

Lovforslag nr. L 182. Fremsat den 17. januar 1996 af arbejdsministeren (Jytte Andersen)

Forslag

til

Lov om europæiske samarbejdsudvalg¹⁾

Kapitel 1

Lovens formål

§ 1. Lovens formål er at forbedre lønmodtagernes muligheder for information og høring om spørgsmål, der berører virksomheder i flere lande, ved oprettelse af europæiske samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure.

§ 2. Loven finder anvendelse på fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, jf. § 4 og § 5. Når den centrale ledelse, jf. § 7 er beliggende i Danmark finder lovens bestemmelser med undtagelse af §§ 8, 11, stk. 3 og 4, 22, stk. 2 og 3, 33 og 35-37 tillige anvendelse for udenlandske dattervirksomheder og bedrifter.

§ 3. Loven finder ikke anvendelse i det omfang en kollektiv overenskomst eller aftale indeholder forpligtelser og rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i Rådets direktiv nr. 94/45 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne.

Stk. 2. Bestemmelserne i kapitel 6 finder dog altid anvendelse for fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner og for udenlandske dattervirksomheder og bedrifter.

Kapitel 2

Definitioner

§ 4. Ved en fællesskabsvirksomhed, forstås en virksomhed, der:

- 1) beskæftiger mindst 1.000 lønmodtagere i EU-landene og i EØS-landene bortset fra UK, og
- 2) omfatter bedrifter i mindst to af de lande, som er nævnt i nr. 1, og
- 3) beskæftiger mindst 150 lønmodtagere i hver af mindst 2 af de lande, som er nævnt i nr. 1.

§ 5. Ved en fællesskabskoncern forstås en koncern, der opfylder følgende betingelser:

- 1) den beskæftiger mindst 1.000 lønmodtagere i de lande, som er nævnt i § 4, nr. 1, og
- 2) den omfatter virksomheder i mindst to af de lande, som er nævnt i § 4, nr. 1, og
- 3) mindst en virksomhed beskæftiger 150 lønmodtagere i et af de lande, som er nævnt i § 4, nr. 1, og en anden virksomhed beskæftiger mindst 150 lønmodtagere i et andet af de lande, som er nævnt i § 4, nr. 1.

§ 6. Ved en modervirksomhed forstås en virksomhed, der kan udøve bestemmende indflydelse på en anden virksomhed, fx i kraft af ejendomsret, finansielt deltagelse eller de regler, den er underlagt, jf. dog stk. 6.

Stk. 2. Medmindre det modsatte bevises, formodes det, at en virksomhed kan udøve be-

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 94/45/EF, EF-Tidende 1994 L 254 s. 54.

stemmende indflydelse, når den direkte eller indirekte:

- 1) har ret til at udnævne mere end halvdelen af medlemmerne til en anden virksomheds administrations-, ledelses-, eller tilsynsorgan, eller
- 2) besidder flertallet af stemmerettighederne i en anden virksomhed, eller
- 3) ejer størstedelen af en anden virksomheds tegnede selskabskapital.

Stk. 3. Hvis to eller flere virksomheder inden for samme koncern opfylder betingelserne i stk. 2, betegnes den virksomhed, der opfylder betingelsen i stk. 2, nr. 1, som modervirksomhed. Hvis betingelsen i stk. 2, nr. 1, ikke opfyldes af nogen virksomhed, betegnes den virksomhed, der opfylder betingelsen i stk. 2, nr. 2, som modervirksomhed.

Stk. 4. En modervirksomhed udgør sammen med dattervirksomhederne en koncern.

Stk. 5. En virksomhed, med hvilken en modervirksomhed har en af de i stk. 1 nævnte forbindelser, betegnes som en dattervirksomhed.

Stk. 6. Uanset stk. 1-3 anses en virksomhed ikke for en modervirksomhed, hvis der er tale om et selskab som omhandlet i artikel 3, stk 5, litra a) i Rådets forordning (EØF) nr. 4064/89 af 21. december 1989 om kontrol med virksomhedssammenslutninger. Det samme gælder, hvis der er tale om et selskab som omhandlet i samme art. litra c), jf. art. 5, stk. 3, 1. pkt., i Rådets fjerde direktiv af 25. juli 1978 om årsregnskaber for visse selskabsformer (78/660).

Stk. 7. Ved opgørelsen af stemmerettigheder og rettigheder til at udnævne eller afsætte medlemmer af administrations-, ledelses- eller tilsynsorganer medregnes både rettigheder, der besiddes af modervirksomheden og rettigheder, der besiddes af dens dattervirksomheder.

Stk. 8. En bestyrer af et konkursbo, en likvidator eller en lignende tilsynsmyndighed, som udfører sine opgaver efter konkursloven, aktieselskabsloven eller tilsvarende lovgivning, anses ikke for at udøve bestemmende indflydelse efter stk. 1-2.

§ 7. Ved den centrale ledelse for en fællesskabsvirksomhed forstås ledelsen for fællesskabsvirksomheden. Ved den centrale ledelse for en fællesskabskoncern forstås ledelsen for modervirksomheden. Hvis flere virksomheder inden for samme koncern er modervirksomheder, anses den centrale ledelse for at være le-

delsen for den af disse virksomheder, der kan udøve bestemmende indflydelse overfor de øvrige virksomheder, jf. dog § 6, stk. 6.

Stk. 2. Hvis den centrale ledelse for fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen ikke er beliggende i et af de i § 4, nr. 1, nævnte lande, anses den centrale ledelse for at være den repræsentant, der er udpeget af den centrale ledelse. Hvis en sådan repræsentant ikke er udpeget, anses den centrale ledelse for at være ledelsen for den bedrift eller den virksomhed, der har det største antal ansatte i et af de i § 4, nr. 1, nævnte lande.

§ 8. Arbejdsministeren fastsætter regler for opgørelse af antallet af lønmodtagere efter § 4 og § 5.

Kapitel 3

Fremgangsmåde

§ 9. Den centrale ledelse skal tilvejebringe de vilkår og de midler, der er nødvendige for at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg eller indføre en informations- og høringsprocedure.

§ 10. Den centrale ledelse kan indlede forhandlinger om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure på eget initiativ og skal gøre dette på skriftlig anmodning fra mindst 100 lønmodtagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige af de lande, som er nævnt i § 4, stk. 1.

Stk. 2. Anmodning efter stk. 1 skal indgives til den centrale ledelse eller en hvilken som helst anden ledelse i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen.

Stk. 3. De i § 20 nævnte frister løber fra det tidspunkt, hvor der er indgivet anmodning herom, jf. stk. 1, til den centrale ledelse eller til ledelsen i en af de virksomheder eller bedrifter, som iøvrigt er en del af fællesskabskoncernen eller fællesskabsvirksomheden.

Kapitel 4

Det særlige forhandlingsorgan

Nedsættelse

§ 11. Når betingelserne i § 10 er opfyldt, skal den centrale ledelse tage initiativ til, at der nedsættes et særligt forhandlingsorgan.

Stk. 2. Forhandlingsorganet skal bestå af mindst 3 og højst 17 medlemmer, som vælges af lønmodtagerrepræsentanterne eller i mangel heraf af lønmodtagerne.

Stk. 3. Medlemmer, der vælges i Danmark, vælges blandt de ansatte af lønmodtagerrepræsentanterne i samarbejdsudvalgene. Hvor samarbejdsudvalg ikke er oprettet vælges medlemmerne af tillidsrepræsentanterne. Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, eller hvis det aftales mellem ledelsen og de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne, vælges medlemmerne af samtlige lønmodtagere.

Stk. 4. Såfremt der inden valget stilles krav herom, kan samarbejdsudvalget eller gruppen af tillidsrepræsentanter suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter.

Stk. 5. Det særlige forhandlingsorgan sammensættes således:

- 1) En repræsentant for de ansatte i hvert af de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor virksomheden eller koncernen har en eller flere bedrifter eller virksomheder, jf. dog nr. 2 og 3.
- 2) Hvis virksomheden eller koncernen har færre end 2.000 ansatte og kun har bedrifter eller virksomheder i to af de i § 4, nr. 1, nævnte lande, udpeges yderligere en repræsentant for de ansatte i det land, hvor der er beskæftiget flest lønmodtagere.
- 3) Hvis virksomheden eller koncernen har 2.000 ansatte eller flere, udpeges yderligere:
 - a) en repræsentant for de ansatte i de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor mindst 25% af virksomhedens eller koncernens ansatte er beskæftiget; og
 - b) to repræsentanter for de ansatte i de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor mere end 50% af virksomhedens eller koncernens ansatte er beskæftiget; eller
 - c) tre repræsentanter for de ansatte i de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor mere end 75% af virksomhedens eller koncernens ansatte er beskæftiget, og
 - d) en repræsentant for hver påbegyndt 5.000 ansatte i lande, hvor der beskæftiges mere end 5.000 lønmodtagere, hvis virksomheden eller koncernen i alt beskæftiger mere end 10.000 lønmodtagere.

Stk. 6. Såfremt summen af medlemmer valgt efter stk. 5, nr. 1-3, overstiger 17 medlemmer, nedsættes først antallet af medlemmer efter nr.

3, d) og derefter antallet af medlemmer efter henholdsvis nr. 3, a)-b) og c).

§ 12. Den centrale ledelse og de lokale ledelser underrettes om, hvem der er valgt til det særlige forhandlingsorgan.

Det særlige forhandlingsorgans opgaver

§ 13. Det særlige forhandlingsorgan og den centrale ledelse skal forhandle i en samarbejdsvillig ånd med henblik på indgåelse af en skriftlig aftale om enten nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en eller flere informations- og høringsprocedurer.

Stk. 2. Det særlige forhandlingsorgan kan lade sig bistå af særligt sagkyndige efter medlemmernes eget valg.

§ 14. Den centrale ledelse skal indkalde det særlige forhandlingsorgan til møde med henblik på at igangsætte forhandlingerne om indgåelse af en aftale. De øvrige ledelser underrettes om indkaldelsen.

§ 15. Det særlige forhandlingsorgan kan med mindst to trediedele af stemmerne beslutte ikke at indlede eller at afbryde forhandlingerne.

Stk. 2. Hvis det særlige forhandlingsorgan træffer beslutning efter stk. 1, standser forhandlingerne om indgåelse af en aftale og bestemmelserne i kapitel 5 finder ikke anvendelse.

Stk. 3. En ny anmodning om at indkalde det særlige forhandlingsorgan kan tidligst fremsættes to år efter, at der er truffet beslutning efter stk. 1, medmindre forhandlingsorganet og den centrale ledelse fastsætter en kortere frist.

§ 16. Den centrale ledelse afholder udgifterne i forbindelse med forhandlinger efter §§ 13 og 14. § 28, stk. 2 og 3, finder tilsvarende anvendelse.

Indholdet af en aftale om et europæisk samarbejdsudvalg

§ 17. En aftale om oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg, jf. § 13, skal blandt andet fastsætte følgende:

- 1) Hvilke virksomheder, der er omfattet af aftalen.

- 2) Udvalgets sammensætning, antallet af medlemmer, fordelingen af pladser og mandattets varighed.
- 3) Udvalgets opgaver og beføjelser samt proceduren for information og høring af udvalget.
- 4) Mødested, mødehyppighed og mødelængde.
- 5) De finansielle og materielle midler, som stilles til rådighed for det europæiske samarbejdsudvalg.
- 6) Regler om tilpasning af aftalen til ændringer i moderselskabets eller koncernens struktur og størrelse.
- 7) Aftalens varighed og genforhandlingsproceduren.

Indholdet af en aftale om informations- og høringsprocedure

§ 18. En aftale om en eller flere informations- og høringsprocedurer, jf. § 13, skal fastsætte retningslinier for, hvorledes lønmodtagerrepræsentanterne har ret til at mødes for at udveksle synspunkter om de oplysninger, som de modtager.

Stk. 2. De i stk. 1 omhandlede oplysninger omfatter navnlig spørgsmål, der berører virksomheder i flere lande, og som påvirker lønmodtagernes interesser i væsentlig grad.

Fælles bestemmelse

§ 19. Det særlige forhandlingsorgan træffer sine beslutninger med et flertal af medlemmernes stemmer, jf. dog § 15. I tilfælde af stemmelighed har medlemmerne fra det land, hvor der er flest ansatte, en ekstra stemme.

Kapitel 5

Subsidiære bestemmelser

Nedsættelse af og kompetence for europæiske samarbejdsudvalg

§ 20. Der nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg efter reglerne i dette kapitel:

- 1) hvis den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan beslutter det, eller
- 2) hvis den centrale ledelse ikke har indledt forhandlinger senest seks måneder efter, at den i § 10 nævnte anmodning er indgivet, eller
- 3) hvis parterne ikke kan nå til enighed om den i § 17 eller den i § 18 nævnte aftale i

løbet af tre år fra tidspunktet for den oprindelige anmodning, og hvis det særlige forhandlingsorgan ikke forinden har truffet den beslutning, der er nævnt i § 15.

§ 21. Det europæiske samarbejdsudvalg har kun kompetence med hensyn til information og høring om spørgsmål, der vedrører hele fællesskabsvirksomheden eller hele fællesskabskoncernen eller mindst to bedrifter eller virksomheder i koncernen, der er beliggende i forskellige af de i § 4, nr. 1, nævnte lande.

Stk. 2. For de virksomheder eller koncerner, der er omhandlet i § 7, stk. 2, har det europæiske samarbejdsudvalg kun kompetence i spørgsmål vedrørende alle de bedrifter eller alle de virksomheder i koncernen, der er beliggende i de i § 4, nr. 1, nævnte lande eller vedrørende mindst to af de bedrifter eller virksomheder i koncernen, der er beliggende i forskellige af disse lande.

§ 22. Det europæiske samarbejdsudvalg skal bestå af mindst tre og højst 30 medlemmer. Medlemmerne vælges af lønmodtagerrepræsentanterne af deres midte eller i mangel heraf af alle lønmodtagerne.

Stk. 2. Medlemmer, der vælges i Danmark, vælges af lønmodtagerrepræsentanterne i samarbejdsudvalgene. Hvor samarbejdsudvalg ikke er oprettet vælges medlemmerne af tillidsrepræsentanterne. Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, eller hvis det aftales mellem ledelsen og de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne, vælges medlemmerne af samtlige lønmodtagere.

Stk. 3. Såfremt der inden valget stilles krav herom, kan samarbejdsudvalget eller gruppen af tillidsrepræsentanter suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter.

Stk. 4. Hvis udvalget består af mere end 10 medlemmer, eller hvis det aftales med den centrale ledelse, vælger udvalget af sin midte et forretningsudvalg, der højst må bestå af tre medlemmer. Forretningsudvalget vedtager selv sin forretningsorden.

Stk. 5. Det europæiske Samarbejdsudvalg sammensættes således:

- 1) En repræsentant for de ansatte i hvert af de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor virksomheden eller koncernen har en eller flere bedrifter eller virksomheder, jf. dog nr. 2 og 3.

- 2) Hvis virksomheden eller koncernen har færre end 2.000 ansatte og kun har bedrifter eller virksomheder i to af de i § 4, nr. 1, nævnte lande, udpeges yderligere en repræsentant for de ansatte i det land, hvor der er beskæftiget flest lønmodtagere.
- 3) Hvis virksomheden eller koncernen har 2.000 ansatte eller flere, udpeges yderligere:
 - a) en repræsentant for de ansatte i de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor mindst 25% af virksomhedens eller koncernens ansatte er beskæftiget; og
 - b) to repræsentanter for de ansatte i de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor mere end 50% af virksomhedens eller koncernens ansatte er beskæftiget; eller
 - c) tre repræsentanter for de ansatte i de i § 4, nr. 1, nævnte lande, hvor mere end 75% af virksomhedens eller koncernens ansatte er beskæftiget; og
 - d) en repræsentant for hver påbegyndt 5.000 ansatte i lande, hvor der beskæftiges mere end 5.000 lønmodtagere, hvis virksomheden eller koncernen i alt beskæftiger mere end 10.000 lønmodtagere.

Stk. 6. Såfremt summen af medlemmer valgt efter stk. 5, nr. 1-3, overstiger 30 medlemmer, nedsættes antallet af medlemmer efter nr. 3, d).

Stk. 7. Den centrale ledelse eller efter denne ledelses anvisninger ethvert andet, mere passende ledelsesniveau orienteres om sammensætningen af det europæiske samarbejdsudvalg.

Stk. 8. Fire år efter indførelsen af det europæiske samarbejdsudvalg, nedsat efter reglerne i dette kapitel, skal udvalget overveje, hvorvidt der er behov for at indlede forhandlinger med henblik på indgåelsen af den i § 17 eller § 18 omhandlede aftale, eller om samarbejdsudvalget skal opretholdes på det givne retsgrundlag.

Stk. 9. § 17, § 18 og § 20, stk 1, finder tilsvarende anvendelse, hvis det besluttet at forhandle en aftale i overensstemmelse med § 17 og § 18, og udtrykket »det særlige forhandlingsorgan« erstattes da med udtrykket »det europæiske samarbejdsudvalg«.

Møde

§ 23. Det europæiske samarbejdsudvalg har krav på at mødes med den centrale ledelse en gang om året. Forud for mødet udarbejder den

centrale ledelse en rapport, der danner grundlag for mødet. Formålet med mødet er at informere og høre udvalget om udviklingen i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens aktiviteter samt dennes fremtidsperspektiver. De lokale ledelser underrettes om rapporten.

Stk. 2. Mødet skal især vedrøre virksomhedens eller koncernens struktur, dens økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling for så vidt angår dens aktiviteter, produktion og salg, beskæftigelsessituationen og dennes sandsynlige udvikling, investeringer, væsentlige ændringer i virksomhedens eller koncernens organisation, indførelsen af nye arbejdsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsoverførsler, fusioner, størrelsesmæssig reduktion eller lukning af virksomheder, bedrifter eller væsentlige dele heraf og afskedigelser af større omfang.

§ 24. I tilfælde af helt usædvanlige omstændigheder, der påvirker lønmodtagernes interesser i væsentlig grad, navnlig flytning, lukning af virksomheder eller bedrifter eller afskedigelser af større omfang, har forretningsudvalget, eller hvis et sådant ikke findes, det europæiske samarbejdsudvalg, krav på at blive orienteret.

Stk. 2. Forretningsudvalget eller, hvis et sådant ikke findes, det europæiske samarbejdsudvalg har efter anmodning krav på at mødes med den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen, såfremt dette ledelsesniveau har kompetence til selvstændigt at træffe afgørelse med henblik på at blive informeret og hørt om foranstaltninger, der i væsentlig grad berører lønmodtagernes interesser.

Stk. 3. I forretningsudvalgets møde med ledelsen, jf. stk. 2, kan de medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg, der er valgt eller udpeget af de bedrifter eller virksomheder, der er direkte berørt af de planlagte foranstaltninger, ligeledes deltage.

Stk. 4. Det i stk. 2 nævnte møde skal finde sted så hurtigt som muligt på grundlag af en rapport fra den centrale ledelse eller ethvert andet mere passende ledelsesniveau. Forretningsudvalget eller det europæiske samarbejdsudvalg kan fremsætte en udtalelse om rapporten efter mødet eller inden for en rimelig frist.

Stk. 5. Afholdelsen af mødet, jf. stk. 2, berører ikke den centrale ledelses beføjelser.

§ 25. I tilknytning til møder med den centrale ledelse har det europæiske samarbejdsudvalg eller forretningsudvalget, eventuelt i den i § 24, stk. 3, nævnte udvidede sammensætning, lov til at holde møde, uden at ledelsen er til stede.

§ 26. Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg informerer, jf. dog § 30, lønmodtagerrepræsentanterne på bedrifts- eller virksomhedsniveau eller, i mangel af sådanne repræsentanter, samtlige lønmodtagere om indholdet og resultatet af den informations- og høringsprocedure, der er iværksat i overensstemmelse med bestemmelserne i dette kapitel.

§ 27. Det europæiske samarbejdsudvalg eller forretningsudvalget kan lade sig bistå af særligt sagkyndige efter medlemmernes eget valg, hvis dette er nødvendigt for, at udvalget kan udføre sine opgaver.

§ 28. Det europæiske samarbejdsudvalgs driftsudgifter afholdes af den centrale ledelse.

Stk. 2. Den centrale ledelse skal stille tilstrækkelige midler til rådighed for medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg til, at de kan varetage deres opgaver på passende måde. Den centrale ledelse skal sikre, at medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og forretningsudvalget ikke lider et løntab på grund af deres deltagelse i udvalgets arbejde.

Stk. 3. Den centrale ledelse afholder udgifterne til tilrettelæggelse af møderne og tolkning af disse, opholds- og rejseudgifter for medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og forretningsudvalget samt for én særligt sagkyndig, medmindre andet er aftalt.

§ 29. Arbejdsministeren kan fastsætte budgetregler for det europæiske samarbejdsudvalgs drift.

Kapitel 6

Fortrolighed

§ 30. Hvor hensynet til virksomhedens interesser tilsiger det, kan den centrale ledelse i konkrete tilfælde pålægge medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, af det europæ-

iske samarbejdsudvalg og af forretningsudvalget samt de særligt sagkyndige, som måtte bistå dem, tavshedspligt. Tavshedspligten gælder også efter udløbet af medlemmernes mandatperiode.

§ 31. Den centrale ledelse kan undlade at videregive oplysninger til medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, af det europæiske samarbejdsudvalg og af forretningsudvalget, hvis det er nødvendigt af hensyn til virksomhedens interesser, fordi det vil genere eller skade virksomheden.

§ 32. §§ 30 og 31 gælder tillige, hvor der er aftalt en informations- og høringsprocedure, jf. § 13, stk. 1.

Kapitel 7

Andre bestemmelser

§ 33. Medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og af det europæiske samarbejdsudvalg er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

§ 34. Besætningsmedlemmer på handelsskibe kan ikke vælges som medlemmer af det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg.

Stk. 2. Arbejdsministeren fastsætter iøvrigt særlige regler for besætningsmedlemmer på handelsskibe.

§ 35. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler for, hvordan medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg vælges i Danmark.

Kapitel 8

Sanktioner

§ 36. Med bøde straffes den, der videregiver oplysninger, der i medfør af §§ 30 og 32 er givet som fortrolige, medmindre højere straf er forskyldt efter anden lovgivning.

§ 37. Overtrædelse af §§ 9, 10, stk. 1, 11, stk. 1, 16, 20, 23, 24, stk. 1-2 og stk. 4, straffes med bøde.

Stk. 2. I regler, der udstedes efter §§ 29, 34 og 35, kan der fastsættes straf af bøde.

Stk. 3. Er overtrædelsen begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan bødeansvar pålægges den juridiske person som sådan.

Kapitel 9

Ikrafttræden mv.

§ 38. Loven træder i kraft den 22. september 1996.

§ 39. Loven finder ikke anvendelse for de fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, hvor der er aftaler om information og

høring, som er trådt i kraft, eller som træder i kraft senest den 21. september 1996. Det er dog en forudsætning, at en aftale omfatter alle lønmodtagere i den pågældende virksomhed eller koncern og vedrører information og høring om spørgsmål, der berører virksomheder eller bedrifter i flere af de i § 4, stk. 1, nævnte lande.

Stk. 2. Hvis de i stk. 1. nævnte aftaler udløber, kan parterne aftale at videreføre disse. Hvis ikke de videreføres, finder loven anvendelse.

§ 40. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Forslaget gennemfører Rådets direktiv af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne. Lovforslaget er udarbejdet i et lovforberevende udvalg med deltagelse af arbejdsmarkedets parter.

Direktivet er optrykt som bilag til dette lovforslag.

Om baggrunden for direktivet hedder det blandt andet i direktivets præambel:

»det indre markeds funktion vil nødvendigvis indebære en proces med virksomhedssammenslutninger, grænseoverskridende fusioner, overtagerer og andre former for sammenslutninger, og der vil dermed opstå virksomheder og koncerner, som også omfatter bedrifter og virksomheder i flere medlemsstater; for at sikre en harmonisk udvikling på det økonomiske område bør virksomheder og koncerner, som opererer i flere medlemsstater, informere og høre repræsentanter for de arbejdstagere, som berøres af deres afgørelser;

de procedurer for information og høring, der findes i kraft af medlemsstaternes lovgivning eller praksis, er ikke altid i overensstemmelse med den grænseoverskridende struktur i den virksomhed eller koncern, der træffer afgørelser af betydning for de pågældende arbejdstagere; dette forhold kan medføre, at arbejdstagere som påvirkes af afgørelser, der træffes af en og samme virksomhed eller koncern, ikke behandles ens«.

Sigtet med lovforslaget er at give mulighed for ensartet information og høring om beslutninger, der berører de ansatte i flere medlemsstater i dele af eller hele virksomheden eller koncernen. Ved høring forstås efter lovforslaget udveksling af synspunkter og etablering af en dialog mellem lønmodtagerrepræsentanterne og den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau.

Det kan ske gennem oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure. Det er hensigten med lovforslaget, at lønmodtagerne i multinationale virksomheder og koncerner skal informeres og høres om virksomhedens eller koncernens aktiviteter, således at lønmodtagere i flere forskellige medlemsstater får den samme information og de samme muligheder for at blive hørt om koncernens eller virksomhedens forhold.

Det er op til ledelsen og medarbejderne i den enkelte virksomhed eller koncern selv at aftale, hvilken form for samarbejde man ønsker i den pågældende koncern eller virksomhed. Man kan frit aftale, om man ønsker et samarbejdsudvalg eller en anden form for informations- og høringsprocedure, hvordan samarbejdsudvalget skal sammensættes, hvilke beføjelser det skal have, hvordan det skal fungere, og hvilke økonomiske muligheder det skal have til rådighed.

Det er først, hvis der ikke kan opnås enighed mellem disse parter, at det bliver obligatorisk at oprette et europæisk samarbejdsudvalg, jf. lovforslagets kapitel 5.

Lovforslaget respekterer også aftaler om information og høring af lønmodtagerne, der er indgået inden lovens ikrafttræden, når disse aftaler omfatter alle lønmodtagere og angår information og høring af lønmodtagere om spørgsmål, der berører virksomheder eller bedrifter i flere medlemsstater, jf. § 38, stk. 1.

I overensstemmelse med danske traditioner for regulering af forholdene på arbejdsmarkedet foreslås det i § 3, at reglerne i lovforslaget ikke finder anvendelse, når arbejdsmarkedets parter indgår en overenskomst, der stiller lønmodtagerne mindst lige så godt som efter direktivet.

Lovforslaget griber ikke ind i de danske aftaler om samarbejdsudvalg el. lign., selvom de emner, som er genstand for information og høring efter forslaget, ligner de emner, som normalt drøftes i danske samarbejdsudvalg. Det, der bl.a. adskiller dette forslag fra aftalerne om samarbejde, er, at forslaget alene beskæftiger sig med at sikre lønmodtagerne på tværs af landegrænserne. Lovforslaget skal således ses som et supplement og ikke i modsætning til de eksisterende samarbejdsrelationer på danske virksomheder.

Lovforslaget er et transnationalt instrument. Det betyder, at lovforslaget gælder både for danske modervirksomheder og for disses dattervirksomheder beliggende i EU-lande (med undtagelse af Storbritannien) eller EØS-lande. Fx fastsættes antallet af medlemmer i det særlige forhandlingsorgan og fordelingen af disse medlemmer på de forskellige lande, jf. § 11, stk. 5, efter den danske lov, når modervirksomheden har hjemsted i Danmark. Tilsvarende vil danske dattervirksomheder blive underlagt lovgivningen om europæiske samarbejdsudvalg i det land, hvor moderselskabet er beliggende, når der er tale om et land, der er medlem af EU (med undtagelse af Storbritannien) eller af EØS.

Oprettelsen af et europæiske samarbejdsudvalg er et *tilbud* til lønmodtagerne i fællesskabsvirksomheder og -koncerner, som har mere end 1.000 ansatte og som har mindst 150 ansatte i mindst to virksomheder og bedrifter i mindst to lande. Der er således intet krav om oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg, blot fordi fællesskabsvirksomheden eller -koncernen kan opfylde de nævnte størrelseskrav. Fællesskabsvirksomheden eller -koncernen kan af egen drift iværksætte en procedure, og skal indlede proceduren efter anmodning fra mindst 100 lønmodtagere eller repræsentanter for disse i mindst to virksomheder eller bedrifter i forskellige medlemsstater, jf. § 10.

Den procedure, ledelsen herefter skal iværksætte, indeholder følgende elementer:

Ledelsen tager initiativ til at nedsætte et særligt forhandlingsorgan, jf. kapitel 4. Forhandlingsorganet består af mindst 3 og højst 17 medlemmer, og sammensættes efter reglerne i § 11, stk. 5. Forhandlingsorganet og den centrale ledelse forhandler om at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg eller at indføre en eller flere informations- og høringsprocedurer.

Forhandlingerne i forhandlingsorganet skal senest påbegyndes 6 måneder efter, at anmodningen om iværksættelse af proceduren er fremsat.

Forhandlingsorganet kan med kvalificeret flertal beslutte ikke at indlede eller at afbryde forhandlingerne, jf. § 15.

Hvis forhandlingsorganet ikke træffer en sådan beslutning, skal forhandlingerne med ledelsen munde ud i en aftale enten om oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller en eller flere informations- og høringsprocedurer, jf. §§ 17 og 18. Det nærmere indhold af disse aftaler er reguleret i disse bestemmelser, men udgangspunktet er, at parterne kan aftale, hvad de vil.

Hvis forhandlingsorganet og ledelsen aftaler det, eller hvis ledelsen ikke indleder forhandlinger senest

6 måneder efter anmodning er fremsat, eller hvis parterne ikke når til enighed senest 3 år, efter at anmodningen er fremsat, skal der nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg efter reglerne i kapitel 5.

Kapitel 5 indeholder detaljerede regler for nedsættelsen af europæiske samarbejdsudvalg. Baggrunden er, at der her typisk vil være tale om, at parterne ikke selv har været i stand til at indgå en aftale.

Lovforslaget vil i nogle tilfælde supplere lov om varsling af afskedigelser af større omfang, jf. § 23, stk. 2, idet en af de omstændigheder, som den centrale ledelse efter dette forslag er forpligtet til at informere og høre det europæiske samarbejdsudvalg om, er afskedigelser af større omfang. Mens lov om afskedigelser af større omfang angår afskedigelser i Danmark, angår dette forslag afskedigelser, der har betydning for lønmodtagere i flere lande end Danmark.

Økonomiske og administrative konsekvenser

Forslaget skønnes ikke at medføre økonomiske konsekvenser for stat, amter og kommuner.

Erhvervsøkonomiske konsekvenser

Lovforslaget skønnes ikke at have erhvervsøkonomiske konsekvenser af betydning. Det forventes, at knap 100 danske modervirksomheder vil blive berørt af forslaget. De virksomheder, der skal oprette et forhandlingsorgan og et europæisk samarbejdsudvalg, skal afholde udgifterne til afholdelse af møde, herunder rejse-, opholds- og tolkeudgifter mv., jf. §§ 16 og 28.

Miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Forholdet til EU-retten

Lovforslaget implementerer Rådets direktiv af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne. Direktivet skal være gennemført i dansk ret senest den 22. september 1996. Der er tale om minimumsharmonisering. Lovforslaget indeholder på to punkter videregående regler end direktivet:

Det foreslås i § 3, at loven ikke finder anvendelse, hvis arbejdsmarkedets parter ved kollektiv overenskomst gennemfører direktivets regler.

Det foreslås, at besætningsmedlemmer på handelskibe ikke kan vælges til det europæiske samarbejdsudvalg og det særlige forhandlingsorgan, jf. § 33 og bemærkningerne til denne bestemmelse.

Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen konsekvenser i forhold til ligestillingen af mænd og kvinder.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til lovforslagets titel

I det tilgrundliggende direktiv vises allerede i titlen, at det handler om oprettelse af europæiske samarbejdsudvalg eller indførelse af en procedure med henblik på information og høring. Ved valg af forslagets titel er der lagt vægt på, hvad loven vil blive kaldt i daglig tale. Selvom forslaget kaldes lov om europæiske samarbejdsudvalg, skal det ikke forveksles med det, man i Danmark normalt forstår ved »samarbejdsudvalg«. Et europæisk samarbejdsudvalg er efter forslaget et udvalg bestående af lønmodtagerrepræsentanter, som får ret til at mødes med den centrale ledelse i fællesskabsvirksomheden/koncernen for at blive informeret og hørt om spørgsmål, der har betydning for koncernens ansatte i flere lande.

Til § 1

Lovforslaget har til formål at forbedre lønmodtagernes muligheder for information og høring om spørgsmål, der berører virksomheder i flere lande. Lønmodtagerne får mulighed for at oprette et europæisk samarbejdsudvalg eller at indføre en informations- og høringsprocedure. Lovforslaget stiller ikke krav om, at der skal oprettes et europæisk samarbejdsudvalg eller indføres en informations- og høringsprocedure. Lovforslaget giver mulighed for, at dette kan ske efter en aktiv handling. Initiativet kan tages af den centrale ledelse eller af tilsammen 100 ansatte i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen i to lande, der skriftligt anmoder herom.

Til § 2

Lovforslaget finder anvendelse for hele virksomheden eller koncernen, dvs. også for udenlandske dattervirksomheder, når fællesskabsvirksomheden eller modervirksomheden er beliggende i Danmark. Det gælder dog ikke reglerne om opgørelse af antallet af lønmodtagere i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen, beskyttelsen af repræsentanterne i det særlige forhandlingsorgan og af det euro-

pæiske samarbejdsudvalg, reglerne om hvorledes danske repræsentanter i forhandlingsorganet og i det europæiske samarbejdsudvalg vælges, samt sanktionsreglerne.

For danske dattervirksomheder og bedrifter, der kontrolleres af en modervirksomhed eller af en fællesskabsvirksomhed beliggende i et EU-land eller et EØS-land, gælder lovgivningen om europæiske samarbejdsudvalg i det land, hvor modervirksomheden eller den centrale ledelse for fællesskabsvirksomheden er hjemmehørende, da det følger af direktivet, at det er lovgivningen i den medlemsstat, hvor den kontrollerende virksomhed hører hjemme, der skal anvendes. Man har fra medlemsstaternes side bestræbt sig på at koordinere implementeringsprocessen med henblik på at imødegå lovkonflikter.

Til § 3

Hvis arbejdsmarkedets parter gennemfører direktivet ved kollektive overenskomster, således at de rettigheder og pligter, der følger af den pågældende overenskomst, mindst svarer til de rettigheder og pligter, som følger af direktivets bestemmelser, finder lovforslaget, bortset fra reglerne i kapitel 6, ikke anvendelse.

Baggrunden for, at reglerne i kapitel 6 om fortrolighed efter stk. 2 ikke kan fraviges ved kollektiv overenskomst er, at den tavshedspligt, der bliver pålagt medlemmerne i et forhandlingsorgan eller et europæisk samarbejdsudvalg af en dansk modervirksomhed, også gælder for medlemmer fra udenlandske dattervirksomheder. Lovforslaget tager hensyn til, at repræsentanter for lønmodtagerne i en udenlandsk dattervirksomhed nemt skal kunne finde det relevante retsgrundlag for pålæggelse af tavshedspligt.

Gennemfører arbejdsmarkedets parter direktivet ved overenskomst, betyder det endvidere, at reglerne bliver påset i det fagretlige system, i modsætning til reglerne i lovforslaget, der påses af de almindelige domstole. Brud på kollektive overenskomster vil blive sanktioneret med en bød, der indeholder både et pønalt og et erstatningsmæssigt element.

Til §§ 4 og 5

Bestemmelserne definerer begreberne fællesskabsvirksomhed og fællesskabskoncern. Definitionerne svarer til direktivets definitioner af fællesskabsvirksomhed og fællesskabskoncern.

En *fællesskabsvirksomhed* udgøres af én virksomhed, der omfatter bedrifter eller filialer i flere medlemsstater. En bedrift er en lokal afdeling af en virksomhed, fx en filial, jf. kapitel 17 i aktieselskabslo-

F. t. l. vedr. europæiske samarbejdsudvalg

ven (lov nr. 370 af 13. juni 1973, som senest bekendtgjort ved lovbekendtgørelse nr. 760 af 15. september 1995). En sådan bedrift eller filial hæfter typisk ikke selv for de forpligtelser, den indgår.

Der er ikke fundet anledning til nærmere at definere begrebet bedrift i forslaget tekst, idet det ikke efter lovforslaget er afgørende, om der foreligger en fællesskabsvirksomhed eller en fællesskabskoncern. I begge tilfælde vil der efter anmodning bestå en forpligtelse til at iværksætte en procedure med henblik på oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure.

En *fællesskabskoncern* udgøres af flere virksomheder beliggende i flere forskellige medlemsstater. Det afgøres efter § 6 og § 7, om en gruppe af virksomheder har en sådan indbyrdes forbindelse, at der er tale om en koncern.

Det afgørende for, om der foreligger en fællesskabsvirksomhed eller en fællesskabskoncern i lovens forstand er, om den pågældende virksomhed i alt beskæftiger mindst 1.000 lønmodtagere og beskæftiger lønmodtagere i flere EØS- eller EU-lande med undtagelse af Storbritannien.

Begrebet lønmodtager er ikke nærmere defineret i lovforslaget. Om der foreligger et lønmodtagerforhold beror på en samlet vurdering af beskæftigelsesvilkårene, herunder arbejdsgiverens interesse i, at arbejdet udføres af den pågældende selv, om der består en arbejdspligt, om arbejdsgiveren kan instruere om arbejdets udførelse, i hvis navn og for hvis regning og risiko arbejdet udføres mv. Selvstændigt næringsdrivende, der udfører arbejde for virksomheden eller koncernen, er ikke lønmodtagere, ligesom navnlig administrerende direktører mv. typisk vil falde uden for lønmodtagerbegrebet.

Der er mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation aftalt retningslinjer for ledernes deltagelse i europæiske samarbejdsudvalg.

Det følger af direktivet, at antallet af lønmodtagere i en fællesskabsvirksomhed eller -koncern opgøres efter det gennemsnitlige antal lønmodtagere i virksomheden inden for de sidste 2 år. De nærmeste regler om opgørelsen fastsættes af arbejdsministeren, herunder hvorledes deltidsskæftede medregnes i antallet af lønmodtagere.

Loven gælder for alle former for erhvervsvirksomhed, herunder offentligt ejede virksomheder, uanset om virksomheden er organiseret som et andels-, aktie-, anparts- eller kommanditselskab, en fond, en forening, en selvejende institution, en enkeltmandsvirksomhed el. lign. Det er ikke et krav, at virksomheden arbejder med økonomisk vinding for øje.

Til § 6

Bestemmelsen fastlægger, hvornår der er tale om en koncern efter lovforslaget. Koncernbegrebet er afgørende for, om en gruppe af virksomheder har en sådan indbyrdes relation, at de efter anmodning er forpligtet til at iværksætte en procedure med henblik på oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg. Begrebet er endvidere afgørende for hvilken virksomhed i denne gruppe, der i givet fald har de forpligtelser, der påhviler den centrale ledelse.

Efter § 1, stk. 2, nr. 6, i årsregnskabsloven er der tale om et moderselskab, hvis selskabet:

- besidder flertallet af stemmerettighederne i en virksomhed,
- er virksomhedsdeltager og har ret til at udnævne eller afskedige et flertal af medlemmerne i virksomhedens bestyrelse, direktion eller tilsvarende ledelsesorgan,
- er virksomhedsdeltager og har ret til at udøve en bestemmende indflydelse over virksomheden på grundlag af vedtægter eller aftale med denne i øvrigt,
- er virksomhedsdeltager og på grundlag af aftale med andre deltagere råder over flertallet af stemmerettighederne i virksomheden, eller
- besidder kapitalandele i en virksomhed og udøver en bestemmende indflydelse over denne.

Medens et moderselskab anses at foreligge i de foregående tilfælde allerede på grund af *retten* til at udøve bestemmende indflydelse, kræves for at pligten skal indtræde i dette tilfælde, at selskabet *faktisk skal udøve* bestemmende indflydelse.

Det bemærkes, at der – i modsætning til litra b, c og d – ikke efter litra e kræves, at moderselskabet er virksomhedsdeltager, men blot at det besidder kapitalandele i en anden virksomhed, fx som panthaver.

Disse regler og den praksis, der har udviklet sig i tilknytning hertil, vil være vejledende i forbindelse med fastlæggelsen af, hvornår bestemmende indflydelse foreligger efter § 6, stk. 1.

Det afgørende for, om en gruppe af virksomheder har denne indbyrdes forbindelse, er, om én virksomhed udøver bestemmende indflydelse over for en eller flere andre virksomheder.

Formodningsreglerne i § 6, stk. 2, indebærer, at den virksomhed, der har en sådan relation til en anden virksomhed, som er nævnt i stk. 2, nr. 1-3, må godtgøre, at der ikke er tale om bestemmende indflydelse, hvis virksomheden ikke ønsker at have de pligter, der følger af lovforslaget. Hvis flere virksomheder inden for koncernen er indbyrdes uenige om, hvilken virksomhed, der har pligterne efter lovforslaget, formodes den virksomhed, der opfylder en af

betingelserne i stk. 2, for at have ansvaret, medmindre det kan godtgøres, at en anden virksomhed kan udøve bestemmende indflydelse. Hvis flere virksomheder opfylder en eller flere af betingelserne i stk. 2, afgøres det efter stk. 3 og § 7, stk. 1, hvilken virksomhed, der har pligterne.

Hvis to eller flere virksomheder, der ikke indbyrdes er koncerneforbundne, alle kan udøve forskellige former for indflydelse på den samme dattervirksomhed, fx fordi én virksomhed (A) råder over mere end halvdelen af stemmerne på virksomhedens generalforsamling, og en anden virksomhed (B) er i besiddelse af mere end 50% af den samlede aktiekapital, skal det afgøres hvilken virksomhed, der har forpligtelsen til efter anmodning at iværksætte en procedure med henblik på oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure. I det nævnte eksempel vil virksomhed A være modervirksomhed, medmindre det kan godtgøres, at virksomhed B udøver bestemmende indflydelse.

Hvad navnlig angår den betingelse, der er nævnt i stk. 2, nr. 3, bemærkes, at besiddelse af kapitalmajoriteten ikke efter dansk selskabsret nødvendigvis er ensbetydende med bestemmende indflydelse, da der efter aktieselskabsloven er mulighed for en stemmedifferentiering op til 1:10. En virksomhed, der er i besiddelse af kapitalmajoriteten, men kun råder over et lille antal stemmerettigheder på en anden virksomheds generalforsamling, vil således ikke være modervirksomhed, medmindre bestemmende indflydelse foreligger af andre grunde.

Det følger af bestemmelsen i stk. 6, at der i visse situationer ikke foreligger bestemmende indflydelse. De typer af virksomhed, der er omhandlet i artikel 3, stk. 5, litra a), i Rådets forordning (EØF) nr. 4064/89 af 21. december 1989 om kontrol med virksomhedssammenslutninger, er finansielle virksomheder, der midlertidigt ligger inde med kapitalandele i en anden virksomhed med henblik på videresalg, i det omfang de til kapitalandelene knyttede stemmerettigheder ikke udnyttes.

Fusionsforordningens art. 3, stk. 5, litra c) omhandler finansielle holdingselskaber, som er defineret i art. 5, stk. 3, i Rådets fjerde direktiv af 25. juli 1978 om årsregnskaber for visse selskabsformer (78/660), med den yderligere begrænsning, at de stemmerettigheder, holdingselskabet er i besiddelse af, kun benyttes til at bevare den fulde værdi af investeringen og ikke til direkte eller indirekte at bestemme den konkurrencemæssige adfærd i virksomhederne.

Holdingselskaber er i art. 5, stk. 3, 1. pkt., i fjerde selskabsdirektiv defineret som selskaber, der ude-

lukkende har til formål at besidde kapitalinteresser i andre virksomheder samt at forvalte og udnytte disse interesser uden direkte eller indirekte at blande sig i administrationen af disse virksomheder. Det er efter 2. pkt. yderligere en betingelse, at en retlig eller administrativ myndighed skal kunne føre tilsyn med overholdelsen af de begrænsninger, der gælder for disse selskabers virksomhed.

Også i visse danske koncernekonstruktioner vil der være tale om, at en modervirksomhed opfylder de i § 6, stk. 1-3, opstillede betingelser for at udøve bestemmende indflydelse, men blot ikke udnytter denne mulighed. Modervirksomheden er således fx karakteriseret ved passiv besiddelse af kapitalandele. Der kan henvises til art. 5, stk. 1, i Rådets direktiv af 13. juni 1983 om konsoliderede regnskaber, hvor det er søgt opregnet, hvornår der foreligger passivitet. I disse tilfælde vil modervirksomheden efter omstændighederne opfylde de materielle betingelser i fusionsforordningens art. 3, stk. 5, litra c). Det foreslås, at sådanne virksomheder, som er sammenlignelige med de direkte af forordningen omfattede, også er omfattet af undtagelsen i stk. 6, uanset at der i Danmark ikke er etableret det ovennævnte tilsyn.

Hvis en sådan modervirksomhed i praksis afstår fra at træffe beslutninger om virksomhedernes drift, og hvis der iøvrigt er en anden virksomhed inden for koncernen, som har bestemmende indflydelse på de øvrige virksomheder, vil ledelsen for denne anden virksomhed kunne anses for den centrale ledelse.

Hvis disse betingelser ikke er opfyldt, påhviler det modervirksomhedens ledelse at tage de fornødne initiativer efter lovforslaget. Såfremt der som resultat heraf indgås en aftale mellem ledelsen og det særlige forhandlingsorgan, er der intet til hinder for, at det i en sådan aftale fastsættes, at møder holdes med og information gives fra et andet ledelsesforum end ledelsen for modervirksomheden.

Det følger af bestemmelsen i stk. 7, at de stemmerettigheder, der tilkommer en dattervirksomhed i en anden virksomhed, medregnes i modervirksomhedens stemmeandel i forbindelse med fastlæggelsen af, om bestemmende indflydelse foreligger. Der gælder et tilsvarende princip i årsregnskabslovens § 1, stk. 3.

Det følger af bestemmelsen i stk. 8, at bestemmende indflydelse ikke efter lovforslaget kan foreligge i den form, der udøves i forbindelse med en konkurs- eller likvidationsbehandling, en betalingsstandsning, en tvangsakkord eller en frivillig akkord eller en lignende procedure.

Til § 7

Bestemmelsen definerer begrebet »den centrale ledelse«, dvs. den ledelse, der efter lovforslaget har forpligtelsen til efter anmodning at iværksætte en procedure med henblik på oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure.

Hvis der er tale om en *fællesskabsvirksomhed*, jf. § 4, tilkommer dette ansvar ledelsen for fællesskabsvirksomheden som sådan.

Hvis der er tale om en *fællesskabskoncern*, jf. § 5, tilkommer ansvaret ledelsen for modervirksomheden.

Hvis modervirksomheden selv er dattervirksomhed i forhold til en anden virksomhed, og således er en del af en større koncern, følger det af § 7, stk. 1, 2. pkt., at virksomhedens ledelse ikke er forpligtet til at iværksætte proceduren. Forpligtelsen påhviler ledelsen for den virksomhed, der er øverst i koncernhierarkiet.

Det bemærkes, at bestemmelsen ikke er til hinder for, at der indgås aftale om flere europæiske samarbejdsudvalg inden for samme koncern. Hvis der fx inden for koncernen findes virksomheder inden for forskellige brancher, kan det være praktisk at oprette samarbejdsudvalg for hver enkelt branche. Hvis der imidlertid ikke er indgået aftaler for alle brancher i koncernen, så er den efter lovforslaget altid forpligtet til efter anmodning at indlede forhandlinger om oprettelsen af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure på det øverste fælles niveau i koncernen, jf. § 10.

Bestemmelsens stk. 2 regulerer den situation, at modervirksomheden ikke er hjemmehørende i et af de lande, der er omfattet af direktivet. I så fald har ledelsen for modervirksomheden mulighed for at udpege en repræsentant i et af de af direktivet omfattede lande, der i givet fald vil have ansvaret for at iværksætte en procedure med henblik på at etablere et europæisk samarbejdsudvalg.

Til § 8

Efter bestemmelsen får arbejdsministeren hjemmel til at udstede en bekendtgørelse om beregningen af lønmodtagerantallet. Der findes regler om opgørelse af antallet af lønmodtagere i bekendtgørelse om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber, bekendtgørelse om virksomhedsbegreb/arbejdssted og om opgørelse af antal lønmodtagere efter lov om varslings mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang samt i årsregnskabsloven. Det er hensigten i videst muligt

omfang at koordinere de kommende regler med de eksisterende regelsæt.

Til kapitel 3

I dette kapitel reguleres, hvem der skal sørge for, at mulighederne for at oprette et europæisk samarbejdsudvalg eller indføre en informations- og høringsprocedure er tilstede, og hvornår forhandlingerne skal indledes.

Til § 9

Det er den centrale ledelse, der har ansvaret for at skaffe de nødvendige midler og at påse, at de nødvendige betingelser er tilstede for nedsættelse af det europæiske samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure, jf. § 28.

Det kan dreje sig om at sikre de ansatte, der er valgt til medlemmer af henholdsvis forhandlingsorganet og det europæiske samarbejdsudvalg, frihed uden løntab til deltagelse i møder. Endvidere kan det dreje sig om at sørge for at skaffe lokaler og tolkebistand, tillade brug af telefon og fax, betale rejse og ophold, osv.

Til § 10

Forhandlingerne om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure kan indledes på to måder. Den ene er, hvor den centrale ledelse selv vælger at påbegynde forhandlingerne, og den anden er, hvor den centrale ledelse er forpligtet hertil.

Den centrale ledelses valgfrihed falder væk i det øjeblik, hvor tilsammen mindst 100 lønmodtagere skriftligt har anmodet om at få oprettet et europæisk samarbejdsudvalg eller en informations- og høringsprocedure.

Da det kan være vanskeligt for lønmodtagere i en stor fællesskabsvirksomhed eller fællesskabskoncern at vide, hvem der er den centrale ledelse efter dette lovforslag, kan anmodningen efter stk. 2 også gives til en anden ledelse end den centrale ledelse. De i § 20 nævnte frister regnes således fra det tidspunkt, hvor anmodningen er indgivet til en ledelse i en virksomhed eller bedrift i fællesskabskoncernen eller fællesskabsvirksomheden.

Til kapitel 4

Bestemmelserne i dette kapitel regulerer nedsættelsen af et særligt forhandlingsorgan. Det særlige forhandlingsorgan forhandler på lønmodtagernes vegne med den centrale ledelse om en aftale om et

europæisk samarbejdsudvalg eller en informations- og høringsprocedure.

Til § 11

Det er den centrale ledelse, der skal tage initiativ til nedsættelsen af det særlige forhandlingsorgan.

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 regulerer valg af medlemmer fra Danmark til et særligt forhandlingsorgan, uanset om modervirksomheden er beliggende i Danmark eller i en anden medlemsstat. I Danmark er der tradition for, at samarbejdsudvalget er det naturlige forum til løsning af den slags spørgsmål, lovforslaget omhandler. Det er i overensstemmelse med dansk opfattelse, at B-siden altid anses for kompetent til at vælge lønmodtagerrepræsentanter.

I andre situationer, hvor samarbejdsudvalg ikke er oprettet, men hvor der er tillidsrepræsentanter for de enkelte grupper af ansatte, vil det være naturligt, at valget foretages af tillidsrepræsentanterne. Hvis der heller ikke findes tillidsrepræsentanter på virksomheden vælges medlemmerne blandt samtlige lønmodtagere. Der er også mulighed for at ledelsen på den ene side og de ordinære medlemmer af samarbejdsudvalget eller tillidsrepræsentanterne kan aftale at afholde urafstemning.

Hvis der er grupper, der ikke omfattes af eksisterende samarbejdsaftaler, eller hvis der er grupper uden tillidsrepræsentation, kan samarbejdsudvalget eller gruppen af tillidsrepræsentanter suppleres med repræsentanter for disse grupper. Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig udannelse. Det er en betingelse, at disse grupper inden valget anmoder om repræsentation. Det forudsættes, at valget annonceres i så god tid, at disse grupper får mulighed for at anmode om repræsentation.

Efter stk. 5 beregner den centrale ledelse først hvor mange medlemmer, der skal være i forhandlingsorganet, efter betingelserne i nr. 1-3.

Derefter meddeler den centrale ledelse de enkelte virksomheder i fællesskabsvirksomheden/-koncernen hvor mange medlemmer, der skal udpeges fra hvert land.

Hvis virksomheden eller koncernen har færre end 2.000 ansatte og kun har bedrifter eller virksomheder i to lande, opfyldes betingelserne i nr. 1 og 2.

Hvis virksomheden har flere ansatte, opfyldes betingelserne i nr. 3 a-d successivt, idet der tages hensyn til, at det højeste antal medlemmer er 17.

Først opfyldes betingelse nr. 1, og der fortsættes til nr. 3 a) og følgende, indtil man er nået op på 17 medlemmer.

Betingelserne a)-b) og c) er alternative, således at enten skal a)-b) eller c) anvendes. Betingelse d) tages kun i brug, når det drejer sig om store virksomheder, dvs. mere end 10.000 ansatte.

Den centrale ledelse kan ikke fastsætte, hvordan selve udvælgelsen af medlemmerne skal foregå i det enkelte land. Udvalgelsen foregår efter de regler og/eller den praksis, som er gældende i det land/de lande, hvorfra der skal vælges medlemmer.

Til § 12

Bestemmelsen svarer til art. 5, stk. 2, i direktivet. Ved lokale ledelser forstås enhver ledelse for en virksomhed eller en bedrift.

Til § 13

Bestemmelsen i stk. 1 svarer til direktivets art. 6, stk. 1.

Der er ikke i stk. 2 sat en begrænsning på, hvor mange særligt sagkyndige forhandlingsorganet kan lade sig bistå af, og ledelsen kan ikke bestemme, hvem der er særligt sagkyndig. Det er forhandlingsorganets eget valg. Den centrale ledelse er dog kun forpligtet til at dække udgifterne til én særligt sagkyndig, jf. § 28. En særligt sagkyndig kan være en af de ansatte i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen, der er særlig forhandlingsvant eller særlig økonomikyndig, fællestillidsmanden fra en af de største bedrifter osv. Det kan også være en person fra en af organisationerne, en person fra en af de nationale eller de europæiske organisationer eller en advokat eller revisor. De særligt sagkyndige er ikke medlemmer af forhandlingsorganet, men kan være tilstede på møderne for at yde den nødvendige sagkyndige bistand og kan redegøre for afgrænsede problemstillinger.

Tilsvarende regler om inddragelse af særligt sagkyndige kendes fra lov nr. 414 af 1. juni 1994 om varslings mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Det særlige forhandlingsorgan nedlægges, når det har udført sin opgave.

Til § 14

Den centrale ledelse har ansvaret for at igangsætte forhandlingerne med forhandlingsorganet og indkalde til møde, og de lokale ledelser skal underrettes om indkaldelsen. Hvis den centrale ledelse ikke indleder forhandlingerne inden 6 måneder efter, at der er fremsat anmodning om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure, skal der nedsættes et eu-

ropæisk samarbejdsudvalg efter bestemmelserne i kapitel 5.

Til § 15

Det kan vise sig, at det ønske, som 100 ansatte har haft om at få oprettet et europæisk samarbejdsudvalg, ikke deles af det særlige forhandlingsorgan. Der er derfor mulighed for, at det særlige forhandlingsorgan kan beslutte ikke at indlede eller at afbryde forhandlingerne med den centrale ledelse. Det forudsætter en afstemning blandt forhandlingsorganets medlemmer, og de kan med mindst to tredjedele flertal tage en sådan beslutning.

