

de ved aftale frit kan fastsætte informations- og høringsregler, som i højere grad passer til deres behov og ønsker.

- (24) De særlige regler om information og høring af arbejdstagere, som visse steder findes i national lovgivning, og som gælder for virksomheder og forretningssteder, der har et politisk, erhvervsorganisatorisk, religiøst, velgørende, uddannelsesmæssigt, videnskabeligt eller kunstnerisk sigte, eller som sigter mod at informere eller viderebringe synspunkter, bør ikke berøres.
- (25) Virksomheder og forretningssteder bør beskyttes mod videregivelse af visse særlig følsomme oplysninger.
- (26) Arbejdsgiveren bør have ret til at unklade information og høring, når dette vil skade virksomheden eller forretningsstedet alvorligt, eller når et påbud fra en kontrol- eller tilsynsmyndighed skal efterkommes omgående.
- (27) Information og høring indebærer rettigheder og forpligtelser for arbejdsmarkedets parter på virksomheds- eller forretningsstedsniveau.
- (28) I tilfælde af tilsidesættelse af de forpligtelser, som følger af dette direktiv, bør der anvendes effektive og afskrækkende administrative eller retslige procedurer og sanktioner, der står i et rimeligt forhold til overtrædelsens karakter.
- (29) Dette direktiv berører ikke mere specifikke bestemmelser i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser<sup>6)</sup> og i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af virksomheder eller bedrifter<sup>7)</sup>.
- (30) Dette direktiv bør ikke få indvirkning på andre rettigheder til information og høring, herunder sådanne, der følger af 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<sup>8)</sup>.
- (31) Gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser bør ikke kunne udgøre en tilstrække-

lig begrundelse for at nedsætte det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv -

## UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

### Artikel 1

#### Formål og principper

1. Dette direktiv har til formål at opstille en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Fællesskabet.
2. Den praktiske tilrettelæggelse af information og høring defineres og gennemføres i overensstemmelse med national lovgivning og de enkelte medlemsstaters praksis for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter på en sådan måde, at effektiviteten heraf sikres.
3. De nærmere bestemmelser om information og høring defineres eller gennemføres i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerrepræsentanterne under behørig hensyntagen til deres respektive rettigheder og forpligtelser og under hensyntagen til både virksomhedens eller forretningsstedets og arbejdstagernes interesser.

### Artikel 2

#### Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- a) »virksomhed«: en offentlig eller privat virksomhed, som driver erhvervsvirksomhed, uanset om det er med sigte på fortjeneste, og som er beliggende i medlemsstaterne
- b) »forretningssted«: en enhed, hvor der drives forretning som defineret i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, og hvor der drives erhvervsvirksomhed på et varigt grundlag med brug af menneskelige og materielle ressourcer, og som er beliggende i en medlemsstat
- c) »arbejdsgiver«: en fysisk eller juridisk person, som har indgået arbejdskontrakt eller aftalt arbejdsforhold med arbejdstagere i overensstemmelse med national lovgivning og praksis
- d) »arbejdstager«: enhver, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager inden for rammerne af national