

- 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 lovgivning og i overensstemmelse med national praksis,
- e) »arbejdstagerrepræsentanter«: arbejdstageres repræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis,
- f) »information«: arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til arbejdstagerrepræsentanterne, for at de kan sætte sig ind i sagens indhold og vurdere det,
- g) »høring«: udveksling af synspunkter og etablering af en dialog mellem arbejdstagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren.

Artikel 3

Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder efter medlemsstaternes eget valg anvendelse på:

- a) virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere i en medlemsstat, eller
- b) forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere i en medlemsstat.

Medlemsstaterne fastsætter selv metoden til beregning af tærsklerne for beskæftigede arbejdstagere.

2. For så vidt dette direktivs formål og principper overholdes, kan medlemsstaterne fastsætte særlige bestemmelser for virksomheder og forretningssteder, som direkte og hovedsagelig har et politisk, erhvervsorganisatorisk, religiøst, velgørende, uddannelsesmæssigt, videnskabeligt eller kunstnerisk sigte, eller som sigter mod at informere eller viderebringe synspunkter, såfremt bestemmelser af denne art allerede findes i den nationale lovgivning på datoen for dette direktivs ikrafttræden.

3. Medlemsstaterne kan fravige dette direktiv ved at fastsætte særlige bestemmelser for besætningsmedlemmer om bord på havgående skibe.

Artikel 4

Nærmere bestemmelser for information og høring

1. I overensstemmelse med de principper, der er nævnt i artikel 1, og medmindre andet følger af gældende bestemmelser og/eller praksis, der er gunstigere for arbejdstagerne, fastsætter medlemsstaterne de nærmere bestemmelser for udøvelsen af retten til information og høring af arbejdstagerne på passende niveau i overensstemmelse med nærværende artikel.

2. Information og høring omfatter følgende:

- a) information om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation,
- b) information og høring om situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i virksomheden eller forretningsstedet samt om alle planlagte, forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet,
- c) information og høring om beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder dem, der er omfattet af de fællesskabsbestemmelser, der er omhandlet i artikel 9, stk. 1.

3. Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig arbejdstagerrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede høringen.

4. Høringen sker:

- a) på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold,
- b) på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne,
- c) på grundlag af informationer fra arbejdsgiveren, jf. artikel 2, litra f), og den udtalelse, som arbejdstagerrepræsentanterne har ret til at fremsætte,
- d) således at arbejdstagerrepræsentanterne kan mødes med arbejdsgiveren og få et begrundet svar på eventuelle udtalelser,
- e) med henblik på at nå til en aftale om de beslutninger, som er omfattet af de arbejds-