

Lovforslag nr. L 17. Fremsat den 23. februar 2005 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)

Forslag

til

Lov om information og høring af lønmodtagere¹⁾

§ 1. Lovens formål er at sikre, at der findes en procedure, så lønmodtagerne informeres ved på et passende tidspunkt at blive oplyst fyldestgørende om spørgsmål af væsentlig betydning for deres ansættelse, og at lønmodtagerne høres ved på baggrund af den modtagne information at få lejlighed til på et passende tidspunkt at fremkomme med en tilkendegivelse vedrørende sådanne spørgsmål overfor ledelsen på den virksomhed, hvor de er beskæftigede.

§ 2. Loven finder anvendelse på virksomheder med mindst 35 ansatte.

Stk. 2. Ved virksomhed forstås i denne lov en offentlig eller privat virksomhed, som driver erhvervsvirksomhed, uanset om den virker med gevinst for øje.

Stk. 3. Økonomi- og Erhvervsministeren kan fastsætte særlige regler for information og høring af besætningsmedlemmer på handelsskibe.

§ 3. Loven finder ikke anvendelse, hvis en pligt for arbejdsgiveren til at informere og høre arbejdstagerne følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i det i bilag 1 til loven optrykte direktiv nr. 2002/14/EF.

Stk. 2. Hvis der i en kollektiv overenskomst eller aftale, som nævnt i stk. 1, er fastlagt nærmere bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne og disse bestemmelser er i overensstemmelse med det formål og de principper, som

er fastlagt i direktivets art. 1, anses denne for at leve op til minimumskravkravene i direktiv nr. 2002/14/EF uanset bestemmelsen i direktivets art. 4.

§ 4. Virksomheden har pligt til via lønmodtagerrepræsentanterne at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden. Pligten til at informere omfatter som minimum:

- 1) information om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder om ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold,
- 2) information om virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen og
- 3) information om virksomhedens beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Stk. 2. Oplysningerne efter stk. 1 skal gives jævnlige og på passende tidspunkter, så lønmodtagerrepræsentanterne har ajourførte informationer om virksomhedens situation. Oplysningerne efter stk. 1 skal om muligt foreligge i skriftlig form og på en sådan måde og med et sådant indhold, at lønmodtagerrepræsentanterne har mulighed for at sætte sig ind i og vurdere indholdet

¹⁾ Loven gennemfører Europaparlamentets og Rådets direktiv nr. 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab, (EF-Tidende 2002 L 80 s. 29). Direktivet er optrykt som bilag til loven.

af oplysningerne og kan forberede den i stk. 3 beskrevne høring.

Stk. 3. Virksomheden har pligt til via lønmodtagerrepræsentanterne at høre de ansatte ved at give dem mulighed for at udveksle synspunkter og etablere en dialog med virksomhedens ledelse på baggrund af de modtagne oplysninger i henhold til stk. 1. Lønmodtagerrepræsentanterne skal på baggrund af de i stk. 1, nr. 2 og 3 nævnte oplysninger, have mulighed for

- 1) at fremsætte en udtalelse
- 2) at forberede sig på og holde møde med ledelsen og
- 3) at få et begrundet svar fra ledelsen på eventuelle udtalelser.

Stk. 4. Høringen efter stk. 3 skal endvidere finde sted på et sådant tidspunkt, på en sådan måde og med et sådant indhold, at lønmodtagerrepræsentanterne får adgang til at mødes med arbejdsgiveren og give udtryk for deres mening om påtænkte foranstaltninger og komme med forslag, som inddrages i den videre beslutningsproces. Høringen efter stk. 3 skal finde sted på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau afhængigt af det behandlede emne.

Stk. 5. Høringen om de i stk. 1, nr. 3 nævnte beslutninger sker med henblik på at nå til en aftale om de beslutninger, som virksomhedens ledelse kan træffe og som har medført eller kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Stk. 6. Gennemførelse af høringen, herunder afholdelse af møder, jf. stk. 3 og 4, berører ikke arbejdsgiverens beføjelser.

§ 5. I særlige tilfælde, hvor det alvorligt vil kunne skade eller påvirke virksomhedens drift eller skade virksomheden at give information eller foretage høring efter § 4, er virksomheden ikke forpligtet hertil.

§ 6. De repræsentanter, der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne, er lønmodtagernes ordinære repræsentanter. Hvis der ikke er valgt ordinære repræsentanter for lønmodtagerne på virksomheden, eller hvis det aftales mellem ledelsen og de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne, vælges de repræsentanter, der skal informeres og høres på vegne af lønmodtagerne, af samtlige lønmodtagere, der er ansat på virksomheden.

Stk. 2. Hvis der stilles krav herom, kan de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære repræsentanter, når der informeres og høres i overensstemmelse med § 4.

§ 7. Lønmodtagerrepræsentanterne eller særligt sagkyndige, der bistår dem, må ikke videregive oplysninger, som de af hensyn til virksomhedens legitime interesser har modtaget som fortrolige. Tavshedspligten gælder også efter udløbet af lønmodtagerrepræsentanternes mandat.