Afstemningen foregår således, at hvert medlem har én stemme, uanset om den pågældende fx er valgt fra et land eller af en række virksomheder, hvor der er særligt mange ansatte sammenlignet med andre medlemmer i samme forhandlingsorgan.

Selvom der stadig måtte være 100 ansatte eller flere, der ønsker nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg, indtræder der i så fald en pause på 2 år, hvori der ikke kan fremsættes nye anmodninger. Der skal dog være mulighed for, at det særlige forhandlingsorgan og den centrale ledelse kan træffe beslutning om, at dette kan ske allerede efter fx 1 år.

Til § 16

Udgifterne i forbindelse med forhandlingerne vil bl.a. være rejse og opholdsudgifter for medlemmerne, tolkeudgifter, udgifter til oversættelse af dokumenter og evt. leje af lokale. Endvidere vil det være den centrale ledelse, medmindre andet er aftalt, der skal godtgøre medlemmernes udgifter ved varetagelsen af deres hverv, såsom løntab. For ansatte i danske virksomheder efter de samme principper, som er gældende for sikkerhedsrepræsentanter, jf. arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2.

Til § 17

Indholdet af en aftale om europæiske samarbejdsudvalg

I bestemmelsen er opstillet en række punkter, som skal fastsættes i aftalen. Bestemmelsen giver bortset herfra parterne aftalefrihed.

Parterne skal ikke følge de krav, der stilles til et europæisk samarbejdsudvalg oprettet efter kapitel 5. Parterne er således ikke forpligtet til fx at aftale et årligt møde eller til at udarbejde en rapport osv. Hvis parterne ønsker andre mødeintervaller eller et andet mødegrundlag end en rapport, kan de frit aftale det.

Til § 18

Indholdet af en aftale om informations- og høringsprocedure

Den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan kan også vælge at indgå en aftale om en informations- og høringsprocedure istedet for at indgå en aftale om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg. En sådan aftale vil for nogle fællesskabsvirksomheder eller -koncerner være at foretrække, fordi der måske i forvejen eksisterer informations- og høringsveje i koncernen, som blot kan udbygges, eller koncernen har en særlig struktur, som gør det mere hensigtsmæssigt med en sådan aftale.

Hvis parterne beslutter sig for en sådan procedure istedet for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg, bør det overvejes, hvad formålet med proceduren skal være, hvordan den skal fungere, hvilke emner, der skal være genstand for information og høring under en sådan procedure, hvordan den skal finansieres samt gyldighedsperioden.

Til § 19

Der henvises til bemærkninger til § 15 om, hvordan medlemmerne stemmer.

Til kapitel 5

Bestemmelserne i dette kapitel er subsidiære i forhold til kapitel 4 og skal alene anvendes, når der er uenighed, udvist passivitet fra den centrale ledelses side eller parterne positivt har bestemt at ville bruge bestemmelserne. Der stilles her krav om oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg efter en bestemt model i modsætning til de tidligere kapitler, der handler om parternes muligheder for at indgå deres egen aftale om et europæisk samarbejdsudvalg eller en informations- og høringsprocedure. I bestemmelserne beskrives, hvordan et europæisk samarbejdsudvalg sammensættes, samt hvilke pligter og rettigheder den centrale ledelse og det europæiske samarbejdsudvalg har.

Til § 20

Bestemmelsen sikrer, at der oprettes et europæisk samarbejdsudvalg, når der er fremsat anmodning herom. Konsekvensen af, at den centrale ledelse undlader at indlede forhandlingerne eller parterne ikke kan opnå enighed, er, at det bliver obligatorisk at oprette et europæisk samarbejdsudvalg.

Forhandlingerne anses for at være indledt, når der er indkaldt til møde og dette møde afholdes indenfor en rimelig tid, efter at indkaldelsen er sendt ud.

Der lægges således et vist pres på den centrale ledelse og parterne til at søge at nå til enighed, hvis ikke de skal blive forpligtede af bestemmelserne i dette kapitel.

Til § 21

I bestemmelsen præciseres det, at europæiske samarbejdsudvalgs kompetence er begrænset til spørgsmål, der går på tværs af landegrænserne. Det drejer sig om information og høring om spørgsmål, der vedrører hele fællesskabsvirksomheden eller -koncernen eller dele heraf forudsat, at de er beliggende i forskellige lande.

Når det drejer sig om en virksomhed eller koncern, hvor den centrale ledelse ikke er placeret i et af de i § 4, nr. 1, nævnte lande, er det europæiske samarbejdsudvalgs kompetence begrænset til alene at angå information og høring om spørgsmål, der vedrører koncernens virksomheder og bedrifter i de i § 4, nr. 1, nævnte lande.

Til § 22

Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg er ansatte i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen.

Efter stk. 2 og 3 vælges medlemmerne fra Danmark på samme måde som medlemmerne fra Danmark af det særlige forhandlingsorgan, jf. § 11, stk. 3 og 4, og bemærkningerne til denne bestemmelse.

Der åbnes efter stk. 4 mulighed for at nedsætte et forretningsudvalg, når der er tale om store europæiske samarbejdsudvalg. Det kan være vanskeligt at samle et europæisk samarbejdsudvalg på op til 28 eller 30 medlemmer fra de fleste af landene i Europa med kort frist. Indkaldelse til det europæiske samarbejdsudvalg kræver fx organisering af rejser, ophold, tolkning. Hvis det drejer sig om information og høring om beslutninger, som skal tages hurtigt, er det særligt hensigtsmæssigt at have et forretningsudvalg.

Til § 22, stk. 5

Det er den centrale ledelse, der skal tage initiativ til/igangsætte oprettelsen af det europæiske samarbejdsudvalg.

Først beregner den centrale ledelse hvor mange medlemmer, der skal være i det europæiske samarbejdsudvalg efter betingelserne i nr. 1-3.

Derefter meddeler den centrale ledelse de enkelte virksomheder i fællesskabsvirksomheden/-koncernen hvor mange medlemmer, der skal udpeges fra hvert enkelt land.

Hvis virksomheden eller koncernen har færre end 2.000 ansatte, opfyldes betingelserne i nr. 1-2.

Hvis virksomheden har flere ansatte, opfyldes betingelserne i nr. 3 a)-d) successivt, idet der tages hensyn til, at det højeste antal medlemmer er på 30.

Først opfyldes betingelse nr. 1, og der fortsættes til nr. 3 a) og følgende, indtil man er nået op på 30 medlemmer.

Betingelserne a)-b) og c) er alternative, således at enten skal a)-b) eller c) anvendes. Betingelse d) tages kun i brug, når det drejer sig om store virksomheder, dvs. mere end 10.000 ansatte.

Den centrale ledelse kan ikke fastsætte, hvordan selve udvælgelsen af medlemmerne skal foregå i det enkelte land. Udvælgelsen foregår efter regler og/eller den praksis, som er gældende i det land eller de lande, hvorfra der skal vælges medlemmer.

I Danmark forudsættes valget at foregå efter de sædvanlige principper for valg af tillidsmænd, valg af medlemmer til samarbejdsudvalget eller lignende samarbejdssystemer, jf. dog § 35.

Til § 22, stk. 7

Den centrale ledelse kan bestemme, at det er ledelsen i en bestemt virksomhed i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen, der skal orienteres om det europæiske samarbejdsudvalgs sammensætning. Hvis ikke den centrale ledelse har truffet beslutning om dette, skal meddelelsen om sammensætningen gives til den centrale ledelse.

Til § 22, stk. 8

Når det europæiske samarbejdsudvalg har fungeret i 4 år, skal udvalget undersøge, om udvalget skal fortsætte på de eksisterende betingelser, eller om der er grundlag for at indgå en aftale om et europæisk samarbejdsudvalg eller om en informations- og høringsprocedure efter bestemmelserne i kapitel 4.

Til § 22, stk. 9

Hvis et eksisterende europæisk samarbejdsudvalg beslutter at ville forhandle om en aftale om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller om indførelse af en informations- og høringsprocedure efter kapitel 4, skal den centrale ledelse ikke oprette et særligt forhandlingsorgan, jf. § 11. Det eksisterende europæiske samarbejdsudvalg forhandler med den centrale ledelse om indgåelse af en sådan aftale.

*Til § 23**Det ordinære møde*

Lovforslaget følger direktivet mht. at give det europæiske samarbejdsudvalg ret til at holde møde med den centrale ledelse. Der er tale om to typer af møder, de almindelige møder i § 23, som afholdes en gang årligt, og ad-hoc-møderne i § 24, som der er mulighed for at afholde i specielle tilfælde.

Den centrale ledelse skal holde mindst et årligt møde med et europæiske samarbejdsudvalg. Den information og høring, der skal gives, skal vedrøre fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens udvikling og aktiviteter.

Den centrale ledelse skal inden mødet udarbejde en rapport, der udsendes til medlemmerne. Det er rapporten, der danner grundlaget for mødet, og det er således vigtigt, at udvalgets medlemmer får lejlighed til at forberede sig til mødet. Dette indebærer, at den centrale ledelse må sørge for, dels at rapporten udsendes i rimelig tid før mødet, dels at rapporten foreligger på de sprog, som gør det muligt for udvalgets enkelte medlemmer at læse rapporten.

Til § 24

Den centrale ledelse skal orientere forretningsudvalget eller det europæiske samarbejdsudvalg om helt usædvanlige omstændigheder, som påvirker lønmodtagernes interesser. Den centrale ledelse er kun forpligtet til at indkalde til et møde, når sådanne omstændigheder foreligger, hvis forretningsudvalget eller det europæiske samarbejdsudvalg anmoder herom.

Begivenheder, der påvirker lønmodtagernes interesser, men som er normalt forekommende og et led i den pågældende fællesskabsvirksomheds eller fællesskabskoncerns virksomhed og drift, vil ikke kunne henføres til sådanne usædvanlige begivenheder, der kan begrunde en sådan særskilt information af forretningsudvalget eller det europæiske samarbejdsudvalg.

Mødet efter denne bestemmelse skal ikke holdes med den centrale ledelse, hvis der er en anden ledelse, der er bedre inde i baggrunden for de særlige omstændigheder, og som tillige har det økonomiske ansvar for beslutningen.

Mødet bør så vidt muligt holdes, inden de begivenheder, der er tale om, giver anledning til beslutninger, i modsætning til det ordinære møde, som i højere grad har karakter af en årlig status for koncernen.

Til § 25

Efter bestemmelsen har det europæiske samarbejdsudvalg eller forretningsudvalget i tilknytning til mødet med den centrale ledelse ret til at holde et formøde, hvor ledelsen ikke deltager. Denne bestemmelse er vigtig for, at et europæisk samarbejdsudvalg kommer til at fungere. Medlemmerne af udvalget kommer fra forskellige lande og forskellige dele af koncernen og har ellers ikke mange muligheder for sammen at drøfte de spørgsmål, den fremlagte rapport rejser, inden udvalget mødes med ledelsen.

Til § 26

Bestemmelsen handler om det europæiske samarbejdsudvalgs informationspligt til de lønmodtagere, som udvalget repræsenterer. Det er medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg, der skal orientere lønmodtagerrepræsentanterne om indholdet og resultatet af mødet med den centrale ledelse. I danske aktieselskabsbestyrelser og samarbejdsudvalg videregives informationen normalt i et referat, der udsendes af bestyrelsesformanden på vegne af bestyrelsen eller af samarbejdsudvalget. Den information, som videregives i medfør af denne bestemmelse, skal ikke afstemmes med den centrale ledelse forudsat at de informationer, der videregives, ikke er undergivet bestemmelserne om fortrolighed. Informationen vil normalt kunne gives skriftligt, men omstændighederne kan tilsige at de ansatte skal have mulighed for at blive orienteret mundtligt.

Til § 27

Efter forslaget har udvalget eller forretningsudvalget mulighed for at lade sig støtte af særligt sagkyndige, hvis det er nødvendigt.

En særligt sagkyndig kan være en af de ansatte i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen, der er særlig forhandlingsvant eller særlig økonomikyndig, fællestillidsmanden fra en af de største bedrifter osv. Det kan også være en person fra en af organisationerne, en person fra en af de nationale eller europæiske organisationer eller en advokat eller revisor.

De særligt sagkyndige er ikke medlemmer af udvalget, men kan være tilstede under mødet med ledelsen for at yde den nødvendige sagkyndige bistand og kan redegøre for afgrænsede problemstillinger. Der er ikke sat begrænsning på, hvor mange særligt sagkyndige udvalget kan lade sig støtte af, jf. dog § 28, stk. 3.

Til § 28

Den centrale ledelse afholder udgifterne til driften af det europæiske samarbejdsudvalg, men bestemmelsen udelukker ikke, at ansvaret for udgifterne kan være fordelt, således at det fx er de enkelte virksomheder eller bedrifter, der afholder udgifterne i forbindelse med de enkelte medlemmers deltagelse. Efter forslaget er ansvaret dog i den sidste ende den centrale ledelse. Udgifterne til driften omfatter bl.a. udgifterne i forbindelse med trykningen af rapporten, oversættelse til de relevante sprog, forsendelse, selve mødets afholdelse, dvs. tolkning, lokale osv. Derudover afholder den centrale ledelse også de udgifter for medlemmerne, der er nødvendige for, at de kan udføre deres hverv, fx rejseudgifter, ophold, tolkning, og ledelsen skal sikre, at medlemmerne bevarer deres lønindtægt.

I stk. 3 foreslås det at benytte direktivets mulighed for at fastsætte, at den centrale ledelse kun skal dække udgifterne til en særligt sagkyndig. De udgifter, der er tale om, svarer til de udgifter, som den centrale ledelse skal dække for det enkelte medlem, dvs. rejseudgifter, ophold og tolkning. Den centrale ledelse skal således ikke dække evt. honorar til den særligt sagkyndige.

Til § 29

Direktivet giver mulighed for, at medlemsstaterne kan fastsætte budgetregler for det europæiske samarbejdsudvalg, og denne mulighed er udnyttet i lovforslaget som en bemyndigelse til arbejdsministeren.

