



# St.prp. nr. 52

(2002–2003)

## Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 172/2002 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/14/EF om fastsetjing av ei generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakarar

*Tilråding frå Utanriksdepartementet av 4. april 2003,  
godkjend i statsråd same dagen.  
(Regjeringa Bondevik II)*

### 1 Bakgrunn

Ved avgjerd i EØS-komiteen nr. 172/2002 av 6. desember 2002 vart det vedteke å endre vedlegg XVIII til EØS-avtala slik at det omfattar europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsetjing av ei generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakarar.

Avgjerda i EØS-komiteen vart teken med atterhald for godkjenning frå Stortinget, ettersom gjennomføringa i norsk rett gjer det naudsynt med lovendring, jf. § 26 andre leddet i Grunnlova og artikkel 103 i EØS-avtala. Stortinget blir gjennom denne proposisjonen bede om å gje samtykke til godkjenning av avgjerda i EØS-komiteen. Fristen for å melde frå til EØS-komiteen om at Stortinget har gjeve dette samtykket, er 6. juni 2003.

Avgjerda i EØS-komiteen og ei uoffisiell norsk omsetjing av direktivet følger som vedlegg til proposisjonen.

### 2 Nærmare om direktivet

I europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF er det fastsett ei generell ramme med minstekrav for den retten arbeidstakarane har til informasjon

og konsultasjon. Direktivet gjeld verksemdar med meir enn 50 tilsette eller forretningsstader med meir enn 20 tilsette. Det kan fastsetjast særlege reglar for offiserar og mannskap om bord på havgåande skip.

Direktivet inneheld ei rekkje krav til den informasjonen som skal gjevast til arbeidstakarar, og til den forma konsultasjonen skal ha. Det skal sikrast at arbeidstakarane får informasjon og vert konsulterte om

1. Den økonomiske situasjonen og den venta utviklinga av aktivitetane til verksemda.
2. Sysselsetjingssituasjonen i verksemda, den sannsynlege utviklinga av sysselsetjinga og eventuelle initiativ i samband med dette.
3. Avgjerder som kan tenkjast å føre til vesentlege endringar av tilsetjingstilhøva eller den måten arbeidet er organisert på.

Vidare inneheld direktivet reglar om teieplikt for arbeidstakarrepresentantar, saman med reglar om at arbeidstakarrepresentantane skal vere verna slik at dei kan utføre oppgåvene sine på ein føremålstenleg måte. Det skal òg fastsetjast administrative eller rettslege framgangsmåtar i tilfelle der føresegnene i direktivet ikkje vert stetta.

Direktivet om fastsetjing av ei generell ramme

for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakarar utfyller direktiva om informasjon og konsultasjon i europeiske samarbeidsutval (94/45/EØF) og ved masseoppseiingar (98/59/EF) og overdraging av verksemder (2001/23/EF). Desse direktiva er alt vortne innlemma i EØS-avtala, og er ein del av norsk rett. Direktivet fører ikkje med seg at arbeidstakarar misser andre medråderettar som følgjer av den nasjonale retten. Direktivet vil til dømes ikkje røre ved dei lovfesta rettane som arbeidstakarar har når det gjeld medråderett i saker som gjeld helse, arbeidsmiljø og tryggleik eller retten til representasjon i styrande organ.

Direktivet opnar for at partane i arbeidslivet, på vilkår som vert fastsette i nasjonal rett, kan gjere avtaler om framgangsmåtane for korleis dei tilsette skal informerast og konsulterast, og om den informasjonen som skal gjevast. Det vert likevel ikkje opna for avtaler når det gjeld alle føresegnene i direktivet, til dømes ikkje for føresegner som gjeld teieplikt, vern av arbeidstakerrepresentantar og handheving av rettar.

Fristen for gjennomføring av direktivet er 23. mars 2005.

### 3 Avgjerda i EØS-komiteen

Avgjerd i EØS-komiteen nr. 172/2002 av 6. desember 2002 inneheld ei innleiing og fire artiklar. I innleiinga vert det vist til EØS-avtala og spesielt til artikkel 98, som gjer det mogleg å endre vedlegga til avtala gjennom avgjerd i EØS-komiteen.

Artikkel 1 slår fast at europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF om fastsetjing av ei generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakarar skal innlemmast i vedlegg XVIII til EØS-avtala som nytt nr. 32f.

