



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 04.04.2000
KOM(2000)188 endelig

KOMMISSIONENS RAPPORT TIL EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET

vedrørende gennemførelsen af direktivet om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994)

1. INDLEDNING

Direktiv 94/45/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne blev vedtaget af Rådet den 22. september 1994. Dette direktiv er rent juridisk baseret på artikel 2, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab. Direktivet gælder således for alle medlemsstater i EU, med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland.

Den 15. december 1997 blev Rådets direktiv 97/74/EF vedtaget. Ved dette direktiv udvides anvendelsesområdet i direktiv 94/45/EF til at omfatte Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland.

Medlemsstaterne, med undtagelse af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland, skulle senest den 22. september 1996 have gennemført direktivet 94/45/EF, hvorimod direktiv 97/74/EF skal være gennemført af Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland såvel som af alle andre medlemsstater senest den 15. december 1999.

Derfor omhandler denne rapport kun gennemførelsen af direktiv 94/45/EF. Der vil siden blive forelagt en anden rapport om gennemførelsen af direktiv 97/74/EF.

Rapporten følger, for så vidt angår den analytiske del af de juridiske gennemførelsesbestemmelser, den konsekvens og opstilling, der er anvendt i direktivet.

2. GENNEMFØRELSE AF DIREKTIVET I NATIONAL LOVGIVNING OG EVALUERING AF DETS ANVENDELSE I PRAKSIS

Der er grund til at fremhæve den indsats, som det store flertal af medlemsstaterne har ydet, ikke bare for at forsøge at overholde den frist for gennemførelse af direktivet, som udløb den 22. september 1996, men også for på loyal vis at inkorporere direktivet i den nationale lovgivning.

Fristen for direktivets gennemførelse blev overholdt af fem medlemsstater (Danmark, Finland, Irland, Sverige og til dels Belgien)¹, hvor der blev vedtaget gennemførelsesbestemmelser, der trådte i kraft den 22. september 1996.

Kort efter fulgte Østrig (17. oktober 1996), Italien (delvis gennemførelse den 6. november 1996), Frankrig (12. november 1996) og Tyskland (1. november 1996). Gennemførelsen i Nederlandene (5. februar 1997), Grækenland (1. marts 1997) og Spanien (24. april 1997) var mere forsinket.

Portugal vedtog med betydelig forsinkelse en gennemførelseslovgivning, (loven blev offentliggjort den 9. juni 1999) og vil have virkning fra den 9. juli 1999.

¹ Følgende forkortelser er i denne rapport anvendt om de berørte lande: A: Østrig, B: Belgien, D: Tyskland, DK: Danmark, EL: Grækenland, E : Spanien , Fin: Finland, F: Frankrig, IRL: Irland, I: Italien, L : Luxembourg, NL : Nederlandene, P : Portugal, S : Sverige.

Den luxembourgiske retsakt er ved at blive gennemført.

I Italien fandt der kun en delvis gennemførelse sted, ved at en aftale mellem forbundene blev underskrevet den 6. november 1996. Denne aftale vil blive suppleret med en lov, hvori det fastsættes, at de aftalte bestemmelser skal gælde for alle. Endvidere skal loven indeholde bestemmelser om sanktioner og domstolskompetence. Aftalen mellem forbundene medfører kun en delvis gennemførelse på grund af sit begrænsede indhold og anvendelsesområde (ikke alle sektorer er omfattet).

I Belgien blev den kollektive overenskomst suppleret med to retsakter.

I hvert land har man valgt normer for gennemførelsen, der er tilpasset efter landets juridiske system. Som oftest har gennemførelsen fundet sted ved love, der er vedtaget af det nationale parlament. I Italien og Belgien har man valgt de kollektive overenskomster til gennemførelsen, og for Belgiens vedkommende er de blevet suppleret med en udvidelsesprocedure.

Arbejdsmarkedets parter har ofte formelt eller uformelt deltaget i udarbejdelsen af gennemførelsen.

2.1. Evaluering af direktivets gennemførelse i den nationale lovgivning

Selvom evalueringen af kvaliteten af gennemførelsen er foretaget meget kort tid efter direktivets gennemførelse, er den meget positiv.

Man må fremhæve betydningen af den ekspertgruppe, som havde til opgave - med Kommissionen som koordinator - at sørge for gennemførelsen af direktivet. Ekspertgruppens rolle var både ny i sin form og af stor betydning. Den fremgangsmåde, der blev anvendt til overvågning af gennemførelsen, bør gøres mere udbredt på baggrund af de positive resultater, som er opnået ved gennemførelsen af dette direktiv, der er særlig komplekst på grund af den tværnationale karakter og den omstændighed, at der dels er anvendt fællesskabsbegreber, dels bestemmelser fra den internationale privatret.

Man må dog for at få et færdigt resultat afvente, at alle medlemsstater afslutter deres gennemførelse (Luxembourg og Italien).

Der er indledt overtrædelsesprocedurer for manglende gennemførelse over for Luxembourg og Portugal. I sidstnævnte tilfælde har Kommissionen frafaldet sagen, da gennemførelseslovgivningen er trådt i kraft.

Kommissionen indleder en overtrædelsesprocedure for ufuldstændig gennemførelse over for Italien, hvis denne medlemsstat ikke på tilfredsstillende måde fuldstændiggør den aftale mellem forbundene, der blev indgået i 1996.

I rapporten fremhæves der en række mindre uoverensstemmelser mellem direktivets tekst og gennemførelseslovene (udregningsmåde for deltidsbeskæftigede, antallet af repræsentanter i det særlige forhandlingsorgan, der er højere end i direktivet, etc.) eller manglende oplysninger (f.eks. om forberedende møder). Under alle omstændigheder skal disse uoverensstemmelser fortolkes under hensyntagen til direktivets ånd.

Indarbejdelsen i den nationale lovgivning er sket uden vanskeligheder, dels fordi der i direktivet meget ofte er henvisninger til interne forhold i hver enkelt medlemsstat, dels fordi direktivet hviler på princippet om frihed i forbindelse med overenskomstforhandlinger, der er grundlaget for en stor del af arbejdsretten i EU. Selv i et land som Irland, hvor ordninger om arbejdstagerrepræsentation er frivillige, blev direktivet modtaget uden vanskeligheder.

Det skal understreges, at der uanset gennemførelseslovgivningens kvalitet er en række fortolkningsspørgsmål i forbindelse med direktivet, som allerede er indkredset, og som hovedsageligt omhandler:

- begrebet "virksomhed, der udøver kontrol"
- geografiske og proportionale kriterier
- betingelser for videreførelse af de gældende aftaler (artikel 13)
- strukturændringer i koncernen
- selve begrebet ekspert.

I en lang række tilfælde er disse spørgsmål blevet løst eller vil blive løst af de berørte parter. I andre meget konkrete tilfælde kan fortolkningsspørgsmålene kun løses fra sag til sag af domstolene.

Hvad angår den juridiske analyse, skal man tage stilling til, hvilken juridisk egenskab udvalget i mange medlemsstater har, hvilken lov der finder anvendelse på aftalerne og selvfølgelig, hvilken retlig form disse aftaler har. Disse forhold indvirker direkte på bestemmelserne om den internationale domstolskompetence.

2.2. Evaluering af direktivets anvendelse i praksis og fremtidsudsigter

2.2.1. Almindelige betragtninger

Det er naturligvis meget vanskeligt at foretage en sammenfatning af anvendelsen af direktivet i praksis, da gennemførelsen er sket for nylig, og bilaget, der indeholder de subsidiære forskrifter, endnu ikke har været anvendt. Det er dog muligt ud fra den aktuelle erfaring at komme med nogle generelle iagttagelser.

Indarbejdelsen i de enkelte medlemsstaters lovgivning om erhvervsforhold er, som det allerede er nævnt, hidtil sket uden vanskeligheder, eftersom det har været muligt at overholde hver medlemsstats egne ordninger om arbejdstagerrepræsentation.