Til kapitel 6

Da repræsentanterne i et europæisk samarbejdsudvalg og i forhandlingsorganet samt de sagkyndige, repræsentanterne måtte rådføre sig med, kan komme i besiddelse af oplysninger, der har væsentlig betydning for virksomhedens interesser, foreslås det, at der indføres regler om tavshedspligt og regler om, i hvilket omfang ledelsen kan tilbageholde visse oplysninger.

Til § 30

§ 30 vedrører adgangen til pålægge medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg tavshedspligt. Det er virksomhedens ledelse, der skønner over, om en oplysning er af en sådan karakter, at medlemmerne af forhandlingsorganet og samarbejdsudvalget ikke må videregive den pågældende oplysning. Det foreslås, at

tavshedspligten fortsat gælder, selvom de pågældende medlemmers mandatperiode er udløbet.

Det er en betingelse, at hensynet til virksomhedens interesser tilsiger pålæggelse af tavshedspligt. Det beror på en konkret vurdering, hvilke oplysninger det er nødvendigt at belægge med tavshedspligt. Ledelsens afgørelse kan prøves ved de almindelige domstole.

Bestemmelsen indeholder ikke nærmere regler for, hvilke typer af oplysninger, der vil kunne være tale om. Kerneområdet vil være oplysninger om forretnings- og driftshemmeligheder, men også andre typer af oplysninger vil kunne være beskyttelsesværdige af hensyn til virksomhedens interesser.

Tavshedspligt kan alene pålægges i konkrete tilfælde. Det vil ikke efter lovforslaget være muligt generelt at pålægge medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og forhandlingsorganet tavshedspligt med hensyn til de oplysninger, de pågældende modtager som led i deres hverv.

Tavshedspligten omfatter alle medlemmer af forhandlingsorganet, det europæiske samarbejdsudvalg og forretningsudvalget samt de særligt sagkyndige, de pågældende rådfører sig med. Det indebærer, at også medlemmer af de pågældende organer fra udenlandske datterselskaber kan pålægges tavshedspligt efter lovforslaget.

Til § 31

§ 31 angår adgangen til helt at undlade at videregive visse oplysninger til det særlige forhandlingsorgan, det europæiske samarbejdsudvalg og forretningsudvalget.

Hvis ledelsen skal undlade at videregive oplysninger, som iøvrigt ville være relevante for udvalget eller forhandlingsorganet, forlanges det ikke alene, at det er nødvendigt at tilbageholde oplysningerne af hensyn til virksomhedens interesser, men også at de pågældende oplysninger vil skade eller genere den pågældende virksomhed.

Den centrale ledelse kan endvidere undlade at videregive oplysninger, som det efter lovgivningen iøvrigt vil være ulovligt at videregive. Det kan fx være oplysninger, der efter de børsretlige regler vil være ulovligt at videregive.

Til § 33

Direktivet henviser til den beskyttelse, som lønmodtagerrepræsentanter nyder efter national lovgivning og praksis. Det foreslås, at medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg nyder den samme beskyttelse, som tilidsmænd har i forbindelse med udøvelsen af deres

hverv. Bestemmelsen har samme formulering, som bestemmelsen om sikkerhedsrepræsentanternes beskyttelse i § 10, stk. 2, i arbejdsmiljøloven.

Til § 34

I moderne skibsfart vil besætningsmedlemmer på handelsskibe i mange tilfælde sejle på langdistance-ruter. Sådanne skibe vil kun sjældent være i havn. I forbindelse med sådanne vilkår vil det være vanskeligt for et besætningsmedlem at fungere som medlem af det særlige forhandlingsorgan eller det europæiske samarbejdsudvalg. Derfor foreslås det, at besætningsmedlemmer ikke kan vælges som medlemmer. På den anden side bør de sikres den information om virksomhedens/koncernens forhold, som resten af de ansatte i koncernen vil modtage efter dette lovforslag, ligesom de bør tælles med ved opgørelsen af grænserne i §§ 4 og 5.

Det foreslås i stk. 2, at arbejdsministeren iøvrigt fastsætter særlige regler for besætningsmedlemmer, da der bl.a. kan være praktiske problemer forbundet med at deltage i selve udpegningen af medlemmer til forhandlingsorganet og samarbejdsudvalget.

Til § 35

Det er efter direktivet et nationalt anliggende at fastsætte regler for, hvorledes valget af repræsentanterne fra de enkelte medlemsstater til det europæiske samarbejdsudvalg og det særlige forhandlingsorgan skal foregå. § 35 giver arbejdsministeren bemyndigelse til at fastsætte sådanne valgeregler. Bemyndigelsen vil alene blive udnyttet i det omfang, man ikke på virksomhederne selv er i stand til at vælge repræsentanter, der er tilstrækkeligt repræsentative.

Til § 36

Det foreslås, at medlemmer af det særlige forhandlingsorgan, af det europæiske samarbejdsudvalg eller af forretningsudvalget, eller særligt sagskyndige, der bistår disse, straffes med bøde for videregivelse af oplysninger, der efter §§ 30 eller 32 er givet som fortrolige.

Bestemmelsen skal sammenholdes med de almindelige regler om strafferetlig jurisdiktion i straffelovens §§ 6-7 og 9. Det følger af disse regler, at danske repræsentanter i europæiske samarbejdsudvalg oprettet af en udenlandsk modervirksomhed, der vide-

regiver fortrolige oplysninger i Danmark eller i udlandet efter omstændighederne vil kunne straffes i Danmark. Det samme gælder udenlandske repræsentanter, når oplysningerne videregives i Danmark. Udenlandske repræsentanter af et europæisk samarbejdsudvalg, der videregiver fortrolige oplysninger i udlandet, vil endvidere efter omstændighederne kunne straffes.

Det foreslås, at bestemmelsen ikke finder anvendelse, hvis højere straf er forskyldt efter anden lovgivning. Det kan fx være straffelovens § 296, stk. 1, nr. 2, om den, der giver urigtige eller vildledende oplysninger om aktieselskabers, andelsselskabers eller lignende foretagenders forhold gennem offentlige meddelelser mv.

Til § 37

Efter denne bestemmelse straffes overtrædelser af en række bestemmelser med bøde. Lovforslaget giver lønmodtagerne som gruppe ret til oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg mv. Da der derfor ikke vil være tale om, at den enkelte lønmodtager bliver krænkede, er bødestraf valgt fremfor godtgørelse.

Til § 38

Det er foreslået, at lovforslaget træder i kraft den 22. september 1996, der er det tidspunkt, hvor direktivet skal være gennemført.

Til § 39

Efter forslaget respekteres allerede indgåede aftaler om information og høring, således at fællesskabsvirksomheder eller -koncerner, der har sådanne aftaler, ikke er omfattet af loven.

De krav, der stilles til en aftale, er, at den skal omfatte alle lønmodtagerne i fællesskabsvirksomheden eller -koncernen, derudover skal den både være indgået og være trådt i kraft inden lovens ikrafttræden den 22. september 1996. Endelig skal aftalen handle om information og høring om spørgsmål, der har betydning for virksomheden eller koncernen på tværs af landegrænserne. Det vil sige, at en eller flere virksomheder beliggende i forskellige lande men indenfor samme virksomhed eller koncern skal være berørt.

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

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 2, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen (¹),

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg (²),

i henhold til fremgangsmåden i traktatens artikel 189 C (³), og

ud fra følgende betragtninger:

På grundlag af protokol nr. 14 om social- og arbejdsmarkedspolitikken, der er knyttet som bilag til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, har Kongeriget Belgien, Kongeriget Danmark, Forbundsrepublikken Tyskland, Den Helleniske Republik, Kongeriget Spanien, Den Franske Republik, Irland, Den Italienske Republik, Storhertugdømmet Luxembourg, Kongeriget Nederlandene og Den Portugisiske Republik, i det følgende benævnt »medlemsstaterne«, der ønsker at gennemføre socialpagten fra 1989, indgået en aftale om social- og arbejdsmarkedspolitikken;

i henhold til artikel 2, stk. 2, i nævnte aftale kan Rådet ved udstedelse af direktiver vedtage minimumsforskrifter;

i henhold til artikel 1 i samme aftale har Fællesskabet og medlemsstaterne bl.a. som mål at fremme dialogen på arbejdsmarkedet;

i punkt 17 i fællesskabspagten om arbejdstageres grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder hedder det bl.a., at »informationen og høringen af arbejdstagerne skal udbygges på passende vis under hensyntagen til gældende praksis i medlemsstaterne«; i henhold til pagten gælder dette især virksomheder eller koncer-

ner, som omfatter bedrifter eller virksomheder beliggende i to eller flere medlemsstater;

på trods af bred enighed mellem størstedelen af medlemsstaterne har Rådet ikke været i stand til at træffe afgørelse om forslaget til direktiv om oprettelse af et europæisk udvalg i virksomheder og koncerner, som omfatter bedrifter eller virksomheder i flere medlemsstater, med henblik på at informere og høre arbejdstagerne (⁴), som ændret den 3. december 1991 (⁵);

Kommissionen har i overensstemmelse med artikel 3, stk. 2, i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter på europæisk plan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende information og konsultation af arbejdstagerne i virksomheder, der omfatter bedrifter i flere medlemsstater, og koncerner, der omfatter virksomheder i flere medlemsstater;

Kommissionen fandt efter denne konsultation en fællesskabsindsats hensigtsmæssig og konsulterede på ny arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag i overensstemmelse med artikel 3, stk. 3, i ovennævnte aftale, og arbejdsmarkedets parter har afgivet udtalelse til Kommissionen;

efter denne anden konsultationsfase har arbejdsmarkedets parter ikke meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede en proces, der kan føre til indgåelse af en aftale i henhold til artikel 4 i ovennævnte aftale;

det indre markeds funktion vil nødvendigvis indebære en proces med virksomhedssammenslutninger, grænseoverskridende fusioner, overtagelser og andre former for sammenslutninger, og der vil dermed opstå virksomheder og koncerner, som omfatter bedrifter og virksomheder i flere medlemsstater; for at sikre en harmonisk udvikling på det økonomiske område bør virksomheder og koncerner, som opererer i flere medlemsstater, informere og høre repræsentanter for de arbejdstagere, som berøres af deres afgørelser;

de procedurer for information og høring af arbejdstagerne, der findes i kraft af medlemsstaternes lovgivning eller praksis, er ikke altid i overensstemmelse med den grænseoverskridende struktur i den virksomhed eller koncern, der træffer afgørelser af betydning for de pågældende arbejdstagere; dette forhold kan medføre, at arbejdstagere, som påvirkes af afgørelser, der træffes af en og samme virksomhed eller koncern, ikke behandles ens;

(¹) EFT nr. C 135 af 18. 5. 1994, s. 8, og EFT nr. C 199 af 21. 7. 1994, s. 10.

(²) Udtalelse afgivet den 1. juni 1994 (endnu ikke offentliggjort i Tidende).

(³) Europa-Parlamentets udtalelse af 4. maj 1994 (EFT nr. C 205 af 25. 7. 1994), Rådets fælles holdning af 18. juli 1994 (EFT nr. C 244 af 31. 8. 1994, s. 37).

(⁴) EFT nr. C 39 af 15. 2. 1991, s. 10.

(⁵) EFT nr. C 336 af 31. 12. 1991, s. 11.

der bør vedtages hensigtsmæssige bestemmelser med henblik på at sikre, at arbejdstagere i virksomheder, der omfatter bedrifter i flere medlemsstater, eller koncerner, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater, informeres og høres på behørig vis, når afgørelser, som har betydning for de pågældende, træffes i en anden medlemsstat end den, hvor de er beskæftiget;

for at sikre, at arbejdstagere i virksomheder eller koncerner, som opererer i flere medlemsstater, informeres og høres på behørig vis, skal der nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg eller indføres andre passende procedurer med henblik på information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne;

det er med henblik herpå nødvendigt at definere begrebet virksomhed, der udøver kontrol; definitionen skal kun vedrøre dette direktiv og vil ikke foregribe definitioner af begreberne koncern eller kontrol, som måtte blive vedtaget i tekster, der udarbejdes senere;

mekanismerne for information og høring af arbejdstagerne i sådanne virksomheder eller koncerner bør omfatte alle bedrifter eller i givet fald virksomheder i en koncern, der er beliggende i medlemsstaterne, uanset om virksomhedens eller, for så vidt angår en koncern, den kontrollerende virksomheds centrale ledelse er beliggende i eller uden for medlemsstaterne;

i overensstemmelse med princippet om, at arbejdsmarkedets parter har aftalefrihed, tilfalder det arbejdstagerrepræsentanterne og ledelsen i virksomheden eller i den kontrollerende virksomhed i en koncern at aftale, hvilken form for samarbejdsudvalg eller anden form for informations- og høringsprocedure der skal indføres, hvordan samarbejdsudvalget skal sammensættes, hvilke beføjelser det skal have, hvordan det skal fungere, hvilke procedurer der skal anvendes, og endelig hvilke økonomiske midler det skal have til rådighed, således at parterne kan indrette sig efter de særlige omstændigheder, der gælder for dem;

i overensstemmelse med nærhedsprincippet tilkommer det medlemsstaterne at fastlægge, hvem der er arbejdstagerrepræsentanter, og, hvis de finder det hensigtsmæssigt, at træffe bestemmelse om en ligelig representation af de forskellige kategorier af arbejdstagere;

der bør fastsættes en række subsidiaire forskrifter, der finder anvendelse, hvis parterne træffer beslutning herom, hvis den centrale ledelse afviser at indlede forhandlinger, eller hvis disse ikke har ført til en aftale;

endvidere kan arbejdstagerrepræsentanterne vedtage ikke at forlange, at der nedsættes et europæisk samarbejdsud-

valg, ligesom parterne kan beslutte at anvende andre procedurer for information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne;

uden at det berører parternes muligheder for at beslutte noget andet, bør det europæiske samarbejdsudvalg, der nedsættes, hvis der ikke er indgået en aftale mellem parterne, informeres og høres om virksomhedens eller koncernens aktiviteter, således at det kan vurdere en eventuel indvirkning på arbejdstageres interesser i mindst to forskellige medlemsstater, for således at iværksætte formlæt med direktivet; virksomheden eller den kontrollerende virksomhed bør have pligt til at give arbejdstagerrepræsentanterne generelle oplysninger, som berører arbejdstageres interesser, samt oplysninger, som mere specifikt vedrører de aspekter ved virksomhedens eller koncernens aktiviteter, som berører arbejdstageres interesser; det europæiske samarbejdsudvalg bør kunne afgive udtalelse efter dette møde;

de repræsentanter, der er udpeget af arbejdstagerne, skal i god tid underrettes og høres om en række beslutninger, som er af afgørende betydning for arbejdstageres interesser;

arbejdstagerrepræsentanterne bør i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver i henhold til direktivet nyde samme beskyttelse og have lignende garantier, som arbejdstagerrepræsentanter har i henhold til national lovgivning og/eller praksis i beskæftigelseslandet; de må ikke underkastes nogen form for forskelsbehandling som følge af udøvelsen af deres legitime virksomhed, og de skal beskyttes på passende vis mod afskedigelse eller andre sanktioner;

såfremt en virksomheds eller, i forbindelse med en koncern, en kontrollerende virksomheds hovedkontor ligger uden for medlemsstaterne, bør det påhvile virksomhedens repræsentant på en medlemsstats område, som eventuelt udpeges hertil, eller i mangel af en sådan, den bedrift eller kontrollerede virksomhed, som beskæftiger det største antal arbejdstagere i medlemsstaterne, at gennemføre direktivets krav om information og høring af arbejdstagerne;

der bør gælde en særlig ordning for virksomheder og koncerner med bedrifter eller virksomheder i flere medlemsstater, hvor der allerede på tidspunktet for direktivets gennemførelse findes en aftale, der gælder for samtlige arbejdstagere, om information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne;

medlemsstaterne bør træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i tilfælde af, at dette direktiv ikke efterkommes —