Artikkel 2 slår fast at teksta til europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF på islandsk og norsk, som vil bli kunngjord i EØS-tillegget til *Tidend for Dei europeiske fellesskapa*, skal vere gyldig.

Artikkel 3 slår fast at avgjerda tek til å gjelde 7. desember 2002, på det vilkåret at EØS-komiteen har motteke alle meldingar etter artikkel 103 nr. 1 i avtala.

Artikkel 4 slår fast at avgjerda skal kunngjerast i EØS-avdelinga av og EØS-tillegget til *Tidend for Dei europeiske fellesskapa*.

### 4 Tilhøvet til norsk rett

Det finst i dag ikkje lovføresegner som stiller eit generelt krav om informasjon og konsultasjon om

dei tema som direktivet gjer greie for. Arbeidstakarane sin rett til informasjon og konsultasjon om slike tema er først og fremst regulert i tariffavtaler. Gjeldande lovfesta krav er knytte til særskilte situasjonar som masseoppseiing og overdraging av verksemder. Det vil difor vere naudsynt å innføre lovføresegner om den plikta som arbeidsgjevarar har til å informere og konsultere dei tilsette om tema som direktivet omfattar.

Då avgjerda i EØS-komiteen blei teken, var det offentleg oppnemnde Arbeidslivslovutvalet, utan omsyn til spørsmålet om gjennomføring av direktivet, alt gjeve i oppdrag å gjere ei samanfattande granskning av dei lovfesta ordningane for informasjon, medverknad og samarbeid. Det var difor naturleg at dette utvalet fekk som oppgåve å kome med framlegg til gjennomføring av direktivet. Utvalet er mellom anna samansett av representantar for dei største arbeidslivsorganisasjonane og for styresmaktene, medrekna Landsorganisasjonen i Noreg, Næringslivets Hovudorganisasjon, fleire departement, Aetat og Direktoratet for Arbeidstilsynet. Utvalet skal leggje fram innstillinga si 1. desember 2003, og det er såleis enno ikkje kome framlegg om korleis direktivet vil bli gjennomført.

### 5 Administrative og økonomiske konsekvensar

Gjennomføringa av direktivet vil truleg ikkje føre med seg særleg store administrative eller økonomiske konsekvensar. Alt i dag har ei rekkje tariffavtaler som vilkår at det finst utval og tillitsvalde i verksemdene som skal informerast og konsulterast om tema som er viktige for dei tilsette. Dei administrative og økonomiske konsekvensane vil bli nærmare vurderte i innstillinga til Arbeidslivslovutvalet om gjennomføringa av direktivet.

### 6 Konklusjon og tilråding

Arbeids- og administrasjonsdepartementet rår til at Noreg godkjenner avgjerda i EØS-komiteen om endring av vedlegg XVIII til EØS-avtala slik at det omfattar europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsetjing av ei generell ramme for informasjon og konsultasjon av arbeidstakarar. Utanriksdepartementet sluttar seg til dette.

Utanriksdepartementet

tilrår:

At Dykkar Majestet godkjenner og skriv under eit framlagt forslag til proposisjon til Stortinget om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 172/2002 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/14/EF om fastsetjing av ei generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakarar.

---

**Vi HARALD**, Noregs Konge,

stadfester:

Stortinget blir bedt om å gjere vedtak om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 172/2002 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/14/EF om fastsetjing av ei generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakarar, i samsvar med eit vedlagt forslag.

---

## Forslag

# til vedtak om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 172/2002 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/14/EF om fastsetjing av ei generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakarar

I

Stortinget gjev samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 172/2002 om innlem-

ming i EØS-avtala av direktiv 2002/14/EF om fastsetjing av ei generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakarar.

---

## Vedlegg 1

# EØS-komiteens beslutning nr. 172/2002 av 6. desember 2002 om endring av EØS-avtalens vedlegg XVIII (Helse og sikkerhet på arbeidsplassen, arbeidsrett og lik behandling av kvinner og menn)

EØS-KOMITEEN HAR –

under henvisning til avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, endret ved protokollen om justering av avtalen om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde, heretter kalt «avtalen», særlig artikkel 98, og

på følgende bakgrunn:

1. Avtalens vedlegg XVIII er endret ved EØS-komiteens beslutning nr. 89/2002 av 25. juni 2002<sup>1</sup>.
2. Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap<sup>2</sup> skal innlemmes i avtalen –

BESLUTTET FØLGENDE:

### *Artikkel 1*

I avtalens vedlegg XVIII etter nr. 32e (rådsdirektiv 2001/86/EF) skal nytt nr. 32f lyde:

«32f. **32 002 L 0014:** Europaparlaments- og rådsdirektiv 2001/14/EF EF av 11. mars 2002 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap (EFT L 80 av 23.3.2002, s. 29).»

### *Artikkel 2*

Teksten til direktiv 2002/14/EF på islandsk og norsk, som vil bli kunngjort i EØS-tillegget til *Den Europeiske Unions Tidende*, skal gis gyldighet.

### *Artikkel 3*

Denne beslutning trer i kraft 7. desember 2002, forutsatt at EØS-komiteen har mottatt alle meddelelser etter avtalens artikkel 103 nr. 1<sup>3</sup>.

### *Artikkel 4*

Denne beslutning skal kunngjøres i EØS-avdelingen av og EØS-tillegget til *Den Europeiske Unions Tidende*.

Utferdiget i Brussel, 6. desember 2002.

*For EØS-komiteen*

*Formann*

*Kjartan Jóhannsson*

*EØS-komiteens sekretærer*

*P.K. Mannes*

*M. Brinkmann*

<sup>1</sup> EFT L 266 av 3.10.2002, s. 61, og EØS-tillegget til EFT nr. 49 av 3.10.2002, s. 46.

<sup>2</sup> EFT L 80 av 23.3.2002, s. 29.

<sup>3</sup> Forfatningsrettslige krav angitt.

**Vedlegg 2**

## **Europaparlaments- og rådsdirektiv 2002/14/EF av 11. mars 2002 om fastsettelse av en generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i Det europeiske fellesskap**

EUROPAPARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPEISKE UNION HAR —

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

under henvisning til forslag fra Kommisjonen<sup>1</sup>, under henvisning til uttalelse fra Den økonomiske og sosiale komité<sup>2</sup>,

under henvisning til uttalelse fra Regionkomiteen<sup>3</sup>,

etter framgangsmåten fastsatt i traktatens artikkel 251<sup>4</sup>, på grunnlag av Forlikskomiteens felles forslag av 23. januar 2002, og

ut fra følgende betraktninger:

1. I henhold til traktatens artikkel 136 skal Fellesskapet og medlemsstatene særlig ha som mål å fremme dialogen mellom partene i arbeidslivet.
2. I nr. 17 i fellesskapspakten om grunnleggende sosiale rettigheter for arbeidstakere er det blant annet fastsatt at informasjon til, konsultasjon og deltaking av arbeidstakere må utvikles på en hensiktsmessig måte, idet det tas hensyn til gjeldende praksis i de ulike medlemsstatene.
3. Kommisjonen har konsultert partene i arbeidslivet på fellesskapsplan om mulige retningslinjer for et fellesskapstiltak for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakere i foretak i Fellesskapet.
4. Etter denne konsultasjonen anså Kommisjonen at det var ønskelig med et fellesskapstiltak, og konsulterte på nytt partene i arbeidslivet om innholdet i det planlagte forslaget, og partene i

arbeidslivet har avgitt sine uttalelser til Kommisjonen.

5. Etter denne andre fasen av konsultasjonen har partene i arbeidslivet ikke underrettet Kommisjonen om at de ønsker å iverksette den framgangsmåten som kan føre til at det inngås en avtale.
6. De rettslige rammene på fellesskapsplan og på nasjonalt plan for å sikre arbeidstakernes deltaking i foretakets drift og i de beslutningene som gjelder dem, har ikke alltid kunnet hindre at alvorlige beslutninger som gjelder arbeidstakerne har blitt truffet og offentliggjort, uten at det på forhånd har blitt iverksatt passende framgangsmåter for informasjon og konsultasjon.
7. Det er viktig å styrke den sosiale dialogen og øke den gjensidige tilliten innenfor foretakene for å gjøre det lettere å foregripe risiko, gjøre organiseringen av arbeidet mer smidig og lette arbeidstakernes tilgang til opplæring i foretaket, samtidig som sikkerheten ivaretas, øke arbeidstakernes bevissthet om behovene for tilpasning, gjøre arbeidstakerne mer innstilt på å medvirke i tiltak og innsats for å øke deres muligheter til sysselsetting, knytte arbeidstakernes nærmere til foretakets drift og framtid samt styrke foretakets konkurransevne.
8. Det er særlig behov for å fremme og styrke informasjonen og konsultasjonen om situasjonen og den forventede utviklingen av sysselsettingen innenfor foretaket, og når arbeidsgiverens vurdering viser at sysselsettingen innenfor foretaket kan være truet, om eventuelle planlagte foregripende tiltak, særlig i form av opplæring og kompetanseutvikling, for å motvirke den negative utviklingen eller begrense følgene av den og øke mulighetene for sysselsetting og tilpasning hos de arbeidstakerne som kan bli berørt.
9. Informasjon og konsultasjon i rett tid er en forutsetning for at det skal lykkes å omstrukturu-

<sup>1</sup> EFTC 2 av 5.1.1999, s. 3.

<sup>2</sup> EFTC 258 av 10.9.1999, s. 24.

<sup>3</sup> EFTC 144 av 16.5.2001, s. 58.

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

- rere foretak og tilpasse dem til de nye vilkårene som globalisering av økonomien skaper, særlig gjennom utvikling av nye former for organisering av arbeidet.
10. Fellesskapet har utarbeidet og gjennomført en sysselsettingsstrategi som bygger på begrepe- ne «foregripelse», «forebygging» og «mulighet for sysselsetting», som skal utgjøre de viktigste elementene i all offentlig politikk som kan få positiv innvirkning på sysselsettingen, herunder det enkelte foretaks politikk, ved å styrke den sosiale dialog med sikte på å fremme en endring som er forenlig med å fastholde det overordnede målet om sysselsetting.
  11. Den vidare utvikling av det indre marked må skje på en harmonisk måte, slik at de grunnleg- gende verdiene som vårt samfunn bygger på bevarer, og det sikres at alle borgere kan dra nytte av den økonomiske utviklingen.
  12. Innledningen av tredje fase av Den økonomis- ke og monetære union har medført et utvidet og sterkere konkurransepress på europeisk plan, noe som krever mer omfattende sosiale støttetiltak på nasjonalt plan.
  13. De nåværende rettslige rammene for informa- sjon til og konsultasjon med arbeidstakerne på fellesskapsplan og på nasjonalt plan dreier seg ofte i altfor stor grad om hvordan endringspro- sessen behandles etterpå, unnlater å ta i be- traktning de økonomiske sidene ved beslutnin- gene og bidrar verken til en virkelig foregripel- se av sysselsettingsutviklingen i foretaket eller til forebygging av risiko.
  14. Hele denne politiske, økonomiske, sosiale og rettslige utviklingen gjør det nødvendig med en tilpasning av den nåværende rettslige ram- men for fastsettelse av de rettslige og praktiske virkemidlene som gjør det mulig å utøve retten til informasjon og konsultasjon.
  15. Dette direktiv berører ikke de nasjonale ord- ningene som innebærer at utøvelse av denne retten i praksis forutsetter at de som har en slik rett skal avgi en kollektiv viljesytring.
  16. Dette direktiv berører ikke ordninger for direk- te medvirkning fra arbeidstakerne, så lenge disse til enhver tid har mulighet til å utøve retten til informasjon og konsultasjon gjennom sine representanter.
  17. Eitersom målene for det foreslåtte tiltak, å ska- pe en ramme for informasjon til og konsulta- sjon med arbeidstakerne som er tilpasset den nye europeiske situasjonen, som beskrevet ovenfor, ikke i tilstrekkelig grad kan nås av medlemsstatene, og derfor på grunn av omfan- get eller virkningene av det foreslåtte tiltaket, kan nås bedre av Fellesskapet, kan Fellesskapet vedta tiltak i samsvar med nærhetsprinsippet fastsatt i traktatens artikkel 5. I samsvar med forholdsmessighetsprinsippet fastsatt i samme artikkel går dette direktiv ikke lenger enn det som er nødvendig for å nå disse målene.
  18. Målet med denne generelle rammen er å fast- sette minstekrav som får anvendelse i hele Fel- lesskapet, uten at dette hindrer medlemsstate- ne i å fastsette bestemmelser som er gunstige- re for arbeidstakerne.
  19. Målet med denne generelle rammen er også å unngå administrative, finansielle og rettslige byrder som kan hindre opprettelsen og utvik- lingen av små og mellomstore bedrifter. Dette direktivs virkeområde bør etter medlemsstate- nes eget valg begrenses til foretak med minst 50 arbeidstakere eller virksomheter med minst 20 arbeidstakere.
  20. Dette tar hensyn til og berører ikke andre na- sjonale tiltak og annen nasjonal praksis som tar sikte på å fremme sosial dialog innenfor foretak som ikke omfattes av dette direktiv og innenfor offentlig forvaltning.
  21. Medlemsstater som ikke har noen lovfestet ordning for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne eller for arbeidstakerre- presentasjon, bør imidlertid i en overgangsper- iode ha mulighet til ytterligere å begrense di- rektivets virkeområde med hensyn til antall ar- beidstakere.
  22. En fellesskapsramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne bør begrense byrdene for foretak og virksomheter til et mini- mum, samtidig som det sikres at de tildelte rettighetene kan utøves på en effektiv måte.
  23. Dette direktivs mål skal nås ved at det fastset- tes en generell ramme som omfatter prinsip- per, definisjoner og vilkår for informasjon og konsultasjon, som medlemsstatene skal over- holde og tilpasse sine nasjonale forhold, samti- dig som det sikres at partene i arbeidslivet eventuelt spiller en ledende rolle ved at de ved avtale fritt kan fastsette de vilkår for informa- sjon til og konsultasjon med arbeidstakerne som de mener samsvarer best med deres be- hov og ønsker.
  24. De særlige regler for informasjon til og kon- sultasjon med arbeidstakerne som visse steder finnes i nasjonal lovgivning, og som gjelder fo- retak eller virksomheter som driver politikk, yrkesorganisasjoner, religiøs virksomhet, vel- dedige organisasjoner, virksomhet innenfor ut- danning, vitenskap, kunst, informasjon eller meningsutveksling, bør ikke berøres.