Det har været en af lovgivernes hovedopgaver i forbindelse med direktivets gennemførelse at søge at finde frem til en harmonisk forbindelse mellem arbejdstagerrepræsentanter på nationalt og på tværnationalt plan. For de fleste landes vedkommende har man givet de faglige organisationer plads i første eller anden række for at give dem mulighed for at bevare den rolle, de spiller i nationale forhold.

I de forskellige medlemsstater har de tværnationale repræsentative organer god grund til at samarbejde med de eksisterende strukturer for arbejdstagerrepræsentation, men man må ved siden af de positive indvirkninger fremhæve, at der er visse problemer som følge af oprettelsen af et tværnationalt organ. Man kan selvfølgelig håbe på, at

det europæiske samarbejdsudvalg kan puste nyt liv i samrådsidéen, og at der opstår en ny dialog mellem de folkevalgte organer, de faglige organisationer og EU-organerne. Man kunne også frygte, at der med hensyn til de konflikter, der har tværnationale virkninger, så som virksomhedslukninger, kunne opstå spændinger mellem de holdninger, der findes blandt arbejdstagerrepræsentanter på nationalt plan og på fællesskabsplan.

Nogle medlemsstater har søgt at styrke den rolle, som arbejdsmarkedsparterne har, herunder har navnlig den bestemmelse i direktivet, hvorved man kan udpege en ekspert til at bistå det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg, gjort det nemmere for arbejdsmarkedets parter at deltage i processen.

Endvidere kan man med hensyn til samhørighed og samråd nævne de nationale foranstaltningers praktiske betydning. I henhold til disse skal oplysninger om sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg meddeles på alle decentrale niveauer i en koncern, hos den lokale ledelse og hos de nationale arbejdstagerrepræsentanter.

Det fremhæves ofte, at det er vigtigt at skabe åbenhed i relationerne mellem arbejdsmarkedets parter på tværnationalt plan, både i forbindelse med arbejdstagerrepræsentation og i forbindelse med overenskomstforhandlinger.

På det teoretiske plan er det også vigtigt at fremhæve, at de pågældende medlemsstater har accepteret at anerkende begreberne i direktivet, som undertiden er nye. Inden for området arbejdstagerrepræsentation, der stadigvæk er et meget følsomt område i EU, er det væsentligt at præcisere dette.

For så vidt angår de fælles principper kan man hævde, at direktivet og dets gennemførelseslovgivning gør det muligt at introducere en pligt til at udvise god vilje i forhandlingerne mellem arbejdsmarkedsparterne på europæisk plan. Forpligtelsen tager sit udgangspunkt i en samarbejdsvillig ånd mellem parterne.

I forbindelse med de europæiske integrationsbestrebelse er der åbenlyse muligheder ved udveksling af viden, ved gensidige påvirkninger, ved strategier, såvel som ved synergieffekt i forbindelse med de interesser, som arbejdstagere fra samme koncern har.

Tværnational oplysning og arbejdstagerrepræsentation er et nyt og vigtigt svar på de konsekvenser for Europa, som globaliseringen af økonomien har.

På det konkrete plan fungerer den tværnationale arbejdstagerrepræsentation allerede, da næsten 600 fællesskabskoncerner, herunder nogle af de største, inden den 22. september 1996 underskrev en aftale eller indgik en aftale i henhold til bestemmelserne i artikel 6 i direktivet.

Artikel 13 i direktivet anerkender aftaler indgået forud for direktivets iværksættelse, hvilket har bidraget til at fremme underskrivelsen af sådanne aftaler. Denne bestemmelse tillader arbejdsmarkedets parter og tværnationale virksomheder selv at forhandle. De europæiske faglige organisationer har i øvrigt spillet en afgørende rolle i denne første fase i forbindelse med forhandlingerne af aftalerne. På nuværende tidspunkt er der meget få klager over de aftaler, der blev indgået før direktivets iværksættelsesdato.

2.2.2. Særlige betragtninger

Der er grund til at nævne, at arbejdsmarkedsparterne fra EFS, UNICE og CEEP afholdt en stor konference om "Europæiske Samarbejdsudvalg - praksis og udvikling" den 28. til 30. april 1999 i Bruxelles med støtte af Kommissionen. Dette arrangement var en enestående lejlighed for næsten 650 personer med praktisk erfaring (virksomhedsrepræsentanter, der har etableret et europæisk samarbejdsudvalg, medlemmer af europæiske samarbejdsudvalg og medlemmer af arbejdsgiver- og arbejdstagerrepræsentationer på nationalt plan og på EU-plan såvel som repræsentanter for medlemsstaterne) til at gøre status over de forskellige erfaringer i forbindelse med direktivets anvendelse.

Selvom hverken UNICE, CEEP eller EFS havde anmodet om en øjeblikkelig revision af direktivet, har de drøftelser, der har fundet sted, gjort det muligt at udpege en række problemer i forbindelse med direktivets anvendelse set fra et juridisk og praktisk synspunkt. Der er grund til at fremhæve, at nedennævnte liste over problemer på ingen måde skal anses for at være udtømmende:

a) Direktivet er baseret på princippet om arbejdsmarkedsparternes næsten absolutte fortrinsret og frihed til at forhandle relevante aftaler. Denne indgangsvinkel har vist sig effektiv og har gjort det muligt, at så mange aftaler hidtil er blevet indgået. Der er imidlertid nogle aftaler, som tilsyneladende kun sikrer en meget lav oplysningsgrad og tværnational høring i meget begrænset omfang.

b) Det kan ske, at der efter en fusion af virksomheder eller af koncerner findes to eller flere europæiske samarbejdsudvalg i den nye virksomhed eller den nye koncern. Direktivet indeholder på nuværende tidspunkt ikke bestemmelser om, at eksisterende aftaler skal have en klausul om tilpasning, når der sker ændringer i virksomheden eller koncernen. Imidlertid skal aftalerne i henhold til direktivets målsætning på et hvilket som helst tidspunkt dække alle arbejdstagere. Derudover skal det bemærkes, at nogle medlemsstater allerede har planlagt at inkorporere klausuler om tilpasninger i de eksisterende aftaler.

c) I perioden mellem direktivets vedtagelse, den 22. september 1994 og datoen for direktivets gennemførelse den 22. september 1996 blev der indgået ca. 450 aftaler. Efter den 22. september 1996 blev der indgået betydeligt færre aftaler. Der er ikke nogen tvivl om, at den succes, som de aftaler, der blev indgået før direktivets gennemførelse, har fået, kan forklares ved, at de europæiske fagforeninger deltog meget aktivt i forhandlingerne i forbindelse med de fleste af disse aftaler, hvilket ikke er tilfældet for de aftaler, der blev truffet på baggrund af artikel 5 og 6 i direktivet.

En anden årsag til, at der er færre forhandlinger og aftaler, kunne være, at de fleste store virksomheder allerede har indgået en aftale, og at det nu er op til de små og mellemstore virksomheder, der er repræsenteret i flere lande, at etablere et europæisk samarbejdsudvalg. Disse virksomheder har særlige karakteristika og stiller særlige krav og har ofte kun en meget lav organisationsprocent.

d) Selvom antallet af uoverensstemmelser i forbindelse med direktivet om europæiske samarbejdsudvalg er lavt, når man tager i betragtning, at de tværnationale bestemmelser, der indebærer etablering af et informations- og høringssystem på tværs af grænserne, er en nyhed, er der navnlig på baggrund af en nærmere bestemt

hændelse rejst spørgsmål om, hvorvidt det nuværende direktiv er tilstrækkelig klart til at sikre, at der "inden for en rimelig frist" sker formidling af information og finder høringer sted, og det under alle omstændigheder, inden der træffes en beslutning.

e) I drøftelserne om direktivets anvendelse i praksis har man utallige gange gjort opmærksom på, at det er vigtigt med uddannelse af medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg. Hovedargumentet er, at direktivet om de europæiske samarbejdsudvalg er et redskab i forbindelse med den tværnationale repræsentation, som åbner nye muligheder for interesserepræsentation og for tværnational kommunikation. Som følge heraf kræves der et vist kompetence-niveau hos medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg.

f) Et andet spørgsmål, der ofte er blevet rejst under drøftelserne om anvendelsen i praksis af direktivet, vedrører effektiviteten i informationsstrømmen mellem de forskellige niveauer i arbejdstagerrepræsentationen. For at kunne udveksle oplysninger og blive hørt på en effektiv måde på EU-plan, er det nødvendigt, at der på nationalt plan findes gode informations- og høringssystemer, og at de forskellige niveauer i forbindelse med arbejdstagerrepræsentation i virksomhederne eller koncernerne er indbyrdes forbundet.

I artikel 15 i direktiv 94/45/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne fastsættes det, at:

"Senest den 22. september 1999 foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan en revision af gennemførelsesbestemmelserne til dette direktiv og undersøger herved især, om tærsklerne for antallet af ansatte er passende, med henblik på om det er nødvendigt at forelægge Rådet ændringsforslag."

For at efterkomme bestemmelserne i denne artikel har Kommissionen hørt medlemsstaterne og de europæiske arbejdsmarkedsparter.

Evalueringen af gennemførelsen af direktivet vil finde sted i forbindelse med de igangværende drøftelser i Rådet og i Europa-Parlamentet om de sager, der er tæt knyttet hertil (forslag til Rådets direktiv om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (Kom (1998) 612 endelig udg. af 11.11. 1998), udkast til direktiv om medarbejderindflydelse i Det Europæiske Selskab).

På baggrund af konklusionerne i denne evaluering såvel som udviklingen i andre sager vil Kommissionen ved given lejlighed træffe beslutning om en eventuel revision af direktivet.

3. ANALYSE AF DE JURIDISKE GENNEMFØRELSESFORANSTALTNINGER

3.1. Anvendelsesområde

3.1.1. Det materielle og geografiske anvendelsesområde

a) Alle medlemsstater fastsætter det geografiske anvendelsesområde til EU og EØS. Idet nogle medlemsstater udtrykkeligt har udelukket Det Forenede Kongerige, skal

disse bestemmelser ændres inden den 15. december 1999, da direktiv 94/45/EF er blevet udvidet til at omfatte Det Forenede Kongerige ved direktiv 97/74 /EF af 15. december 1997.

b) I nogle medlemsstater er handelsflåden implicit eller eksplicit omfattet af gennemførelseslovgivningens anvendelsesområde (B, E, IRL, FIN, S, D, A, P), mens andre (EL, I) ikke tillader denne sektor at drage fordel heraf. I Danmark og Nederlandene er arbejdstagere i handelsflåden ikke udelukket fra lovgivningens anvendelsesområde, men de kan ikke vælges eller udpeges som medlemmer af det særlige forhandlingsorgan eller af det europæiske samarbejdsudvalg.

c) Alle medlemsstater overholder direktivets materielle anvendelsesområde, både med hensyn til antallet af ansatte i fællesskabsvirksomhederne og -koncerne (mindst 1000 ansatte i alt og mindst 150 ansatte i to dattervirksomheder eller bedrifter) og med hensyn til kravet om, at der skal være virksomheder i mindst 2 forskellige medlemsstater.

d) Hvad angår udregningen af antallet af ansatte anvender alle medlemsstater den definition på en lønmodtager, som den nationale lovgivning giver, i medfør af den lex fori-fremgangsmåde, som direktivet giver mulighed for. De kriterier, der anvendes til at karakterisere et ansættelsesforhold, handler især om, hvorvidt der er tale om et lønkrav og et underordnet forhold.

Med hensyn til selve udregningen af antallet af ansatte henvises der direkte eller indirekte til en udregning, der er foretaget over to år.

Der findes forskellige udregningsformer i forbindelse med lønmodtagere på deltid: i Belgien anvendes der en udregning, der adskiller sig lidt fra reglen om *prorata temporis*². I Irland inkluderer man ikke i udregningen af antallet af ansatte de arbejdstagere, der har været ansat i mindre end 13 uger og har arbejdet mindre end 8 timer om ugen. I Spanien er varigheden af en arbejdskontrakt afgørende for om deltidsansatte inkluderes i beregningen eller ej³. I 7 medlemsstater figurerer lønmodtagere på deltid i udregningen som arbejdstagere på fuld tid (A, D, EL, F, FIN, NL, P), ellers medregnes de *prorata temporis* (I).

Nogle kategorier er undtaget, så som lærlinge (I, IRL), hjemmearbejdere (I), sæson- eller løsarbejdere (FIN), eller ledende personale (A, D, IRL).

e) Med undtagelse af Frankrig, Finland, Danmark, Nederlandene og Sverige fastsætter alle medlemsstater i deres gennemførelseslovgivning, at de europæiske samarbejdsudvalgs beføjelser og kompetenceområder og omfanget af de procedurer for information og høring af arbejdstagere, som indføres, vedrører alle bedrifterne i medlemsstaterne, hvis det drejer sig om en fællesskabsvirksomhed, og alle koncernens virksomheder i medlemsstaterne, hvis det drejer sig om en

² Hvis lønmodtagerne arbejder 3/4 af den fulde tid, regnes de med som fuldtidsansatte, ellers som halvtidsansatte.

³ Deltidsarbejdstagere, hvis arbejdskontrakt er på ubestemt tid, eller hvor varigheden er på mere end to år, medregnes i virksomhedens faste antal ansatte. Arbejdskontrakter, der er kortere end to år, medregnes i forhold til det antal dage, arbejdstagerne har arbejdet inden for de to år, der går forud for den dato, hvor forhandlingsproceduren blev indledt. Man regner med en ekstra arbejdstager for hver 400 dage eller dele af dage, som arbejdstagerne har arbejdet.

fællesskabskoncern. Det er dog muligt at fastsætte et større anvendelsesområde gennem den aftale, der er nævnt i artikel 6 i direktivet.

3.1.2. *Begrebet virksomhed eller koncern*

a) I mange lande er begrebet virksomhed ikke defineret, og man anvender eksplicit (EL, IRL, I) eller implicit den definition, som EF-domstolen har udarbejdet.

Begrebet bedrift er i Irland præciseret ud fra et kriterium om geografisk adskillelse. I Belgien definerer udtrykket "bedrift" en del af en virksomhed, der ikke er nogen juridisk person. Hvad angår gennemførelsen i Østrig, henvises der til artikel 34 i den østrigske lov om tilrettelæggelse af arbejdet.

Kun i den spanske og svenske gennemførelseslovgivning omtales de offentlige virksomheder udtrykkeligt. I Italien og Belgien, hvor direktivet blev indarbejdet i den nationale lovgivning ved hjælp af kollektive overenskomstaftaler, er disse ikke omfattet (for Belgiens vedkommende var det i form af en kongelig bekendtgørelse, hvorved anvendelsesområdet blev udvidet, dog uden at omfatte offentlige virksomheder). Der skal rettes op på disse forhold.

b) Begrebet virksomhed, der udøver kontrol er tilstrækkeligt behandlet i direktivet, således at gennemførelseslovgivningen ikke har forsøgt at ændre det. Teksten er gengivet uændret i Italien, Grækenland, Sverige, Irland, Belgien, Østrig, Danmark og Portugal, eller der er anvendt andre udtryk, der er i overensstemmelse med forudsætningerne i direktivet eller med deres rækkefølge (Irland, Tyskland og Spanien), eller der er tilføjet yderligere forklaringer (Frankrig).

Gennemførelseslovgivningen henviser også ofte til den almindelige selskabsret, enten for tydeliggørelsens skyld eller som supplement til direktivets almene bestemmelser.

Således overholder man i Nederlandene forudsætningerne i direktivet, såvel som rækkefølgen, men ved vurderingen af kapital og stemmerettigheder udelukker lovgivningen de situationer, hvor en virksomhed i kraft af sine kapitalandele i en anden virksomhed overtager dennes stemmerettigheder (indirekte deltagelse). Derudover tilskrives belånte aktier kreditorerne.

I Finland er der med henvisningen til selskabsretten grund til at tro, at forudsætningerne i direktivet også overholdes, såvel som kriteriet om den kontrollerende interesse for at karakterisere kontrollen med datterselskaberne.

Den irske lovgivning udemærker sig ved at behandle de vanskeligheder, der opstår ved at inkludere joint-ventures (hvor der er tale om en 50-50%'s fordeling).

