



Bruxelles, den 21. april 2020
REV3 — Erstatte meddelelsen
(REV2) af 13. marts 2019

MEDDELELSE TIL INTERESSETER

DET FORENEDE KONGERIGES UDTRÆDEN OG EU-REGLERNE OM EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG

Den 1. februar 2020 udtrådte Det Forenede Kongerige af Den Europæiske Union og har nu status af "tredjeland"¹. Udtrædelsesaftalen² fastsætter en overgangsperiode, der slutter den 31. december 2020³. Indtil da finder EU-retten fuldt ud anvendelse på og i Det Forenede Kongerige⁴.

I overgangsperioden fører Unionen og Det Forenede Kongerige forhandlinger om et nyt partnerskab, der navnlig skal omfatte et frihandelsområde. Det er dog ikke sikkert, at en sådan aftale vil blive indgået og træde i kraft ved overgangsperiodens udløb. Under alle omstændigheder vil en sådan aftale skabe et indbyrdes forhold, som for så vidt angår vilkårene for markedsadgang vil adskille sig væsentligt fra Det Forenede Kongeriges deltagelse i det indre marked⁵, Unionens toldunion og i moms- og punktafgiftsområdet.

Efter overgangsperiodens udløb vil Det Forenede Kongerige desuden være et tredjeland for så vidt angår gennemførelse og anvendelse af EU-retten i EU-medlemsstater.

Derfor gøres alle interessenter, navnlig de økonomiske aktører, opmærksom på retsstillingen efter overgangsperiodens udløb.

Rådgivning til interessenter:

- ¹ Et tredjeland er et land, som ikke er medlem af Unionen.
- ² Aftale om Det Forenede Kongerige Storbritannien og Nordirlands udtræden af Den Europæiske Union og Det Europæiske Atomenergifællesskab ("udtrædelsesaftalen", EUT L 29 af 31.1.2020, s. 7).
- ³ Overgangsperioden kan inden den 1. juli 2020 forlænges én gang med op til et eller to år (udtrædelsesaftalens artikel 132, stk. 1). Den britiske regering har hidtil udelukket en sådan forlængelse.
- ⁴ Jf. dog visse undtagelser i udtrædelsesaftalens artikel 127, hvoraf ingen er relevante i forbindelse med denne meddelelse.
- ⁵ Navnlig indeholder en frihandelsaftale ikke indre marked-begreber såsom (på området varer og tjenesteydelser) gensidig anerkendelse, "oprindelseslandsprincippet" og harmonisering. En frihandelsaftale fjerner heller ikke toldformaliteter og -kontroller, herunder dem, der vedrører oprindelsen af varer og de råvarer, de er fremstillet af, samt forbud og restriktioner vedrørende import og eksport.

Virksomheder, som er omfattet af anvendelsesområdet for direktiv 2009/38/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne⁶, og som har ansatte i Det Forenede Kongerige, rådes navnlig til at vurdere konsekvenserne af overgangsperiodens udløb i lyset af denne meddelelse.

Bemærk venligst:

Denne meddelelse omhandler ikke EU's selskabsret, og navnlig ikke konsekvenserne af Det Forenede Kongeriges udtræden af EU for så vidt angår europæiske selskabsretlige former.

Vedrørende disse aspekter udarbejdes der i øjeblikket andre meddelelser, eller de er offentliggjort⁷.

Efter overgangsperiodens udløb vil reglerne på området for information og høring af arbejdstagere på tværnationalt plan, jf. direktiv 2009/38/EF, ikke længere finde anvendelse i Det Forenede Kongerige. Det vil navnlig have de nedenfor beskrevne konsekvenser:

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 efter overgangsperiodens udløb ikke længere være medregnet som en medlemsstat, og dermed vil arbejdstagere i Det Forenede Kongerige ikke længere være medregnet som arbejdstagere i medlemsstaterne.

⁶ 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).

⁷ https://ec.europa.eu/info/european-union-and-united-kingdom-forging-new-partnership/future-partnership/preparing-end-transition-period_en

Hvis de relevante tærskler ikke længere opfyldes efter overgangsperiodens udløb, vil et europæisk samarbejdsudvalg, selv om det allerede er indført, ikke længere være omfattet af de rettigheder og forpligtelser, der følger af anvendelsen af direktiv 2009/38/EF. Dette samarbejdsudvalg kan fortsætte driften i henhold til den relevante nationale lovgivning.

Overgangsperiodens udløb kan også have indvirkning på den centrale ledelses forpligtelse til at indlede forhandlinger om indførelse 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. DELTAGELSE AF ANSATTE I EN BRITISK VIRKSOMHED I EUROPÆISKE SAMARBEJDSUDVALG

Efter overgangsperiodens udløb tæller deltagelse af ansatte i britiske virksomheder ikke som deltagelse af ansatte i en virksomhed i medlemsstaterne (se ovenfor), men direktiv 2009/38/EF muliggør deltagelse af repræsentanter fra tredjelande i europæiske samarbejdsudvalg⁸. Repræsentanter fra Det Forenede Kongerige vil derfor kunne deltage i europæiske samarbejdsudvalg, hvor det følger af den relevante aftale, der er omhandlet i artikel 6 i direktiv 2009/38/EF.

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

I henhold til artikel 4, stk. 1 og 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 inden for Unionen, men som har deres centrale ledelse eller ledelsens repræsentant i Det Forenede Kongerige, vil den centrale ledelses rolle enten skulle overføres til en medlemsstat, eller den centrale ledelse vil skulle udpege en ny repræsentant i en medlemsstat efter overgangsperiodens udløb. Hvis den centrale ledelse ikke gør nogen af delene efter overgangsperiodens udløb vil dens repræsentant fra og med denne dato automatisk blive overført til den bedrift eller koncern, der beskæftiger flest ansatte i en medlemsstat, og dette vil blive den ledelse, der "anses for at være den centrale", jf. artikel 4, stk. 3, i direktiv 2009/38/EF.

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

Efter overgangsperiodens udløb vil lovgivningen i den medlemsstat, hvor den centrale ledelse eller den "ledelse, der anses for at være den centrale", eller den centrale ledelses repræsentant har sæde, være relevant for at sikre, at arbejdstagernes rettigheder i henhold til direktiv 2009/38/EF fortsat kan håndhæves inden for EU.

⁸ Se artikel 1, stk. 6, sammenholdt med artikel 6, stk. 2, litra a), i direktiv 2009/38/EF.

Selv om det ikke er nødvendigt, 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 6 i denne meddelelse).

5. ANDRE ASPEKTER

Overgangsperiodens udløb kan ligeledes få afgørende betydning for:

- den lovgivning, der er afgørende for, hvorvidt en virksomhed er en "virksomhed, der udøver kontrol" (jf. artikel 3 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).

6. 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 det centrale ledelsesniveau mellem arbejdsmarkedets parter.

Overgangsperiodens udløb kan medføre en væsentlig ændring af strukturen i en "fællesskabsvirksomhed" eller i en "fællesskabskoncern", som omhandlet i denne bestemmelse, og kan også påvirke driften af allerede indførte europæiske samarbejdsudvalg. Hvad angår igangværende forhandlinger om sådanne aftaler kan det være nødvendigt at tage hensyn til de førmtalte konsekvenser. Hvad angår eksisterende aftaler kan det være nødvendigt at foretage ændringer for at tage hensyn til ovennævnte konsekvenser. I artikel 13 i direktiv 2009/38/EF er der fastsat en procedure for ændring af aftalen, hvis der ikke er fastsat bestemmelser om tilpasning i de gældende aftaler.

Kommissionens hjemmeside 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