25. Foretak og virksomheter bør vernes mot at visse særlig følsomme opplysninger spres.
26. Arbeidsgiveren bør har rett til å unnlate å informere og konsultere når dette vil være til stor skade for foretaket eller virksomheten eller når vedkommende omgående må etterkomme et påbud fra en tilsyns- eller overvåkingsmyndighet.
27. Informasjon og konsultasjon innebærer både rettigheter og plikter for partene i arbeidslivet på foretaks- eller virksomhetsnivå.
28. Forvaltningsmessig behandling eller domstolsbehandling samt sanksjoner som er effektive, virker avskrekkende og står i forhold til hvor alvorlig overtredelsen er, bør anvendes i tilfelle manglende oppfyllelse av forpliktelsene som følger av dette direktiv.
29. Dette direktiv bør ikke berøre andre mer detaljerte bestemmelser i rådsdirektiv 98/59/EF av 20. juli 1998 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om masseoppsigelser<sup>5</sup> og i rådsdirektiv 2001/23/EF av 12. mars 2001 om tilnærming av medlemsstatenes lovgivning om ivaretagelse av arbeidstakernes rettigheter ved overdragelse av foretak, virksomheter eller deler av foretak eller virksomheter<sup>6</sup>.
30. Dette direktiv bør ikke berøre andre rettigheter til informasjon og konsultasjon, herunder dem som følger av rådsdirektiv 94/45/EØF av 22. september 1994 om opprettelse av et europeisk samarbeidsutvalg eller en framgangsmåte i foretak som omfatter virksomhet i flere medlemsstater og i konserner som omfatter foretak i flere medlemsstater, med sikte på å informere og konsultere arbeidstakere<sup>7</sup>.
31. Gjennomføringen av dette direktiv bør ikke være en tilstrekkelig grunn til å senke det alminnelige vernnivået for arbeidstakere på det området som dekkes av direktivet —

VEDTATT DETTE DIREKTIV:

#### Artikkel 1

##### Mål og prinsipper

1. Dette direktiv har som mål å fastsette en generell ramme med minstekrav for arbeidstakeres rett til informasjon og konsultasjon i foretak eller virksomheter innenfor Fellesskapet.
2. De nærmere reglene for informasjon og konsultasjon skal fastsettes og gjennomføres i sam-

svar med nasjonal lovgivning og de enkelte medlemsstatenes praksis for forholdet mellom partene i arbeidslivet, slik at de blir utført på en effektiv måte.

3. De nærmere reglene for informasjon og konsultasjon skal fastsettes og gjennomføres i et samarbeid mellom arbeidsgiveren og arbeidstakernes representanter, med respekt for hverandres respektive rettigheter og forpliktelser, og idet det tas hensyn til både foretakets eller virksomhetens og arbeidstakernes interesser.

#### Artikkel 2

##### Definisjoner

I dette direktiv menes med:

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

#### Artikkel 3

##### Virkeområde

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

<sup>5</sup> EFT L 225 av 12.8.1998, s. 16.

<sup>6</sup> EFT L 82 av 22.3.2001, s. 16.

<sup>7</sup> EFT L 254 av 30.9.1994, s. 64. Direktivet sist endret ved direktiv 97/74/EF (EFT L 10 av 16.1.1998, s. 22).



- Medlemsstatene skal selv fastsette metoden for beregning av terskelverdiene for ansatte arbeidstakere.
2. I samsvar med dette direktivs prinsipper og mål kan medlemsstatene fastsette særlege bestemmelse for foretak og virksomheter som driver politikk, yrkesorganisasjoner, religiøs virksomhet, veldedige organisasjoner, virksomhet innenfor utdanning, vitenskap, kunst eller innenfor informasjon eller meningsutveksling, under forutsetning av at bestemmelser av denne art allerede finnes i den nasjonale lovgivning på datoen for dette direktivs ikrafttredelse.
  3. Medlemsstater kan fravike dette direktiv ved å fastsette særlege bestemmelse for besetninger på sjøgående skip.

#### Artikkel 4

##### Nærmere regler for informasjon og konsultasjon

1. I samsvar med prinsippene fastsatt i artikkel 1 og uten at det berører gjeldende bestemmelse og/eller praksis som er gunstigere for arbeidstakerne, skal medlemsstatene fastsette nærmere regler for utøvelsen av retten til informasjon og konsultasjon på passende nivå i samsvar med denne artikkel.
2. Informasjonen og konsultasjonen skal omfatte:
  - a. informasjon om den seneste og den forventede utviklingen av foretakets eller virksomhetens virksomhet og økonomiske situasjon,
  - b. informasjon og konsultasjon om situasjonen, strukturen og den forventede utviklingen av sysselsettingen i foretaket eller virksomheten og om eventuelle planlagte foregripende tiltak, særlig når sysselsettingen er truet,
  - c. informasjon og konsultasjon om beslutninger som kan føre til betydelige endringer i organiseringen av arbeidet eller i arbeidsavtalene, herunder dem som er omfattet av fellesskapsbestemmelsene nevnt i artikkel 9 nr. 1.
3. Informasjonen skal gis på et slikt tidspunkt, på en slik måte og med et slikt innhold at det er mulig særleg for arbeidstakerrepresentantene å foreta en passende undersøkelse og eventuelt forberede konsultasjonen.
4. Konsultasjonen skal finne sted:
  - a. på et tidspunkt, på en måte og med et innhold som er passende,

- b. på et relevant ledelses- og representasjonsnivå, avhengig av emnet som behandles,
- c. på grunnlag av opplysninger fra arbeidsgiveren i samsvar med artikkel 2 bokstav f) og den uttalelsen som arbeidstakerrepresentantene har rett til å avgi,
- d. på en slik måte at det er mulig for arbeidstakerrepresentantene å møte arbeidsgiveren og få et grunnleggende svar på uttalelser de måtte avgi,
- e. med sikte på å oppnå en avtale om beslutninger som omfattes av arbeidsgiverens myndighet nevnt i nr. 2 bokstav c).

#### Artikkel 5

##### Informasjon og konsultasjon på grunnlag av en avtale

Medlemsstatene kan overlata til partene i arbeidslivet på et passende nivå, herunder på foretaks- og virksomhetsnivå, fritt og på et hvilket som helst tidspunkt ved en avtale etter forhandling å fastsette nærmere regler for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne. I disse avtalene og i avtaler som forelå på datoen fastsatt i artikkel 11, samt i alle etterfølgende fornyelser av slike avtaler, kan det i samsvar med prinsippene fastsatt i artikkel 1 og på de vilkår og med de begrensninger som fastsettes av medlemsstatene, fastsettes bestemmelser som avviker fra dem som er nevnt i artikkel 4.

#### Artikkel 6

##### Fortrolige opplysninger

1. Medlemsstatene skal på de vilkår og innenfor de grenser som er fastsatt i nasjonal lovgivning, fastsette at arbeidstakerrepresentantene og de sakkyndige som eventuelt bistår dem verken overfor arbeidstakere eller tredjemann skal ha rett til å røpe opplysninger som de i foretakets eller virksomhetens rettmessige interesse har mottatt som fortrolige opplysninger. Denne plikten skal fortsette å gjelde uansett hvor representantene eller de sakkyndige befinner seg, selv etter at deres mandatperiode har utløpt. En medlemsstat kan likevel tillate arbeidstakerrepresentantene og enhver som bistår dem å viderefordre fortrolige opplysninger til arbeidstakere og tredjemann som er underlagt taushetsplikt.
2. Medlemsstatene skal fastsette at en arbeidsgiver i særlege tilfeller og på de vilkår og innenfor

- de grenser som er fastsatt i nasjonal lovgivning, ikke skal ha plikt til å gi informasjon eller foreta konsultasjonar som er av en slik art at de i henhold til objektive kriterier vil være til alvorlig skade for foretakets eller virksomhetens drift eller til skade for foretaket eller virksomheten.
3. Med forbehold for nåværende nasjonale framgangsmåter skal medlemsstatene fastsette forvaltningsmessige og rettslige framgangsmåter ved klage for det tilfellet der arbeidstakeren krever taushetsplikt eller ikke gir opplysninger i henhold til nr. 1 og 2. De kan dessuten fastsette framgangsmåter som sikrer at de berørte opplysningene forblir fortrolige.

#### Artikkel 7

##### **Vern av arbeidstakerrepresentanter**

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

#### Artikkel 8

##### **Vern av rettigheter**

1. Medlemsstatene skal sørge for at det treffes passende tiltak dersom arbeidsgiveren eller arbeidstakerrepresentantene ikke etterkommer dette direktiv. De skal særleg sørge for at det fins passende forvaltningsmessig behandling eller domstolsbehandling som skal sikre at forpliktelsene som følger av dette direktiv blir oppfylt.
2. Medlemsstatene skal fastsette passende sanksjoner som får anvendelse dersom arbeidsgiveren eller arbeidstakerrepresentantene overtrer bestemmelsene i dette direktiv. Sanksjonene skal være effektive, stå i forhold til overtredelsen og virke avskrekkende.

#### Artikkel 9

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

1. Dette direktiv berører ikke de særlege framgangsmåtene for informasjon og konsultasjon som er nevnt i artikkel 2 i direktiv 98/59/EF og i artikkel 7 i direktiv 2001/23/EF.

2. Dette direktiv berører ikke bestemmelser som vedtas i samsvar med direktiv 94/45/EF og 97/74/EF.
3. Dette direktiv berører ikke andre rettigheter til informasjon, konsultasjon og deltaking i henhold til nasjonal lovgivning.
4. Gjennomføringen av dette direktiv skal ikke være en tilstrekkelig grunn for tilbakegang i forhold til den nåværende situasjon i medlemsstatene og i forhold til det alminnelige verneni-vået for arbeidstakere på det området som omfattes av direktivet.

#### Artikkel 10

##### **Overgangsbestemmelser**

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

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

#### Artikkel 11

##### **Innarbeiding i nasjonal lovgivning**

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

Om samtykke til godkjenning av avgjerd i EØS-komiteen nr. 172/2002 om innlemming i EØS-avtala av direktiv 2002/14/EF om fastsetjing av ei generell ramme for informasjon til og konsultasjon med arbeidstakarar

#### Artikkel 12

##### **Revisjon foretatt av Kommisjonen**

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

#### Artikkel 13

##### **Ikrafttredelse**

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

#### Artikkel 14

##### **Adressater**

Dette direktiv er rettet til medlemsstatene.  
Utferdiget i Brussel, 11. mars 2002.

*For Europaparlamentet*  
P. COX  
*President*

*For Rådet*  
J. PIQUÉ I CAMPS  
*Formann*

---

---