3.2. **Anmodning om forhandling**

Alle medlemsstater overholder forpligtelserne i direktivet, både med hensyn til de forpligtelser, som den centrale ledelse har, og med hensyn til fastsættelsen af, hvilke virksomheder eller koncerner der med rette kan foranledige, at der indledes forhandlinger (100 lønmodtagere eller deres repræsentanter i mindst to medlemsstater).

Den italienske lovgivning fastsætter derudover, at de faglige organisationer, der har underskrevet den gældende kollektive overenskomst, kan anmode om, at der etableres et særligt forhandlingsorgan.

Den centrale ledelses forpligtelser er blevet præciseret i Sverige og styrket i Nederlandene, Tyskland og Østrig, for så vidt angår formidling af oplysninger til de lokale ledelser og faglige organisationer. I Østrig har de anmodende ret til at bede den centrale eller lokale ledelse om at oplyse, hvor mange arbejdstagere der er i bedriften eller virksomheden. Disse oplysninger er meget interessante, idet oplysningerne i forbindelse med etablering af et særligt forhandlingsorgan videregives til alle interesserede i fællesskabskoncernen.

3.3. Det særlige forhandlingsorgan

3.3.1. Geografisk og proportionalt kriterium

Alle medlemsstater overholder direktivet med hensyn til den geografiske fordeling af medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan (et medlem pr. land) og den proportionale fordeling af de yderligere medlemmer alt efter antallet af arbejdstagere i hvert land. Flere medlemsstater har yderligere sofistikeret fordelingen ved at opdele de ansatte i grupper, og Danmark har fastsat tærskler for de yderligere medlemmer (tærskel på 2000 ansatte derefter på 5000 ansatte), men under alle omstændigheder synes princippet om proportionalitet at være overholdt.

3.3.2. Antallet af repræsentanter

Antallet af repræsentanter i det særlige forhandlingsorgan (3-17), er ofte nævnt udtrykkeligt (DK, EL, FIN, I, IRL, NL), og undertiden er det udeladt (B, D, E, S, A, P). I visse tilfælde svarer fordelingen af medlemmerne ikke til det maksimale antal på 17, der er fastlagt i direktivet (A, D, E, F), men det er et krav, at koncernen er etableret i mere end 14 medlemsstater, for at den øvre grænse på 17 kan overskrides i disse lande.

3.3.3. Strukturændring i koncernen mens forhandlingerne står på

De fleste medlemsstater fastsætter ingen bestemmelser om ændring i sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan, mens forhandlingerne står på (A, F, FIN, I). Der er dog indføjet særlige bestemmelser i Spanien, Nederlandene, Portugal og Grækenland, hvis der sker strukturændringer i fællesskabsvirksomheden eller i koncernen.

3.3.4. Repræsentanter for tredjelande

De fleste medlemsstater giver repræsentanter for tredjelande mulighed for at blive inddraget, men på forskellige betingelser: enten som observatører uden stemmeret (EL, E, F, NL, P), eller ved at tillade, at de vælges eller udnævnes i henhold til deres nationale lovgivning som fuldgyldige medlemmer (DK), eller ved at bestemme, at betingelserne for deres udnævnelse og status fastlægges ved en aftale, der indgås af den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan (A, D, EL). I Portugal er den centrale ledelse ikke tvunget til at afholde udgifterne i forbindelse med observatørerne.

Finland, Danmark, Italien og Belgien har ikke truffet bestemmelser om tredjelandene i EØS.

3.3.5. *Oplysning om sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan*

De fleste medlemsstater fastsætter, at den centrale ledelse skal underrettes om sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan, men nogle lande, så som Finland, fastsætter, at anvendelsesområdet i forbindelse med denne oplysningsforpligtelse skal udvides til at omfatte alt personale; til faglige organisationer og lokale ledelser (I); til lokale ledelser (A). Ligeledes skal den centrale ledelse i Tyskland underrette den lokale ledelse, de eksisterende arbejdstagerrepræsentanter såvel som de fagforeninger, som allerede befinder sig i de der etablerede bedrifter.

3.3.6. *Det særlige forhandlingsorgans sammensætning*

Udnævnelsen af repræsentanter til det særlige forhandlingsorgan er i hver enkelt medlemsstat tilrettelagt under hensyntagen til de gældende strukturer for repræsentation i medlemsstaten.

Belgien: Valget foretages af medlemmerne af bedriftsrådet, eller, hvis et sådant ikke findes, af arbejdsmiljøudvalget. Hvis det ikke finder sted, kan den paritetiske kommission tillade fagforeningsrepræsentationen at vælge medlemmerne til det særlige forhandlingsorgan for Belgien.

Danmark: Valget foretages af repræsentanterne for samarbejdsudvalget, af tillidsmanden eller af lønmodtagerne.

Tyskland: De eksisterende strukturer udpeger repræsentanterne i følgende rækkefølge: koncernudvalg, centralt bedriftsråd, bedriftsråd, bedriftsudvalg.

Grækenland: Udpegelsen finder sted i følgende rækkefølge: de faglige organisationer, og hvis sådanne ikke findes, bedriftsudvalget og derefter arbejdstagerne.

Spanien: Udpegelsen sker efter fælles aftale mellem de faglige repræsentationer, som tilsammen udgør flertallet af medlemmerne af bedriftsudvalget, i givet fald personalerepræsentationen, eller efter aftale mellem flertallet i disse udvalg og repræsentationer.

Frankrig: De faglige organisationer udpeger repræsentanterne blandt de valgte medlemmer af bedriftsudvalget eller blandt fagforeningsrepræsentanterne i koncernen. Hvis der i Frankrig ikke findes nogen faglig organisation i koncernen, foretages valget af lønmodtagerne.

Irland: Udpegelsen eller valget foretages af lønmodtagerne; det er muligt at indgå en aftale mellem den centrale ledelse og lønmodtagerne.

Italien: De faglige organisationer, der har underskrevet overenskomstaftalen, foretager udpegelsen. Hvis sådanne ikke findes, træffes der aftale mellem de faglige organisationer og den centrale ledelse om, hvilke medlemmer der skal udpeges.

Nederlandene: Valget foretages af det udvalg, der befinder sig på det højeste niveau: koncernudvalg, centraludvalg, bedriftsudvalg. Hvis ikke alle bedriftsudvalg er repræsenteret i de andre udvalg, sker udpegelsen i fællesskab af de ikke repræsenterede udvalg og koncernudvalget. Hvis en del af arbejdstagerne ikke er repræsenteret i bedriftsudvalget, skal de kunne give deres mening til kende med hensyn til valget af medlemmer til det særlige forhandlingsorgan. Hvis der ikke findes et bedriftsudvalg, foretages valget af lønmodtagerne.

Østrig: De eksisterende strukturer udpeger i følgende rækkefølge: koncernudvalg, bedriftsråd, bedriftsudvalg. De faglige repræsentanter kan udpeges som medlemmer af det særlige forhandlingsorgan, selv hvis de ikke er medlemmer af et bedriftsudvalg.

Portugal: Udpegelsen sker efter fælles aftale, der indgås i følgende rækkefølge: mellem de valgte organer og fagforeningerne, mellem de valgte organer, hvis der ikke er fagforeninger i virksomheden eller bedriften, mellem fagforeningerne, der repræsenterer mindst 2/3 af arbejdstagerne, eller mellem de fagforeninger, der repræsenterer mindst 5% af arbejdstagerne. Hvis ikke der indgås en aftale, hvis ingen bliver udpeget, og hvis der ikke findes et valgt organ eller fagforening, eller hvis mindst 1/3 af arbejdstagerne anmoder herom, vælges repræsentanterne til det særlige forhandlingsorgan ved direkte og hemmelig afstemning på baggrund af lister, som mindst 100 arbejdstagere eller 10% heraf har forelagt.

Finland: Valget tilrettelægges efter aftale. Hvis der ikke træffes en aftale, skal valget afholdes af de mest repræsentative arbejdsmiljørepræsentanter og personale-repræsentanter.

