i henhold til nærværende direktivs artikel 5 med henblik på at indgå en aftale i henhold til nærværende direktiv i en fællesskabsvirksomhed eller fællesskabskoncern, hvori der inden anvendelsesdatoen for direktiv 94/45/EF er indgået en aftale for hele arbejdsstyrken, der fastsætter tværnational information og høring af arbejdstagerne, og som stadig er i kraft, nedsættes den i nærværende direktivs artikel 7, stk. 1, tredje led, omhandlede periode til to år. Indledningen af forhandlinger berører ikke vilkårene i de gældende aftaler.«

14) Bilag I ændres som angivet i bilaget til nærværende direktiv.

Artikel 2

1. Medlemsstaterne vedtager og offentliggør senest den 1. januar 2028 de love og administrative bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv. De meddeler straks Kommissionen teksten til disse love og bestemmelser.

De anvender disse love og bestemmelser fra den 2. januar 2029. De anvender dog bestemmelserne til gennemførelse af artikel 1, nr. 12) og 13), for så vidt som de vedrører artikel 14 og artikel 14a, stk. 1, 2 og 3, fra den 2. januar 2028.

Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. Medlemsstaterne fastsætter de nærmere regler for henvisningen.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale love og bestemmelser, som de udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Medlemsstaterne underretter Kommissionen senest den 1. januar 2028 om, på hvilken måde særlige forhandlingsorganer, europæiske samarbejdsudvalg og arbejdstagerrepræsentanter i henhold til artikel 11, stk. 2-5, i direktiv 2009/38/EF med senere ændringer kan indlede retslige og, hvor det er relevant, administrative procedurer vedrørende alle rettigheder i henhold til nævnte direktiv.

Artikel 3

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

Artikel 4

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Strasbourg, den 26. november 2025.

På Europa-Parlamentets vegne	*På Rådets vegne*
R. METSOLA	M. BJERRE
Formand	*Formand*

BILAG

SUBSIDIÆRE FORSKRIFTER

I bilag I til Direktiv 2009/38/EF foretages følgende ændringer:

1) Punkt 1 ændres således:

a) Indledningen affattes således:

»1. For at virkeliggøre det i artikel 1, stk. 1, omhandlede formål og i de i artikel 7, stk. 1, og artikel 14a omhandlede tilfælde indføres der et europæisk samarbejdsudvalg, hvis sammensætning og beføjelser defineres således:«.

b) Litra a), andet og tredje afsnit, affattes således:

»For så vidt angår tværnationale emner skal information af det europæiske samarbejdsudvalg navnlig vedrøre fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur, økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling i aktiviteterne samt produktion og salg. Information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg skal navnlig vedrøre beskæftigelsessituationen og dennes sandsynlige udvikling, investeringer, færdigheds- og uddannelsespolitikker, foregribelse af forandringer og håndtering af omstruktureringer, herunder dem, der er forbundet med den grønne og den digitale omstilling, væsentlige ændringer i arbejdsforhold, navnlig med hensyn til arbejdets tilrettelæggelse eller ansættelsesforhold, indførelsen af nye arbejdsmetoder eller produktionsprocesser såvel som produktionsoverførsler, fusioner, nedskæringer eller lukning af virksomheder, bedrifter eller væsentlige dele heraf og kollektive afskedigelser, herunder i kontrollerede virksomheder.

Høringen sker således, at arbejdstagerrepræsentanterne kan mødes med den centrale ledelse eller ethvert mere passende ledelsesniveau. Arbejdstagerrepræsentanterne har ret til et begrundet skriftligt svar på enhver udtalelse, som de måtte afgive forud for vedtagelsen af beslutningen om de pågældende foranstaltninger, forudsat at deres udtalelse er afgivet inden for en rimelig frist.«

c) I litra b) indsættes følgende afsnit efter det første afsnit:

»I den forbindelse og i det omfang, det er muligt, skal kvinder og mænd hver især udgøre mindst 40 % af medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og af medlemmerne af det snævre udvalg. Manglende opfyldelse af målet om en ligelig kønsfordeling er ikke til hinder for, at det europæiske samarbejdsudvalg oprettes. Hvis målet om en ligelig kønsfordeling ikke nås, begrunder det europæiske samarbejdsudvalg dette skriftligt over for arbejdstagerne.«

2) Punkt 2 affattes således:

»2. Det europæiske samarbejdsudvalg har krav på at mødes fysisk med den centrale ledelse mindst to gange om året for på grundlag af en rapport udarbejdet af den centrale ledelse at blive informeret og hørt om udviklingen i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens aktiviteter samt dennes fremtidsperspektiver. De lokale ledelser underrettes herom. I særlige tilfælde kan digitale kommunikations- og koordineringsmidler anvendes til at afholde sådanne ordinære møder, når det er relevant, og der er opnået enighed herom, og der samtidig sikres meningsfuld information og høring.«

3) Punkt 3 ændres således:

a) Første og andet afsnit affattes således:

»3. I tilfælde af helt usædvanlige omstændigheder eller beslutninger, der med rimelighed kan forventes at påvirke arbejdstagernes interesser i væsentlig grad, og hvor deres hastende karakter ikke gør det muligt at gennemføre information eller høring på det næste planlagte møde i det europæiske samarbejdsudvalg, navnlig i tilfælde af flytning, lukning af virksomheder eller bedrifter eller kollektive afskedigelser, har det snævre udvalg eller, hvis et sådant ikke findes, det europæiske samarbejdsudvalg krav på rettidigt at blive orienteret. Det har efter anmodning krav på at mødes med den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen, såfremt dette ledelsesniveau har kompetence til selvstændigt at træffe beslutning, med henblik på at blive informeret og hørt.

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

b) Femte afsnit affattes således:

»Den information og høring, der skal finde sted under de omstændigheder, der er omhandlet i dette punkt, berører ikke bestemmelserne i artikel 1, stk. 2, og artikel 8 og 8a.«

4) Punkt 5 affattes således:

»5. Det europæiske samarbejdsudvalg eller det snævre udvalg kan lade sig bistå af eksperter efter eget valg, hvis dette er nødvendigt for, at det kan udføre sine opgaver. Sådanne eksperter kan omfatte repræsentanter for anerkendte arbejdstagerorganisationer på fællesskabsplan. Efter anmodning fra det europæiske samarbejdsudvalg har sådanne eksperter ret til at være til stede på møder i det europæiske samarbejdsudvalg og møder med den centrale ledelse i en rådgivende funktion. Den centrale ledelse underrettes på forhånd herom.«

5) Punkt 6 affattes således:

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

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

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

Det europæiske samarbejdsudvalgs driftsudgifter omfatter rimelige omkostninger til juridiske eksperter. Driftsudgifter meddeles den centrale ledelse, inden de afholdes.

Medlemsstaterne kan under overholdelse af principperne i dette punkt fastsætte budgetregler for det europæiske samarbejdsudvalgs drift.«