

- e) med henblik på at nå til en aftale om de beslutninger, som er omfattet af de arbejdsgiverbeføjelser, der er henvist til i stk. 2, litra c).

Artikel 5

Information og høring i henhold til en aftale

Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter på et passende niveau, herunder på virksomheds- eller forretningsstedsniveau, frit og på et hvilket som helst tidspunkt ved aftale at fastlægge de nærmere bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne. I disse aftaler, samt i aftaler, der var i kraft på det i artikel 11 fastsatte tidspunkt, samt i alle efterfølgende fornyelser af sådanne aftaler, kan der i overensstemmelse med de i artikel 1 nævnte principper og på de vilkår og inden for de grænser, som medlemsstaterne fastsætter, indføres bestemmelser, der er forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 4.

Artikel 6

Fortrolige oplysninger

1. Medlemsstaterne bestemmer, at arbejdstagerrepræsentanterne samt de eksperter, som bistår dem, på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i national lovgivning, ikke - hverken til arbejdstagere eller til tredjemand - må videregive oplysninger, som de i virksomhedens eller forretningsstedets legitime interesse udtrykkeligt har modtaget som fortrolige oplysninger. Denne pligt gælder, uanset hvor disse repræsentanter eller eksperter befinder sig, og også efter udløbet af deres mandat. En medlemsstat kan dog tillade, at arbejdstagerrepræsentanterne eller enhver, der bistår dem, kan videregive fortrolige oplysninger til arbejdstagere og tredje-mand, der er omfattet af tavshedspligt.

2. Medlemsstaterne bestemmer, at en arbejdsgiver i bestemte tilfælde og på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i national lovgivning, ikke er forpligtet til at give information eller foretage høring, hvis informationen eller høringen er af en sådan art, at det ud fra objektive kriterier alvorligt ville påvirke eller skade virksomhedens eller forretningsstedets drift.

3. Med forbehold af eksisterende nationale procedurer fastsætter medlemsstaterne administrati-

ve eller retslige ankeprocedurer, når arbejdsgiveren kræver tavshedspligt eller undlader at give oplysninger i henhold til stk. 1 og 2. De kan desuden fastsætte procedurer til beskyttelse af de pågældende oplysningers fortrolige karakter.

Artikel 7

Beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanterne

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver nyder en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde.

Artikel 8

Håndhævelse af rettigheder

1. Medlemsstaterne sikrer, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis en arbejdsgiver eller arbejdstagerrepræsentanter ikke efterkommer dette direktiv. De sørger navnlig for, at der findes passende administrative eller retslige procedurer til sikring af, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, kan håndhæves.

2. Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner, som finder anvendelse, hvis arbejdsgiveren eller arbejdsgiverrepræsentanterne overtræder bestemmelserne i dette direktiv. Sanktionerne skal være effektive, stå i forhold til overtrædelsens omfang og have afskrækkende virkning.

Artikel 9

Forholdet mellem dette direktiv og andre fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser

1. Dette direktiv berører ikke de særlige procedurer for information og høring, som er omhandlet i artikel 2 i direktiv 98/59/EF og i artikel 7 i direktiv 2001/23/EF.

2. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger, der er truffet i henhold til direktiv 94/45/EF og 97/74/EF.

3. Dette direktiv berører ikke andre rettigheder til information, høring og medbestemmelse i henhold til national ret.

4. Gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser er ikke nogen tilstrækkelig begrundelse for