Sverige: Valget foretages af den fagforening, der har underskrevet den kollektive overenskomst for den virksomhed, der udøver kontrol. Hvis der findes flere fagforeninger, skal de forhandle sig frem til en aftale med henblik på at afholde valget. Hvis ikke de bliver enige om en aftale, skal den mest repræsentative fagforening foretage udpegelsen.

I alle de medlemsstater, der overlader en væsentlig del af arbejdstagerrepræsentationen til bedriftsudvalget eller til virksomhedens interne repræsentanter, navnlig i forbindelse med information og høring af arbejdstagerne (eller i forbindelse med den fælles beslutningstagning), sker udnævnelsen af medlemmerne til det særlige forhandlingsorgan således ved deres mellemænd. Den centrale rolle gives således til samarbejdsudvalget (eller til det centrale bedriftsudvalg) i Tyskland, Østrig, Danmark, Finland, Frankrig, Nederlandene og Belgien, og en subsidiær rolle gives til personalerepræsentationen eller til tillidsmandsfunktionen i Danmark og i Belgien.

I Italien, Grækenland, Portugal og Spanien indtager de faglige organisationer sammen med samarbejdsudvalget en nøgleposition i den udpegelse, der finder sted.

Men de spiller også en indirekte rolle, enten fordi de faglige organisationer udarbejder lister over de valgte (F, S), eller fordi de er af stor betydning i forbindelse med etableringen af bedriftsudvalg i virksomheder eller koncerner, eller fordi medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan skal være valgt fra lister, der er udarbejdet af de faglige organisationer (F), eller de skal være subsidiært udpeget (B).

De valg, der afholdes i Sverige blandt repræsentanterne for de fagforeninger, der har underskrevet den gældende kollektive overenskomst, giver også de faglige organisationer mulighed for at spille en vigtig rolle.

Da ordningen om repræsentation er frivillig i Irland, kan valgsystemet ikke tage sit udgangspunkt i en allerede eksisterende repræsentation. I stedet for at afholde valg, hvor lønmodtagerne stemmer, kan der indgås en aftale mellem lønmodtagerne og ledelsen i hver af de virksomheder, der er berørt af den tværnationale repræsentation.

Da der ikke findes et organ, der har til hovedopgave at udpege eller vælge medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, har medlemsstaterne meget forskellige ordninger : enten foretages udpegelsen af personalerepræsentationen (B, DK) eller af medlemmerne af arbejdsmiljøudvalget (B, FIN), eller medlemmerne udpeges ved en aftale mellem den centrale ledelse og de faglige organisationer (I) eller af lønmodtagerne (IRL), eller der afholdes valg med deltagelse af alle lønmodtagere (F, NL, P). Hvis der i Sverige ikke findes en fagforening, der har underskrevet en kollektiv overenskomst med den virksomhed, der udøver kontrol, har den lokale arbejdstagerorganisation, der organiserer de fleste lønmodtagere, til opgave at foretage udpegelsen i stedet for.

Der er kun tre medlemsstater, der ikke har subsidiære ordninger, nemlig Spanien, Tyskland og Østrig. I disse lande har arbejdstagerne ret til at etablere en arbejdstagerrepræsentation, og det er deres ansvar, hvis der ikke findes et bedriftsudvalg. Dertil kommer, at tærsklen for at nedsætte disse udvalg er lav (5 ansatte i Østrig og Tyskland, 6 i Spanien).

Endelig skal det fremhæves, at det har været væsentligt for medlemsstaterne at sørge for, at arbejdstagerne er repræsenteret og at etablere en ordening til udpegelse af medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, som er i overensstemmelse med den interne repræsentationsstruktur, og som harmonerer med den rolle, som de faglige organisationer spiller i hver enkelt medlemsstat.

3.4. Aftaler - artikel 6

De fleste medlemsstater overholder bestemmelserne i direktivet om indholdet af den aftale, der opstår ved forhandling mellem den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan. Dog har en række medlemsstater i deres nationale lovgivning tilføjet visse bestemmelser, der ikke var indeholdt i direktivet :

- Den spanske, finske, irske og italienske lovgivning indeholder bestemmelser om udvælgelse af arbejdstagerrepræsentanter til forhandlingsprocedurerne og til etablering af et europæisk samarbejdsudvalg.

- Med hensyn til indholdet af den aftale, i henhold til hvilken det europæiske samarbejdsudvalg indføres, kræver spansk og græsk lovgivning, at aftaleparternes identitet fremgår af aftalen; den italienske aftale mellem forbundene fastsætter, at indholdet af informationen og høringen skal være præciseret i aftalen; i henhold til den irske lovgivning skal aftalen indeholde bestemmelser om, hvordan de oplysninger, som arbejdstagerne får, bliver videregivet til lønmodtagerne i den pågældende medlemsstat og, i hvilken form lønmodtagernes holdning til de oplysninger, de har fået, bliver registreret; den portugisiske lovgivning giver parterne

mulighed for at afgøre, hvilken lov der gælder for aftalen, såvel som hvilke emner der skal anses for at være fortrolige.

- Med hensyn til indholdet af den aftale, hvorefter der indføres en informations- og høringsprocedure, kræver den franske, irske og nederlandske lovgivning, at aftalen indeholder bestemmelser om, hvilke virksomheder procedurene gælder for, den måde hvorpå arbejdstagere eller deres repræsentanter informeres og høres om tværnationale spørgsmål, der har stor indflydelse på arbejdstagerne, de finansielle og materielle ressourcer, der allokeres med henblik på at gennemføre proceduren, aftalens varighed samt genforhandlingsproceduren; den østrigske lovgivning kræver, at konsekvenserne af omstruktureringerne klart defineres over for samarbejdsudvalget i selve aftalen.

I de fleste af gennemførelsesbestemmelserne henvises der til princippet om frihed i forbindelse med overenskomstforhandlingerne. I de øvrige bestemmelser forudsættes det implicit. Aftalen indeholder altså i alle medlemsstater betingelser for etablering af tværnational repræsentation og betingelser for, hvordan den skal fungere.

En række bestemmelser indeholder i princippet en forpligtelse om at udvise god vilje i forhandlingerne eller forhandle i en samarbejdsvillig ånd⁴. I Spanien er det udtrykkeligt bestemt, at forhandlingerne kan suspenderes, hvis der er tale om ond vilje fra en af parterne, hvilket sidestilles med, at man nægter at indlede forhandlinger.

I Belgien har man bestemt, at der ud over de obligatoriske bestemmelser i direktivet skal udarbejdes en protokol, der indeholder alle de konkrete bestemmelser for, hvordan det europæiske samarbejdsudvalg fungerer. Disse bestemmelser er for de andre landes vedkommende nærmere beskrevet i udvalgets forretningsorden.

Hvad angår den måde, som det europæiske samarbejdsudvalg og informations- og høringsproceduren over for arbejdstagere virker på i forholdet til den centrale ledelse, indfører den danske, franske, finske og nederlandske lovgivning ikke udtrykkeligt en forpligtelse til at udvise samarbejdsvillighed i forbindelse med de gensidige rettigheder og forpligtelser.

Der kræves i flere medlemsstater et flertal på to tredjedele, for at det kan besluttet ikke at indlede forhandlinger eller at annullere de løbende forhandlinger (A, D, FR, I, E, P). Dette punkt er ikke udtrykkeligt præciseret i de andre medlemsstaters gennemførelsesbestemmelser.

3.5. Subsidiære forskrifter

Alle medlemsstater overholder betingelserne for anvendelse af de subsidiære forskrifter (dvs. hvis man nægter at indlede forhandlinger inden for en frist på 6 måneder, eller hvis der efter tre år ikke er indgået en aftale), undertiden med nogle tilpasninger :

⁴ Finland, Frankrig, Nederlandene og Sverige har i deres gennemførelseslovgivning ingen forpligtelse om at forhandle i en samarbejdsvillig ånd. Imidlertid er princippet om god vilje i forhandlingerne et almindeligt princip i civilretten i nogle lande, så som Nederlandene. Ydermere, med hensyn til betragtningernes juridiske rækkevidde såvel som den nationale retspraksis på dette område begrænser manglen på dette begreb i visse gennemførelseslove, ikke dets juridiske rækkevidde.

