

indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af; medlemsstaterne bør sikre, at arbejdstagerne repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af forpligtelserne i direktiv 75/129/EØF –

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Direktiv 75/129/EØF ændres således:

1) Artikel 1 ændres således:

a) I stk. 1 indsættes efter litra b) følgende afsnit:

»Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter første afsnit, litra a), sidestilles hermed opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.«

b) Stk. 2, litra d), udgår.

2) Afdeling II affattes således:

»AFDELING II

Information og konsultation

Artikel 2

1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.

2. Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.

Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

3. For at gøre det det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive

forslag er arbejdsgiveren forpligtet til i tilstrækkelig god tid under konsultationerne:

a) at give dem alle relevante oplysninger og
b) under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om følgende:

I) årsagerne til de påtænkte afskedigelser;

II) hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører;

III) hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører;

IV) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted;

V) hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, for så vidt det ifølge national lovgivning og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelser hertil;

VI) efter hvilken metode, en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet, når der er tale om en anden godtgørelse end den, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at sende en genpart af i det mindste den i første afsnit, litra b, nr. I)-V), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

4. De forpligtelser, der er fastsat i stk. 1, 2, og 3 finder anvendelse, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

Når der fremsættes påstand om brud på kravene om information, høring og underretning efter dette direktiv, kan arbejdsgiveren ikke gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om de kollektive afskedigelser, ikke har givet ham den nødvendige information.«

3) I artikel 3, stk. 1, indsættes som andet afsnit:

»Medlemsstaterne kan dog fastsætte, at arbejdsgiveren i tilfælde af påtænkte kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsaf-