



EUROPA-KOMMISSIONEN

GENERALDIREKTORATET FOR BESKÆFTIGELSE, SOCIALE ANLIGGENDER OG INKLUSION

Bruxelles, den 13. marts 2019
REV2 – erstatter meddelelsen REV1, der blev offentliggjort den 28. marts 2018

MEDDELELSE TIL INTERESSETER

DET FORENEDE KONGERIGES UDTRÆDEN OG EU-REGLERNE OM EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG

Det Forenede Kongerige meddelte den 29. marts 2017 sin beslutning om at udtræde af Unionen i henhold til artikel 50 i traktaten om Den Europæiske Union. Det betyder, at Det Forenede Kongerige med virkning fra den 30. marts 2019 kl. 00.00 (CET) ("udtrædelsesdatoen")¹, vil være et tredjeland².

Det er ikke alene EU-myndighederne og de nationale myndigheder, der skal træffe forberedelser til udtrædelsen, men også private parter.

På grund af usikkerheden omkring ratificeringen af udtrædelsesaftalen bør alle interesserede parter, navnlig erhvervsdrivende, være opmærksomme på de juridiske konsekvenser, der skal tages hensyn til, når Det Forenede Kongerige overgår til at være et tredjeland. Med forbehold af den overgangsperiode, der er fastsat i udtrædelsesaftalen³, vil EU-reglerne om information og høring af arbejdstagere på tværnationalt plan, herunder især direktiv 2009/38/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg⁴ fra udtrædelsesdatoen ikke længere finde anvendelse på Det Forenede Kongerige. Det vil navnlig have de nedenfor beskrevne konsekvenser⁵:

¹ Det Europæiske Råd kan efter aftale med Det Forenede Kongerige med enstemmighed beslutte, at traktaterne skal ophøre med at finde anvendelse fra en senere dato, jf. artikel 50, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Union.

² Et tredjeland er et land, som ikke er medlem af Unionen.

³ Jf. fjerde del i *Aftalen om Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirlands udtrædelse af Den Europæiske Union og Det Europæiske Atomenergifællesskab* (EUT C 66 I af 19.2.2019, s. 1).

⁴ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2009/38/EF af 6. maj 2009 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (EUT L 122 af 16.5.2009, s. 28).

⁵ Denne meddelelse omhandler ikke spørgsmål vedrørende europæisk selskabsret, og navnlig ikke konsekvenserne af Det Forenede Kongeriges udtræden af EU for så vidt angår europæiske selskabsretlige former. Disse spørgsmål er i stedet omhandlet i *Meddelelse til interessenter: Det Forenede Kongeriges udtræden og EU's regler om selskabsret* (https://ec.europa.eu/info/brexit/brexit-preparedness_da).

1. TÆRSKLER FOR ANVENDELSEN AF DIREKTIV 2009/38/EF

Direktiv 2009/38/EF indeholder betingelserne for oprettelse af europæiske samarbejdsudvalg og deres drift og eventuelle opløsning. Navnlig defineres en "fællesskabsvirksomhed" i artikel 2 i direktiv 2009/38/EF som værende en virksomhed med mindst 1 000 ansatte i medlemsstaterne og med mindst 150 ansatte i hver af mindst to medlemsstater. En "fællesskabskoncern" defineres som værende en koncern, der opfylder følgende betingelser:

- den beskæftiger mindst 1 000 arbejdstagere i medlemsstaterne
- den omfatter mindst to virksomheder i forskellige medlemsstater

og

- mindst én virksomhed beskæftiger mindst 150 arbejdstagere i en medlemsstat, og en anden virksomhed beskæftiger mindst 150 arbejdstagere i en anden medlemsstat.

Med henblik på at fastslå, hvorvidt der er tale om en fællesskabsvirksomhed eller en fællesskabskoncern, som direktiv 2009/38/EF finder anvendelse på, vil Det Forenede Kongerige fra og med udtrædelsesdatoen ikke længere være medregnet som en medlemsstat, og dermed vil arbejdstagere i Det Forenede Kongerige ikke længere være medregnet som arbejdstagere i medlemsstaterne.

Hvis de relevante tærskler ikke længere opfyldes på grund af Det Forenede Kongeriges udtræden, vil et europæisk samarbejdsudvalg, selv om det allerede er etableret, ikke længere være omfattet af de rettigheder og forpligtelser, der følger af anvendelsen af direktiv 2009/38/EF. Samarbejdsudvalget kan fortsætte med at fungere i henhold til den relevante nationale lovgivning, men ikke som et europæisk samarbejdsudvalg i henhold til direktiv 2009/38/EF.

Da direktiv 2009/38/EF muliggør deltagelse af repræsentanter fra tredjelande i europæiske samarbejdsudvalg⁶, vil repræsentanter fra Det Forenede Kongerige kunne deltage i europæiske samarbejdsudvalg, hvor det følger af den relevante aftale, der er omhandlet i artikel 6 i direktiv 2009/38/EF.