I Finland, Italien og Sverige skal de subsidiære bestemmelser anvendes, når en aftale, der er indgået før direktivets gennemførelse, ikke er blevet fornyet inden for en frist på 6 måneder at regne fra den dato, hvor den er opsagt (FIN) eller udløbet (S).

I Spanien og Sverige skal de subsidiære bestemmelser anvendes, når en aftale, der er indgået efter direktivgennemførelsen, ikke er blevet fornyet inden for en frist på 6 måneder at regne fra den dato, hvor den er udløbet.

3.5.1. *Om sammensætningen af medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg*

Alle medlemsstater vedtager bestemmelser om, hvordan medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg udpeges. Disse bestemmelser er identiske med bestemmelserne for sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan.

Bestemmelserne om den geografiske fordeling er ligeledes identiske med bestemmelserne for det særlige forhandlingsorgan (1 medlem pr. medlemsstat). Det samme gælder for den proportionale fordeling af medlemmerne i forhold til antal ansatte.

Alle medlemsstater har fastsat, at det skal være muligt at nedsætte et snævert udvalg på tre medlemmer. I nogle medlemsstater (B, E, IRL), kan dette udvalg udvides med flere medlemmer i tilfælde af usædvanlige omstændigheder.

Flertallet af medlemsstaterne har bestemt, at udvalget skal bestå af mindst 3 og højst 30 medlemmer (ikke præciseret i B, NL og P).

I Østrig og Danmark er en permanent tilstedeværelse af fagforeningsrepræsentanter tilladt, hvis de allerede er medlemmer af et nationalt samarbejdsudvalg.

3.5.2. *Om information og høring*

Alle medlemsstater indfører information og høring af arbejdstagerne i overensstemmelse med direktivet, herunder retten til at afgive en udtalelse i tilfælde af usædvanlige omstændigheder i Italien, Frankrig, Spanien, Grækenland, Østrig og Portugal. I Nederlandene kan man inden for en rimelig frist efter mødet udstede en erklæring.

Nogle medlemsstater (f.eks. IRL) præciserer, at det europæiske samarbejdsudvalgs informations- og høringsprocedure skal være præget af god vilje. Selv hvis lovgivningen ikke udtrykkeligt anfører, at det er nødvendigt at udvise denne samarbejdsvillige ånd, kan man opfatte forpligtelsen som implicit eller som en følge af hensigten med lovgivningen, eller endda som udtryk for de almindelige retsprincipper.

Østrig og Tyskland udelukker til dels de organisationer, der varetager særlige ideologiske holdninger, fra det europæiske samarbejdsudvalgs informations- og høringsprocedure. Sverige udelukker dem kun, for så vidt angår deres aktiviteterets mål og retning.

3.5.3. *Om det europæiske samarbejdsudvalgs kompetenceområde*

Det europæiske samarbejdsudvalgs kompetenceområder, som de er fastsat i direktivet, både med hensyn til det årlige møde og de usædvanlige omstændigheder, er meget nøjagtigt indarbejdet i alle medlemsstaterne. Hvad angår den tværnationale

dimension i de emner, der behandles, adskiller udtrykkene i de nationale bestemmelser sig undertiden lidt fra udtrykkene i direktivet.

For så vidt angår det årlige møde, med undtagelse af kravet om en informationsrapport, der skal udarbejdes på forhånd, er det almindelige kompetenceområde givet næsten ordret i alle medlemsstaterne. Italien tilføjer princippet om lige muligheder, og i Nederlandene tilføjes miljøområdet. Ligesom i direktivet er listen over emner ikke udtømmende.

De usædvanlige omstændigheder, der er nævnt i direktivet, (eller udtrykt med andre ord som i Italien, hvor man taler om en begivenhed, der påvirker arbejdstagernes interesser) giver anledning til ekstraordinære møder i alle medlemsstaterne.

Endelig skal det fremhæves, at i visse nationale bestemmelser (A, B, IRL, P) er der udtrykkeligt fastlagt bestemmelser om forberedende møder, der skal give det europæiske samarbejdsudvalg lejlighed til at mødes, inden udvalgene møder den centrale ledelse. I de øvrige medlemsstater er denne mulighed ikke nævnt, skønt disse møder er udtrykkeligt omtalt i direktivet. Det faktum, at bestemmelsen mangler, medfører dog ikke, at den centrale ledelse kan nægte at afholde disse møder, eller kan nægte andre former for foranstaltninger, eftersom de er nødvendige for, at det europæiske samarbejdsudvalg fungerer godt.

3.5.4. Om den tidsmæssige tilrettelæggelse af informations- og høringsproceduren

De udtryk, der er anvendt i nogle af gennemførelsesbestemmelserne med henblik på høring i tilfælde af usædvanlige omstændigheder, er forskellige, men de er alle baseret på det princip om opfyldelse af forpligtelserne "i god tid", som er fastslået af EF-domstolen: høringen skal finde sted så hurtigt som muligt (IRL, FIN, NL, P) eller så tidligt, at den tjener et formål (E).

Den omstændighed, at der mangler en udtrykkelig bestemmelse herom, betyder ikke noget for den pligt, som den centrale ledelse har til at opfylde forpligtelserne om information og høring i "god tid", hvilket fremgår af EF-domstolens fortolkning af forpligtelsen til at sikre, at fællesskabsbestemmelserne har en formålstjenlig virkning. Denne fortolkning gælder for de nationale domstole.

En række medlemsstater (A, I, F, NL, P) fastlægger ligeledes, at forhandlingerne skal genoptages inden for en frist på 4 år efter ikrafttrædelsen af de subsidiære forskrifter. I Tyskland og i Østrig skal det europæiske samarbejdsudvalg træffe beslutning om, hvorvidt forhandlingerne skal genoptages i medfør af artikel 6 i direktivet.

3.5.5. Om ændring i koncernstrukturen

Der skal ske en tilpasning i sammensætningen af udvalget:

i Danmark, Tyskland og Portugal, i forhold til det antal lønmodtagere, der arbejder i de forskellige lande

i Frankrig, når udvalget fornyes (hvert andet år)

i Nederlandene ved ændringer, der berettiger hertil (integration af yderligere medlemmer).

3.5.6. *Om formandskabet i udvalget*

Nogle medlemsstater har vedtaget særlige bestemmelser med henblik på at definere, hvilke betingelser der gælder for valget af formanden for det europæiske samarbejdsudvalg: enten udnævnes denne ved en aftale mellem den centrale ledelse og udvalget (EL, E, IRL), eller det går på skift mellem ledelsen og udvalget (NL), eller det skal være fastlagt i udvalgets oprettelsesprotokol (B), eller formanden vælges blandt udvalgsmedlemmerne (A, D), eller formandskabet tilfalder lederen af den virksomhed, der udøver kontrol (F).

3.6. **Aftaler, som indgås inden direktivets iværksættelsesdato (artikel 13)**

Alle medlemsstater lægger de betingelser, der kræves i artikel 13 i direktivet, til grund for godkendelsen af aftalerne. Der er i en række medlemsstater forskel på den dato, der er fastsat af direktivet (22.9.1996), og datoen for ikrafttrædelsen af de gennemførelsesbestemmelser, hvorefter aftalerne godkendes (D, F). I Østrig har lovgivningen tilbagevirkende kraft, og aftalerne træder i kraft den dag, der er fastsat i direktivet. I Italien og Nederlandene tages der højde for godkendelse af aftaler indgået efter den 22. september 1996: I Italien er aftaler indgået indtil november 1996 gyldige og i Nederlandene aftaler, indgået indtil februar 1997.

Den portugisiske lovgivning anerkender udtrykkeligt aftaler indgået i et tredjeland, under forudsætning af at de overholder de betingelser, der gælder der, når den nationale lovgivning finder anvendelse.

Betingelserne i artiklen er uddybet både i Belgien, hvor bestemmelsen indeholder alle de situationer, hvormed en underskrift gør aftalen retsgyldig⁵, og i Tyskland og Nederlandene, hvor der kræves en passende arbejdstagerdeltagelse, samt i Spanien, hvor underskrivernes beføjelser til at kunne skrive under kontrolleres⁶.