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV :

DEL I

ALMINDELIGE BESTEMMELSER

Artikel 1

Formål

1. Dette direktiv har til formål at forbedre arbejdstagernes ret til at blive informeret og hørt i virksomheder, som omfatter bedrifter i flere medlemsstater (fællesskabsvirksomheder), og koncerner, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater (fællesskabskoncerner).

2. Med henblik herpå indføres der et europæisk samarbejdsudvalg eller en informations- og høringsprocedure i alle fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, når der fremsættes anmodning herom efter proceduren i artikel 5, stk. 1, med det formål at informere og høre arbejdstageme på de betingelser, på den måde og med de virkninger, som fremgår af dette direktiv.

3. Når en fællesskabskoncern som defineret i artikel 2, stk. 1, litra c), omfatter en eller flere virksomheder eller koncerner, der er fællesskabsvirksomheder som defineret i artikel 2, stk. 1, litra a) eller c), skal der uanset stk. 2 nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg på koncernniveau, medmindre andet er bestemt i de i artikel 6 omhandlede aftaler.

4. Medmindre der er fastsat et bredere anvendelsesområde i de i artikel 6 omhandlede aftaler, vedrører de europæiske samarbejdsudvalgs beføjelser og kompetenceområder og omfanget af de procedurer med henblik på information og høring af arbejdstagerne, som indføres for at virkeliggøre det i stk. 1 omhandlede formål, hvis der er tale om en fællesskabsvirksomhed, alle bedrifterne i medlemsstaterne og, hvis der er tale om en fællesskabskoncern, alle koncernens virksomheder i medlemsstaterne.

5. Medlemsstaterne kan fastsætte, at dette direktiv ikke gælder for besætningsmedlemmer i handelsflåden.

Artikel 2

Definitioner

1. I dette direktiv forstås ved:

a) «en virksomhed, der omfatter bedrifter i flere medlemsstater» («en fællesskabsvirksomhed»): en virksomhed

med mindst 1 000 ansatte i medlemsstaterne og med mindst 150 ansatte i hver af mindst to medlemsstater

b) «en koncern»: en gruppe omfattende en virksomhed, der udøver kontrol, og de af denne kontrollerede virksomheder

c) «en koncern, som omfatter virksomheder i flere medlemsstater» («en fællesskabskoncern»): 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

d) «arbejdstagerrepræsentanter»: repræsentanter for arbejdstagerne i henhold til national lovgivning og/eller praksis

e) «central ledelse»: den centrale ledelse for fællesskabsvirksomheden eller, hvis det drejer sig om en fællesskabskoncern, for den virksomhed, der udøver kontrol

f) «høring»: udveksling af synspunkter og etablering af en dialog mellem arbejdstagerrepræsentanterne og den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau

g) «europæisk samarbejdsudvalg»: det udvalg, der nedsættes i overensstemmelse med artikel 1, stk. 2, og bestemmelserne i bilaget, med det formål at informere og høre arbejdstagerne

h) «særligt forhandlingsorgan»: det organ, der nedsættes i overensstemmelse med artikel 5, stk. 2, med henblik på at føre forhandlinger med den centrale ledelse om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure i overensstemmelse med artikel 1, stk. 2.

2. Med henblik på gennemførelsen af dette direktiv fastsættes tærsklerne for antallet af ansatte på basis af det gennemsnitlige antal ansatte, herunder ansatte på deltid, i de to foregående år beregnet i henhold til national lovgivning og/eller praksis.

Artikel 3

Definition af «virksomhed, der udøver kontrol»

1. I dette direktiv forstås ved «virksomhed, der udøver kontrol»: en virksomhed, der kan udøve bestemmende indflydelse på en anden virksomhed («den kontrollerede virksomhed»), f.eks. i kraft af ejendomsret, finansiel deltagelse eller de regler, den er underlagt.

2. Medmindre det modsatte bevises, formodes bestemmende indflydelse godtgjort, når en virksomhed, direkte eller indirekte, i relation til en anden virksomhed:

- a) ejer størstedelen af virksomhedens tegnede kapital, eller
- b) besidder flertallet af de stemmerettigheder, der er knyttet til de kapitalandele, som virksomheden har udstedt, eller
- c) har ret til at udnævne mere end halvdelen af medlemmerne af virksomhedens administrations-, ledelses- eller tilsynsorgan.

3. For så vidt angår stk. 2 omfatter de rettigheder med hensyn til afstemning og udnævnelse, der tilkommer den kontrollerende virksomhed, de rettigheder, der tilkommer enhver anden, kontrolleret, virksomhed eller enhver person eller ethvert organ, som optræder i eget navn, men på vegne af den kontrollerende virksomhed eller enhver anden, kontrolleret, virksomhed.

4. Uanset stk. 1 og 2 anses en virksomhed ikke for at være en virksomhed der udøver kontrol i relation til en anden virksomhed, som den har andele i, hvis der er tale om et selskab som omhandlet i artikel 3, stk. 5, litra a) eller c), i Rådets forordning (EØF) nr. 4064/89 af 21. december 1989 om kontrol med virksomhedssammenslutninger (*).

5. Der udøves ikke bestemmende indflydelse, når der blot er tale om, at en person, der er befuldmægtiget i henhold til en medlemsstats lovgivning om likvidation, konkurs, insolvens, betalingsstandsning, akkord eller anden lignende procedure, udfører sine opgaver.

6. Den lovgivning, der er afgørende for, om en virksomhed er en virksomhed, der udøver kontrol er lovgivningen i den medlemsstat, som virksomheden henhører under.

Hvis virksomheden ikke henhører under en medlemsstats lovgivning, anvendes lovgivningen i den medlemsstat, hvor virksomhedens befuldmægtigede eller, i mangel af en sådan befuldmægtiget, den centrale ledelse for den af koncernens virksomheder, der har det største antal ansatte, befinder sig.

7. Hvis der i tilfælde af lovkonflikt ved anvendelsen af stk. 2 er to eller flere virksomheder i en koncern, der opfylder et eller flere af kriterierne i samme stk. 2, vil den virksomhed, der opfylder kriteriet i litra c), blive anset for den virksomhed, der udøver kontrol, medmindre det bevises, at en anden virksomhed kan have bestemmende indflydelse.

(* EFT nr. L 395 af 30. 12. 1989, s. 1.

DEL II

INDFØRELSE AF ET EUROPÆISK SAMARBEJDSUDVALG ELLER EN PROCEDURE TIL INFORMATION OG HØRING AF ARBEJDSSTAGERNE

Artikel 4

Ansvar for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en procedure til information og høring af arbejdstagerne

1. Den centrale ledelse har ansvaret for at skabe de vilkår og tilvejebringe de midler, der er nødvendige for nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, som omhandlet i artikel 1, stk. 2.

2. Hvis den centrale ledelse ikke er beliggende i en medlemsstat, har repræsentanten for den centrale ledelse i en af medlemsstaterne, som eventuelt udpeges det i stk. 1 nævnte ansvar.

Hvis en sådan repræsentant ikke findes, tilfalder dette ansvar ledelsen i den bedrift eller i den af koncernens virksomheder, der har det største antal ansatte i en medlemsstat.

3. I henhold til dette direktiv anses repræsentanten eller repræsentanterne eller i mangel af sådanne den i stk. 2, andet afsnit, nævnte ledelse for at være den centrale ledelse.

Artikel 5

Særligt forhandlingsorgan

1. Med henblik på at virkeliggøre det i artikel 1, stk. 1, omhandlede formål indleder den centrale ledelse forhandlinger om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure på eget initiativ eller på skriftlig anmodning fra mindst 100 arbejdstagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige medlemsstater.

2. Med henblik herpå nedsættes der et særligt forhandlingsorgan efter følgende retningslinjer:

- a) Medlemsstaterne bestemmer, hvordan medlemmer af det særlige forhandlingsorgan skal vælges eller udpeges på deres område.

Medlemsstaterne fastsætter, at arbejdstagerne i virksomheder og/eller bedrifter, hvor der af årsager, der ikke skyldes arbejdstagerne, ikke findes arbejdstagerrepræsentanter, har ret til selv at udpege eller vælge medlemmer til det særlige forhandlingsorgan.

Andet afsnit berører ikke national lovgivning og/eller praksis, som fastsætter tærskler for oprettelse af et organ for arbejdstagerrepræsentation.

b) Det særlige forhandlingsorgan skal bestå af mindst tre og højst 17 medlemmer.

c) Ved valget eller udpegningen skal man sikre, at

— hver medlemsstat, hvor fællesskabsvirksomheden har en eller flere bedrifter, eller hvor fællesskabskoncernen har den kontrollerende virksomhed eller en eller flere kontrollerede virksomheder, er repræsenteret med et medlem

— yderligere medlemmer er repræsenteret i forhold til antallet af arbejdstagere, der er beskæftiget i bedrifterne, den kontrollerende virksomhed eller de kontrollerede virksomheder i overensstemmelse med lovgivningen i den stat, hvor den centrale ledelse befinder sig.

d) Den centrale ledelse og de lokale ledelser underrettes om sammensætningen af det særlige forhandlingsorgan.

3. Det særlige forhandlingsorgan har til opgave sammen med den centrale ledelse og ved skriftlig aftale at fastlægge det europæiske samarbejdsudvalgs virkefelt, sammensætning, beføjelser og mandatperiode eller retningslinjerne for en procedure til information og høring af arbejdstagerne.

4. Med henblik på indgåelse af en aftale, jf. artikel 6, skal den centrale ledelse indkalde til møde med det særlige forhandlingsorgan. Den underretter de lokale ledelser herom.

Ved forhandlingerne kan det særlige forhandlingsorgan bistås af eksperter efter eget valg.

5. Det særlige forhandlingsorgan kan med mindst to tredjedele af stemmerne beslutte ikke at indlede forhandlinger, jf. stk. 4, eller at afbryde forhandlinger, der allerede er påbegyndt.

En sådan beslutning standser proceduren med sigte på at indgå den aftale, der er omhandlet i artikel 6. Hvis der er taget en sådan beslutning, gælder bestemmelserne i bilaget ikke.

En ny anmodning om at indkalde det særlige forhandlingsorgan kan tidligst fremsættes to år efter, at ovennævnte beslutning er taget, medmindre de berørte parter fastsætter en kortere frist.

6. Den centrale ledelse afholder udgifterne i forbindelse med de forhandlinger, der er omhandlet i stk. 3 og 4, i et sådant omfang, at det særlige forhandlingsorgan kan udføre sin opgave på passende måde.

I overensstemmelse med dette princip kan medlemsstaterne fastsætte budgetregler for det særlige forhandlingsorgans drift. De kan bl.a. fastsætte kun at dække udgifterne til én ekspert.

Artikel 6

Indholdet af aftalen

1. Den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan skal forhandle i en samarbejdsvillig ånd med henblik på at nå til enighed om de nærmere retningslinjer for gennemførelsen af den information og høring af arbejdstagerne, som er omhandlet i artikel 1, stk. 1.

2. Uden at det i øvrigt berører parternes aftalefrihed, fastsætter den i stk. 1 omhandlede aftale, der indgås skriftlig: mellem den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan, følgende:

a) hvilke virksomheder der indgår i den fællesskabskoncern eller hvilke bedrifter der indgår i den fællesskabsvirksomhed, der er omfattet af aftalen

b) det europæiske samarbejdsudvalgs sammensætning, antallet af medlemmer, fordelingen af pladser, og mandatets varighed

c) det europæiske samarbejdsudvalgs beføjelser samt proceduren for information og høring heraf

d) stedet for samt hyppigheden og varigheden af det europæiske samarbejdsudvalgs møder

e) de finansielle og materielle midler, som stilles til rådighed for det europæiske samarbejdsudvalg

f) aftalens varighed og genforhandlingsproceduren.

3. Den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan kan skriftligt vedtage at indføre en eller flere informations- og høringsprocedurer i stedet for at nedsætte et europæiske samarbejdsudvalg.

I aftalen fastlægges retningslinjer for, hvorledes arbejdstagerrepræsentanterne har ret til at mødes for at udveksle synspunkter om de oplysninger, de modtager.