Det Forenede Kongeriges udtræden kan også have indvirkning på den centrale ledelses forpligtelse til at indlede forhandlinger om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure, hvilket forudsætter en skriftlig anmodning fra mindst 100 arbejdstagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige medlemsstater (jf. artikel 5, stk. 1, i direktiv 2009/38/EF).

2. KRAV OM BELIGGENHED VEDRØRENDE DEN CENTRALE LEDELSE/LEDELSENS REPRÆSENTANT

I henhold til artikel 4, stk. 2, i direktiv 2009/38/EF skal den centrale ledelse eller den centrale ledelses repræsentant have sæde i Unionen. For de europæiske samarbejdsudvalg, for hvilke tærskelværdierne i artikel 2 i direktiv 2009/38/EF fortsat er opfyldt, og som har deres centrale ledelse eller ledelsens repræsentant i Det Forenede Kongerige, vil den centrale ledelses rolle, fra og med udtrædelsesdatoen, blive overført til

⁶ Se artikel 1, stk. 6, sammenholdt med artikel 6, stk. 2, litra a), i direktiv 2009/38/EF.

en medlemsstat. Medmindre sådanne europæiske samarbejdsudvalg udpeger en ny repræsentant i en medlemsstat, vil denne rolle blive overtaget af den bedrift eller den af koncernens virksomheder, der har det største antal ansatte i en medlemsstat, som herefter vil blive anset for at være den "centrale ledelse" i henhold til artikel 4, stk. 3, i direktiv 2009/38/EF. Dette ansvar overføres automatisk og umiddelbart fra udtrædelsesdatoen.

3. GÆLDENDE LOVGIVNING VEDRØRENDE AFTALEN OMHANDLET I ARTIKEL 6 I DIREKTIV 2009/38/EF

Den lovgivning der finder anvendelse på den i artikel 6 i direktiv 2009/38/EF omhandlede aftale, er lovgivningen i den medlemsstat, hvor den centrale ledelse eller det der "anses for at være den centrale ledelse" eller den centrale ledelses repræsentant er beliggende i Unionen.

Når Det Forenede Kongeriges lovgivning har fundet anvendelse på et eksisterende europæisk samarbejdsudvalg, vil lovgivningen i en tilbageværende medlemsstat fra og med udtrædelsesdatoen automatisk og umiddelbart blive anvendt for at sikre, at arbejdstagernes rettigheder i henhold til direktiv 2009/38/EF kan håndhæves inden for Unionen.

Selv om det ikke er juridisk nødvendigt for at forblive i overensstemmelse med direktiv 2009/38/EF, anbefales det stærkt af hensyn til klarhed og retssikkerhed, at ændre aftaler, der henviser til Det Forenede Kongeriges lovgivning, og udtrykkeligt angive lovgivningen i en medlemsstat (se punkt 5 i denne meddelelse).

4. ANDRE ASPEKTER

Det Forenede Kongeriges udtræden kan ligeledes få afgørende betydning for:

- den lovgivning, der er afgørende for, hvorvidt en virksomhed er en "virksomhed, der udøver kontrol" (jf. artikel 3, stk. 6, i direktiv 2009/38/EF)
- medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, der vælges eller udpeges i forhold til det antal arbejdstagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat, ved at tildele hver medlemsstat en plads for hver andel medarbejdere, der er beskæftiget i denne medlemsstat, som udgør 10 %, eller en brøkdel heraf, af det antal medarbejdere, som er beskæftiget i alle medlemsstaterne under ét (jf. artikel 5, stk. 2, litra b), i direktiv 2009/38/EF).

5. AFTALER I HENHOLD TIL ARTIKEL 6 I DIREKTIV 2009/38/EF

I henhold til artikel 6 i direktiv 2009/38/EF skal oprettelsen og driften af europæiske samarbejdsudvalg aftales gennem forhandlinger på virksomhedsniveau mellem arbejdsmarkedets parter. I disse aftaler bør ovennævnte konsekvenser tages i betragtning.

Artikel 13 i direktiv 2009/38/EF indeholder bestemmelser om en procedure til ændring af aftalen. Udtrædelsen af Det Forenede Kongerige kan medføre en væsentlig ændring af strukturen i en "fællesskabsvirksomhed" eller i en "fællesskabskoncern", som omhandlet i denne bestemmelse.

Kommissionens [websted](http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=da) om arbejdsret
(<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=157&langId=da>) indeholder generelle

oplysninger vedrørende information og høring af arbejdstagere på tværnationalt plan. Disse sider opdateres om nødvendigt med yderligere oplysninger.

Europa-Kommissionen
Generaldirektoratet for Beskæftigelse, Sociale Anliggender, Arbejdsmarkedsforhold og Inklusion