Derudover har nogle medlemsstater indført yderligere kriterier i forbindelse med artikel 13 i direktivet som betingelse for, at de gældende aftaler er gyldige. I Irland skal aftalen være godkendt af flertallet af den arbejdskraft, som den gælder for. I Østrig gælder beskyttelsen af arbejdstagerrepræsentanterne i kraft af loven også ved artikel 13-aftalerne, og alle personalerepræsentationsinstanser skal underrettes om aftalens indhold. I Danmark skal aftalen omfatte information og høring vedrørende spørgsmål, der omhandler virksomheder eller bedrifter, der er etableret i flere medlemsstater.

Nogle medlemsstater (A, B, D, FIN) har tilladt, at der sker en revision af de gældende aftaler inden for 6 måneder at regne fra den 22. september 1996 for at sikre, at de er i overensstemmelse med kravene i artikel 13.

I Grækenland og Belgien har man indført krav til aftalens skriftlige form som en betingelse for godkendelsen.

⁵ Underskrift af de faglige organisationer, som har indgået den kollektive overenskomst, og som er repræsenteret i koncernen, af flertallet af de personaledelegerede i den berørte medlemsstat, af flertallet af lønmodtagerne, af en EU-organisation, der er bemyndiget hertil af virksomhedens faglige organisationer. Disse formodninger om gyldighed for visse typer af underskrivere findes også i Tyskland, Frankrig og i Italien.

⁶ Finland og i Nederlandene kræver også, at underskriverens beføjelser til at kunne skrive under kontrolleres.

Muligheden for at videreføre disse aftaler er fastlagt i Irland, Østrig, Frankrig, Tyskland, Belgien, Spanien og Nederlandene. Der findes forskellige bestemmelser, alt efter om aftalerne er tidsbestemte eller ej.

Endelig har nogle medlemsstater besluttet, at strukturændringer i koncernen skal inkorporeres i den ordning, som er iværksat gennem artikel 13-aftalerne (NL efter 5 år).

3.7. Eksperter

I alle medlemsstater findes der bestemmelser, der tillader det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg at anvende eksperter. De fleste medlemsstater kræver, at man skal anvende eksperter (EL, DK, FIN, S) og/eller, at omkostningerne kun skal afholdes af den centrale ledelse for én ekspert (A, B, D, EL, F, IRL, NL, P). I Nederlandene præciseres det, at det drejer sig om én ekspert pr. dagsordenspunkt. Retten til at gøre brug af flere eksperter, selv hvis omkostningerne til en opgave afholdes af den centrale ledelse, giver det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg mulighed for at få bistand af fagforeningsrepræsentanter, der tilhører de nationale eller europæiske forbund, samtidig med at de kan anmode om bistand fra en "teknisk" ekspert.

I de aftaler, der indgås i medfør af artikel 6, fremgår det klart, at man skal forhandle om brugen af eksperter såvel som om de nøjagtige betingelser for en omkostningsfordeling.

3.8. Forskellige praktiske bestemmelser

3.8.1. Materielle og finansielle midler

Alle medlemsstater fastsætter, at den centrale ledelse har pligt til at påtage sig de omkostninger, der skal sikre, at det tværnationale repræsentationsorgan fungerer.

Med hensyn til det særlige forhandlingsorgan præciseres det, at det generelt er de materielle og finansielle midler, der er nødvendige for at kunne udføre denne opgave (DK, FIN, P, A). Selv hvis formålet ikke er præciseret, er det klart, at fastsættelsen af de omkostninger, som den centrale ledelse skal påtage sig, foretages på baggrund af konkrete tilfælde ud fra en objektiv vurdering af, hvad der rent faktisk er brug for til gennemførelsen.

Undertiden er disse omkostninger udspecificeret (I, IRL, P, A) i form af møder, materiale, rejser, oversættelser, indkvartering, udgifter til eksperter. I Sverige og Spanien nævnes ligeledes udgifter i forbindelse med udpegelsen af medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan.

Hvad angår det europæiske samarbejdsudvalg, der er etableret i henhold til de subsidiære forskrifter, finder man den samme generelle fremgangsmåde : den centrale ledelse skal afholde alle de udgifter, der er nødvendige, for at det europæiske samarbejdsudvalg kan fungere. Disse udgifter er næsten altid udspecificeret, f.eks. som rejser, oversættelser, omkostninger til mødeafholdelse, indkvartering, materiale (uden specifikation af, om det drejer sig om fax, telefon, computere). I Tyskland er forpligtelsen til at skaffe lokaler anført.

I alle medlemsstater kan man påregne at få klager om, hvorvidt det er nødvendigt og/eller rimeligt af afholde udgifter til det europæiske samarbejdsudvalg. Det overlades til de nationale domstole at afgøre om udgifterne objektivt set er nødvendige for at opretholde en tværnational repræsentation.

3.8.2. Midler der gives til repræsentanterne

I alle medlemsstater har repræsentanterne ret til fravær for at varetage deres opgaver, og de oppebærer løn i disse fraværsperioder. Men det antal timer, der godskrives, varierer meget: 20 timer om måneden i Frankrig, 8 timer hver 4. måned i Italien, 2 timer om ugen i Grækenland, 60 timer om året i Spanien, mulighed for nødvendigt fravær i Østrig, mulighed for rimeligt fravær i Irland, en generel uspecificeret ret i Nederlandene, eller en ret som skal fastsættes ved aftale mellem arbejdsgiver og arbejdstagerens repræsentative organisation i Sverige.

3.9. Fortrolighed

3.9.1. Generel pligt til at respektere fortrolighed

Med undtagelse af Belgien, der kun har fastsat en forpligtelse om fortrolighed i et ledsagedokument til gennemførelseslovgivningen, pålægger alle medlemsstaterne i gennemførelseslovgivningen medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, det europæiske samarbejdsudvalg samt eksperter pligt til at overholde kravet om fortrolighed.

Forpligtelsen er af generel art og er som oftest uden tidsbegrænsning, undertiden er den forbundet med en frist (udløbet af mandatperioden i Irland, 3 år i Italien). Forpligtelsen vedrørende fortrolighed gælder naturligvis forholdet mellem repræsentanter og eksperter over for tredjemand, men i Sverige og Østrig præciseres det også, at forpligtelsen ikke er gældende repræsentanterne imellem, således at man undgår klager om cirkulation af information inden for det europæiske samarbejdsudvalg.

3.9.2. Ret til at tilbageholde fortrolige oplysninger

Ledelsens ret til at tilbageholde de oplysninger, som den skønner fortrolige (artikel 8, stk. 2, i direktivet) blev indført i Danmark, Sverige, Italien, Grækenland, Irland, Spanien, Nederlandene og Portugal.

Frankrig og Østrig har ikke anvendt denne mulighed, og Tyskland har ikke anvendt den for det særlige forhandlingsorgan.

Oplysningens fortrolige karakter skal kunne vurderes ud fra objektive kriterier. Bortset fra procedurerne om de almindelige retsregler er der undertiden særlige procedurer i Grækenland, Belgien, Portugal, og brugen af voldgift er indført i Finland.

3.9.3. Sanktioner i forbindelse med overtrædelse af forpligtelsen vedrørende fortrolighed

Alle medlemsstater fastlægger sanktioner, der er forskellige fra land til land, f.eks. civilretlige sanktioner (F, P), men som oftest strafferetlige sanktioner. I Irland kaldes overtrædelsen for "offence", i Tyskland, Finland og Frankrig er der tale om strafferetlige sanktioner for fabrikationshemmelighedens vedkommende.

Der findes ingen særlige sanktioner i Spanien og Grækenland. I Danmark er de indeholdt i en anden forskrift end gennemførelseslovgivningen.

En række medlemsstater har særlige procedurer (ofte hasteprocedurer) for konflikter i forbindelse med overtrædelse af bestemmelser om fabrikationshemmeligheder (især i Frankrig, Tyskland og i Belgien).

3.10. Beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter

I alle medlemsstater nyder udøvelsen af hvervet som arbejdstagerrepræsentant beskyttelse.