Disse oplysninger vedrører navnlig grænseoverskridende spørgsmål der påvirker arbejdstagerernes interesser i væsentlig grad.

4. De i stk. 2 og 3 omhandlede aftaler er ikke — medmindre der træffes anden bestemmelse — omfattet af de subsidiære forskrifter i bilaget.

5. Når der indgås aftaler som omhandlet i stk. 2 og 3, træffer det særlige forhandlingsorgan afgørelse med et flertal af medlemmernes stemmer.

Artikel 7

Subsidiære forskrifter

1. For at sikre virkeliggørelsen af formålet i artikel 1, stk. 1, gælder de subsidiære forskrifter, der er fastsat i lovgivningen i den medlemsstat, hvor den centrale ledelse har sæde

- når den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan beslutter det, eller
- hvis den centrale ledelse nægter at indlede forhandlinger inden for en frist på seks måneder at regne fra den i artikel 5, stk. 1, omhandlede anmodning, eller
- hvis den centrale ledelse nægter at indlede forhandlinger inden for en frist på seks måneder at regne fra den i artikel 5, stk. 1, omhandlede anmodning, eller
- hvis parterne ikke kan nå til enighed om den i artikel 6 omhandlede aftale i løbet af tre år fra tidspunktet for den oprindelige anmodning, og det særlige forhandlingsorgan ikke har truffet den beslutning, der er nævnt i artikel 5, stk. 5.

2. De i stk. 1 omhandlede subsidiære forskrifter, som er fastsat i medlemsstaternes lovgivning, skal opfylde bestemmelserne i bilaget.

DEL III

FORSKELLIGE BESTEMMELSER

Artikel 8

Fortrolige oplysninger

1. Medlemsstaterne bestemmer, at medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og af det europæiske samarbejdsudvalg samt de eksperter, som måtte bistå dem, ikke må videregive oplysninger, som de udtrykkeligt har modtaget som fortrolige oplysninger.

Det samme gælder for arbejdstagerrepræsentanter ved en informations- og høringsprocedure.

Tavshedspligten gælder også efter udløbet af deres mandat, uanset hvor de befinder sig.

2. Hver medlemsstat bestemmer, at den centrale ledelse, der befinder sig på medlemsstatens område, i bestemte tilfælde og på de betingelser og inden for de

grænser, der er fastsat i den nationale lovgivning, ikke er forpligtet til at videregive oplysninger, som er af en sådan art, at de ud fra objektive kriterier ville genere eller skade de pågældende virksomheder.

Den pågældende medlemsstat kan gøre denne fritagelse betinget af en forudgående administrativ eller retlig tilladelse.

3. Hver medlemsstat kan fastsætte særlige bestemmelser vedrørende den centrale ledelse for virksomheder, der er etableret på dens område, og som direkte og hovedsagelig arbejder med et ideologisk sigte vedrørende information og ytringsfrihed, på betingelse af at sådanne særlige bestemmelser allerede findes i den nationale lovgivning på datoen for vedtagelsen af dette direktiv.

Artikel 9

Det europæiske samarbejdsudvalgs virke samt informations- og høringsproceduren

Den centrale ledelse og det europæiske samarbejdsudvalg arbejder sammen i gensidig respekt for begge parter rettigheder og forpligtelser.

Det samme gælder for samarbejdet mellem den centrale ledelse og arbejdstagerrepræsentanterne ved en informations- og høringsprocedure.

Artikel 10

Beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanterne

Medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og arbejdstagerrepræsentanterne nyder i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver i henhold til artikel 6, stk. 3, samme beskyttelse og skal have lignende garantier, som arbejdstagerrepræsentanter har i henhold til national lovgivning og/eller praksis i beskæftigelseslandet.

Dette gælder især med hensyn til deltagelse i det særlige forhandlingsorgan eller det europæiske samarbejdsudvalgs møder eller ethvert andet møde, der gennemføres i forbindelse med den i artikel 6, stk. 3, omhandlede aftale, og hvad angår afsløning af de medlemmer, der er ansat i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen under nødvendigt fravær i forbindelse med deres opgaver.

Artikel 11

Overholdelse af direktiver

1. Hver medlemsstat sikrer, at ledelsen i fællesskabsvirksomheder og i virksomheder i en fællesskabskoncern beliggende på medlemsstatens område og repræsentanterne for disse arbejdstagere eller, hvor det er relevant, arbejdstagerne selv opfylder forpligtelserne i henhold til dette direktiv, uanset om den centrale ledelse befinder sig på medlemsstatens område.

2. Medlemsstaterne sørger for, at virksomhederne efter anmodning fra de parter, der berøres af dette direktiv, giver oplysninger om det gennemsnitlige antal ansatte, jf. artikel 2, stk. 1, litra a) og c).

3. Medlemsstaterne sørger for adgang til at træffe passende foranstaltninger, hvis direktivet ikke efterkommes; de sørger især for, at der findes administrative eller retlige procedurer, hvorved opfyldelsen af pligterne i henhold til dette direktiv kan håndhæves.

4. Når medlemsstaterne anvender artikel 8, skal de indføre administrative eller retlige klageprocedurer, som arbejdstagerrepræsentanterne kan anvende, når den centrale ledelse pålægger tavshedspligt eller ikke udleverer oplysninger i henhold til artikel 8.

Disse procedurer kan omfatte procedurer, der har til formål at sikre de pågældende oplysningers fortrolighed.

Artikel 12

Forbindelsen mellem dette direktiv og andre bestemmelser

1. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger i henhold til Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser⁽¹⁾, og Rådets direktiv 77/187/EØF af 14. februar 1977 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af bedrifter⁽²⁾.

2. Dette direktiv begrænser ikke arbejdstageres ret til information og høring i henhold til national ret.

Artikel 13

Gældende aftaler

1. Fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner er ikke underlagt de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv, såfremt der allerede på den i artikel 14, stk. 1, fastsatte dato for gennemførelsen af dette direktiv i de nationale lovgivninger eller på en tidligere dato findes en aftale, der gælder for samtlige arbejdstagere, om information og høring af arbejdstagerne på tværs af grænserne jf. dog stk. 2.

2. Når de i stk. 1 nævnte aftaler udløber, kan parterne i fællesskab træffe bestemmelse om at videreføre dem.

Hvis de ikke videreføres, gælder bestemmelserne i dette direktiv.

Artikel 14

Afsluttende bestemmelser

1. Medlemsstaterne vedtager de nødvendige love og administrative bestemmelser for at efterkomme dette direktiv senest den 22. september 1996 eller sikrer sig senest på denne dato, at arbejdsmarkedets parter fastsætter de nødvendige bestemmelser ved overenskomst, idet medlemsstaterne skal træffe alle nødvendige foranstaltninger til, at de til enhver tid kan garantere de med dette direktiv tilstræbte resultater. De underretter straks Kommission herom.

2. Når medlemsstaterne vedtager de i stk. 1 omhandlede love og administrative bestemmelser, henvises der deri til dette direktiv, eller de ledsages ved offentliggørelsen af en sådan henvisning. De nærmere regler for denne henvisning fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 15

Revision foretaget af Kommissionen

Senest den 22. september 1999 foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan en revision af gennemførelsesbestemmelserne til dette direktiv og undersøger herved især, om tærsklerne for antallet af ansatte er passende, med henblik på om nødvendigt at forelægge Rådet ændringsforslag.

Artikel 16

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 22. september 1994.

På Rådets vegne

N. BLUM

Formand

(¹) EFT nr. L 48 af 22. 2. 1975, S. 29. Direktivet er senest ændret ved direktiv 92/56/EØF (EFT nr. L 243 af 26. 8. 1992, s. 3).

(²) EFT nr. L 61 af 5. 3. 1977, s. 26.

F. t. l. vedr. europæiske samarbejdsudvalg
De Europæiske Fællesskabers Tidende

30. 9. 94

Nr. L 200

BILAG

SUBSIDLÆRE FORSKRIFTER

jf. direktivets artikel 7

1. For at virkeliggøre formålet i direktivets artikel 1, stk. 1, indføres der et europæisk samarbejdsudvalg, hvis sammensætning og beføjelser defineres således:

a) Det europæiske samarbejdsudvalg har kun kompetence med hensyn til information og høring om spørgsmål, der vedrører hele fællesskabsvirksomheder eller hele fællesskabskoncernen eller mindst to bedrifter eller virksomheder i koncernen, der er beliggende i forskellige medlemsstater.

For de virksomheder eller koncerner, der er omhandlet i direktivets artikel 4, stk. 2, har det europæiske samarbejdsudvalg kun kompetence i spørgsmål vedrørende alle de bedrifter eller alle de virksomheder i koncernen, der er beliggende i Fællesskabet, eller vedrørende mindst to af de bedrifter eller virksomheder i koncernen, der er beliggende i forskellige medlemsstater.

b) Det europæiske samarbejdsudvalg består af arbejdstagere fra fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen, som vælges eller udpeges af deres midte af arbejdstagerepræsentanterne eller i mangel heraf af alle arbejdstagere.

Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg vælges eller udpeges i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

c) Det europæiske samarbejdsudvalg skal bestå af mindst tre og højst 30 medlemmer.

Hvis dens størrelse berettiger hertil, vælger det af sin midte et snævert udvalg, der højst må bestå af tre medlemmer.

Udvalget vedtager selv sin forretningsorden.

d) Ved valget eller udpegningen af medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg gælder følgende:

— der skal være et medlem for hver medlemsstat, hvor fællesskabsvirksomheden har en eller flere bedrifter, eller hvor fællesskabskoncernen har enten den kontrollerende virksomhed eller en eller flere kontrollerede virksomheder

— derefter vælges eller udpeges yderligere medlemmer i forhold til antallet af arbejdstagere i bedrifterne, den kontrollerende virksomhed eller de kontrollerede virksomheder som fastsat i lovgivningen i den stat, på hvis område den centrale ledelse befinder sig.

e) Den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau orienteres om sammensætningen af det europæiske samarbejdsudvalg.

f) Fire år efter indførelsen af det europæiske samarbejdsudvalg skal dette overveje, hvorvidt der er behov for at indlede forhandlinger med henblik på indgåelsen af den i direktivets artikel 6 omhandlede aftale, eller om de subsidiære bestemmelser, der er vedtaget i overensstemmelse med dette bilag, skal opretholdes.

Direktivets artikel 6 og 7 finder tilsvarende anvendelse, hvis det besluttes at forhandle en aftale i overensstemmelse med artikel 6, og udtrykket »det særlige forhandlingsorgan« erstattes da med udtrykket »det europæiske samarbejdsudvalg«.

2. Det europæiske samarbejdsudvalg har krav på at mødes med den centrale ledelse én gang om året for på grundlag af en rapport udarbejdet af den centrale ledelse at blive informeret og hørt om udviklingen i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens aktiviteter samt dennes fremtidsprospektiver. De lokale ledelser underrettes herom.

Mødet skal især vedrøre virksomhedens eller koncernens struktur, dens økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling for så vidt angår dens aktiviteter, produktion og salg, beskæftigelsessituation og dennes sandsynlige udvikling, investeringer, væsentlige ændringer i virksomhedens eller koncernens organisation, indførelsen af nye arbejdsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsoverførsler, fusioner, størrelsesmæssig reduktion eller lukning af virksomheder, bedrifter eller væsentlige dele heraf og kollektive afskedigelser.

3. I tilfælde af helt usædvanlige omstændigheder, der påvirker arbejdstageres interesser i væsentlig grad, navnlig flytning, lukning af virksomheder eller bedrifter eller kollektive afskedigelser, har det snævre udvalg, eller hvis et sådant ikke findes, det europæiske samarbejdsudvalg, krav på at blive orienteret. Det har efter anmodning krav på at mødes med den centrale ledelse eller ethvert andet, mere passende ledelsesniveau i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen, såfremt dette ledelsesniveau har kompetence til selvstændigt at træffe afgørelse med henblik på at blive informeret og hørt om foranstaltninger, der i væsentlig grad berører arbejdstageres interesser.

I mødet med det snævre udvalg kan de medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg, der er valgt eller udpeget af de bedrifter og/eller virksomheder, der er direkte berørt af de planlagte foranstaltninger ligeledes deltage.

Dette informations- og høringsmøde skal finde sted så hurtigt som muligt på grundlag af en rapport fra den centrale ledelse eller ethvert andet passende ledelsesniveau i det europæiske samarbejdsudvalg eller fællesskabskoncernen; det europæiske samarbejdsudvalg kan fremsætte en udtalelse om rapporten efter mødet eller inden for en rimelig frist.

Afholdelsen af dette møde berører ikke den centrale ledelses beføjelser.

4. Medlemsstaterne kan fastsætte regler for formandskabet for informations- og høringsmøderne.

Forud for møder med den centrale ledelse har det europæiske samarbejdsudvalg eller det snævre udvalg, eventuelt i den i punkt 3, andet afsnit, nævnte udvidede sammensætning, lov til at holde møde, uden at den pågældende ledelse er til stede.

5. Med forbehold af direktivets artikel 8 informerer medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg arbejdstagerrepræsentanterne på bedrifts- eller virksomhedsniveau eller, i mangel af sådanne repræsentanter, samtlige arbejdstagere om indholdet og resultatet af den informations- og høringsprocedure, der er iværksat i overensstemmelse med bestemmelserne i dette bilag.
6. Det europæiske samarbejdsudvalg eller det snævre udvalg kan lade sig bistå af eksperter efter eget valg, hvis dette er nødvendigt for, at det kan udføre sine opgaver.
7. Det europæiske samarbejdsudvalgs driftsudgifter afholdes af den centrale ledelse.

Den pågældende centrale ledelse skal stille tilstrækkelige økonomiske og materielle midler til rådighed for medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg, således at de kan varetage deres opgaver på passende måde.

Den centrale ledelse afholder specielt udgifterne til tilrettelæggelse af møderne og tolkning, opholds- og rejseudgifter for medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og forretningsudvalget, medmindre andet er aftalt.

Medlemsstaterne kan, under overholdelse af disse principper, fastsætte budgetregler for det europæiske samarbejdsudvalgs drift. De kan bl.a. fastsætte, at kun udgifterne til én ekspert dækkes.