I nogle medlemsstater gøres der udtrykkeligt opmærksom på princippet om lige behandling (D, EL, IRL) som en grundlæggende garanti i forbindelse med udøvelsen af hvervet.

Denne beskyttelse er i hver enkelt medlemsstat tilpasset efter de gældende betingelser for arbejdstagerrepræsentation. I nogle medlemsstater er beskyttelsen udsprunget af den kollektive overenskomst (DK), men som oftest henviser gennemførelseslovgivningen til den generelle status, som medlemsstatens repræsentanter, tillidsmænd eller fagforeningsrepræsentanter har (B, E, F, I, NL, S, A, P).

For at kunne afskedige disse repræsentanter kræves der enten en vægtig begrundelse uafhængig af, hvilken aktivitet der er tale om, eller at der er begået en alvorlig forseelse (FIN, F). De begrundelser, som arbejdsgiver ikke må anvende, er præciseret i Finland (sygdom, strejke, religiøs overbevisning, etc.).

I Frankrig, Tyskland og Finland findes der særlige procedurer i forbindelse med en forhåndsgodkendelse af afskedigelsen.

3.11. Sanktioner

Alle medlemsstater har sanktionsordninger, der gælder ved overtrædelse af forpligtelserne i direktivet, både hvad angår pligten til at etablere et forhandlingsorgan (det særlige forhandlingsorgan), og overholdelsen af de forpligtelser, der drejer sig om, hvordan den tværnationale repræsentationsinstans fungerer.

Ordningerne er forskellige, da sanktionerne enten udspringer af overenskomstsbestemmelser om overtrædelse (DK, S), eller af almindelige arbejdsretlige bestemmelser.

Nogle medlemsstater har som sanktion indført forskellige former for bøder: DK (bøde, medmindre højere straf er forskyldt), FIN (bøde for overtrædelse af lovbestemmelse), eller mere generelt strafferetlige sanktioner, der gør det muligt for dommeren at pålægge forskellige former for straf : IRL ("offence"), EL, E (sanktioner for overtrædelse af lovbestemmelse), B (administrative bøder), A og D (sanktioner for overtrædelse af lovbestemmelse), F (sanktioner for hindringer af arbejdstagerrepræsentanters udførelse af deres opgaver), P (kvasi-delikt).

Det er ikke i alle medlemsstater uddybet, hvordan man anvender disse sanktioner i tilfælde af en overtrædelse af forpligtelserne, når disse stammer fra artikel 13-aftaler, hvilket lader formode, at sanktionerne også gælder der, når man ser bort fra Danmark og Sverige, hvor artikel 13-aftalerne ikke er omfattet af sanktionsordninger.

Meget generelt udtrykt er det de almindelige domstole, der skal idømme sanktioner på dette område. I Grækenland drejer det sig om præfekturet, og bøderne i Grækenland indbetales desuden til en fond til arbejdstagernes vel.

3.12. Klagemuligheder

I alle medlemsstater er de kompetente domstole de domstole, der træffer afgørelse i forbindelse med klager over arbejdstagerrepræsentation.

Som oftest drejer det sig om domstole inden for arbejdsret (A, B, D, E, EL, F, I, S, NL og P) for individuelle klager og/eller de almindelige domstole (DK, FIN, F) i forbindelse med overenskomststridigheder eller endog domstole inden for selskabsret (NL).

I Irland har man valgt voldgift, og det skal i særlig grad fremhæves i betragtning af klagernes tværnationale karakter (der findes kun appelmuligheder med hensyn til retlige spørgsmål).

Endelig kan man konstatere visse særlige forhold, f.eks. findes der i Finland en tilsynsførende funktion, der hører ind under arbejdsministeriet, i Italien foreslås det i aftalen mellem forbundene, at der oprettes et særligt udvalg med henblik på at løse de problemer, som opstår i forbindelse med den tværnationale instans.

BILAG

Referencer vedrørende tiltag til gennemførelse af direktiv 94/45/EF om det europæiske samarbejdsudvalg

- 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 - *Offentliggjort i EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64.*
- Rådets direktiv 97/74/EF af 15. december 1997 om udvidelse af direktiv 94/45/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne til at omfatte Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirland - *Offentliggjort i EFT L 10 af 16.1.1998, s. 22.*

Belgien

- Arrêté royal du 22.03.1996 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 62, conclue le 6 Février 1996 au sein du Conseil national du Travail, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Offentliggjort i: Moniteur Belge du 11.04.1996, p. 8465.*
- Arrêté royal du 27.11.1998 rendant obligatoire la convention collective de travail n° 62bis du 6 octobre 1998 modifiant la convention collective de travail n° 62 du 6 février 1996, conclue au sein du Conseil national du Travail, concernant l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Offentliggjort i: Moniteur Belge du 16.12.1998, p. 935*
- Arrêté royal portant exécution de l'article 8 de la loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs. *Offentliggjort i: Moniteur Belge du 17.10.1998, p. 1252.*
- Loi du 23 avril 1998 portant des mesures d'accompagnement en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs – *Offentliggjort i: Moniteur Belge du 21.05.1998, p. 2192.*
- Loi du 23 avril 1998 portant des mesures divers en ce qui concerne l'institution d'un comité d'entreprise européen ou d'une procédure dans les entreprises de dimension communautaire et les groupes d'entreprises de dimension communautaire en vue d'informer et de consulter les travailleurs – *Offentliggjort i: Moniteur Belge du 21.05.1998, p. 2192.*

Danmark

Lov N. 371 af 22.5.1996 om europæiske samarbejdsudvalg - *Offentliggjort i* : Ministerialtidende, j. nr. 1996-534-8

Tyskland

Gesetz über Europäische Betriebsräte (EBRG) af 28.10.1996, s. 1548- *Offentliggjort i* : Bundesgesetzblatt Teil I af 31.10.1996 , S. 1548

Grækenland

Décret présidentiel n° 40/97 af 18.3.1997- *Offentliggjort i* : FEK A nr. 39; 20.3.1997; s. 599

Spanien

Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria N 10/97 af 24.4.1997- *Offentliggjort i* : Boletín oficial del Estado N 99 af 25.4.1997; s. 13258

Frankrig

Loi N. 96-985 du 12.11.1996 relative à l'information et à la consultation des salariés dans les entreprises et les groupes d'entreprises de dimension communautaire, ainsi qu'au développement de la négociation collective - *Offentliggjort i* : Journal Officiel de la République Française; 13.11.1996 ; p. 16527

Intégration au Code du Travail sous les articles L 439-1 modifié, L 439-6 à L 439-24, L 483-1-2

Irland

Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996; Transnational Information and Consultation of Employees Act of 1996 (Commencement) Order of 1996, 3.7.1996 - *Offentliggjort i* : Statutory Instruments nr. 20 af 1996; Statutory Instruments nr. 276 of 1996

Italien

Accordo Interconfederale per il Recepimento della direttiva 94/45 CE del 22.9.1994; 06.11.1996

Nederlandene

Wet van 23.1.1997 op de Europese ondernemingsraden tot uitvoering van richtlijn nr. 94/45/EG - *Offentliggjort i* : Staatsblad 1997/32 s. 1-15 ; 4.2.1997

Portugal

Lei n° 40/99 de 9 de Junho que assegura a informação e consulta dos trabalhadores em empresas ou grupos de empresas transnacionais e regula a instituição de conselhos de empresa europeus ou de procedimentos simplificados de informação e consulta em empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária. DR n° 133 de 9 de Junho de 1999, p. 3237 e ss.: Tråd i kraft den 9. juli 1999.

Østrig

Bundesgesetz vom 17. Oktober 1996, mit dem das Arbeitsverfassungsgesetz, das Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes und das Bundesgesetz über die Post-Betriebsverfassung geändert werden- *Offentliggjort i* : Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich nr. 601/96, 31.10.1996

Finland

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä annetun lain muuttamisesta 614/96; 9.8.1996

Sverige

Lag (1996:359) om europeiska företagsråd; udarbejdet den 9. maj 1996

Luxembourg

Gennemførelsen er forsinket