§ 8. De repræsentanter, der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne, er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige områder.

§ 9. Medmindre højere straf er forskyldt efter anden lovgivning, straffes med bøde den, der videregiver oplysninger i strid med § 7.

Stk. 2. Overtrædelse af § 4 straffes med bøde.

Stk. 3. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

§ 10. Loven træder i kraft den 1. april 2005.

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Bilag

**Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF
af 11. marts 2002
om indførelse af en generel ramme for information og høring af
arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab**

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Den Europæiske Union, særlig artikel 137, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen²⁾,

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg³⁾,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget⁴⁾,

efter proceduren i traktatens artikel 251⁵⁾, på grundlag af Forligsudvalgets fælles udkast af 23. januar 2002, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til traktatens artikel 136 har Fællesskabet og medlemsstaterne som et særligt mål at fremme dialogen på arbejdsmarkedet.
- (2) I punkt 17 i fællesskabspagten om arbejdstageres grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder hedder det bl.a., at informationen og høringen af arbejdstagerne samt disses medindflydelse skal udbygges på passende vis under hensyntagen til gældende praksis i de forskellige medlemsstater.
- (3) Kommissionen har konsulteret arbejdsmarkedets parter på europæisk plan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende information og høring af arbejdstagerne i virksomheder i Fællesskabet.
- (4) Kommissionen fandt efter denne konsultation en fællesskabsindsats hensigtsmæssig og konsulterede på ny arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag, og arbejdsmarkedets parter har afgivet udtalelse til Kommissionen.
- (5) Efter denne anden konsultationsfase har arbejdsmarkedets parter ikke meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede en procedure, der kan føre til indgåelse af en aftale.

- (6) De retlige rammer på fællesskabsniveau og nationalt niveau, der har til formål at sikre, at arbejdstagerne inddrages i virksomhedernes drift og i de beslutninger, der vedrører dem, har ikke altid kunnet forhindre, at alvorlige beslutninger med konsekvenser for arbejdstageres beskæftigelse er truffet og offentliggjort, uden at der forud har været iværksat passende informations- og høringsprocedurer.
- (7) Det er vigtigt at styrke den sociale dialog og øge tilliden inden for den enkelte virksomhed for at gøre det lettere at foregribe risici, tilrettelægge arbejdet på en mere fleksibel måde og lette arbejdstageres adgang til uddannelse i virksomheden inden for sikre rammer, øge arbejdstageres bevidsthed om behovet for tilpasning, gøre arbejdstagerne mere indstillet på at engagere sig i foranstaltninger og aktioner, som tager sigte på at øge deres beskæftigelsesegnethed, fremme arbejdstageres inddragelse i den enkelte virksomheds aktiviteter og fremtid samt forbedre virksomhedens konkurrenceevne.
- (8) Det er især vigtigt at fremme og styrke information og høring om situationen og den sandsynlige udvikling med hensyn til virksomhedens beskæftigelse samt - når arbejdsgiverens evaluering viser, at beskæftigelsen inden for virksomheden kan være truet - om de eventuelle planlagte foregribende foranstaltninger, særlig uddannelse af arbejdstagerne og forbedring af deres kvalifikationer med det formål at afværge de negative virkninger eller begrænse følgerne heraf og øge de eventuelt berørte arbejdstageres beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne.
- (9) Information og høring i rette tid er en forudsætning for, at virksomheder med held kan omstruktureres og tilpasses de nye forhold, der følger af økonomiens globalisering, navnlig gennem udvikling af nye former for tilrettelæggelse af arbejdet.

- (10) Fællesskabet har defineret og iværksat en beskæftigelsesstrategi, som tager udgangspunkt i begreberne »forudseenhed«, »forebyggelse« og »beskæftigelsesegnethed«, og disse begreber skal inkorporeres som centrale begreber i alle de offentlige politikker, der kan få en positiv indvirkning på beskæftigelsen, herunder på virksomhedsniveau, ved at styrke den sociale dialog med henblik på at fremme en ændring, samtidig med at beskæftigelsen fastholdes som et prioriteret mål.
- (11) Udviklingen af det indre marked bør ske på en harmonisk måde, således at de vigtige værdier, som vort samfund hviler på, bevares, og det sikres, at alle borgere kan drage fordel af den økonomiske udvikling.
- (12) Den tredje fase i Den Økonomiske og Monetære Union har medført, at konkurrencepresset på fællesskabsniveau er øget og fremskyndet, hvilket kræver mere omfattende sociale ledsageforanstaltninger på nationalt niveau.
- (13) De retlige rammer for information og høring af arbejdstagerne på fællesskabsniveau og på nationalt niveau går i retning af, at ændringsprocesserne behandles efterfølgende, de lader beslutningernes økonomiske faktorer ude af betragtning og gør det ikke lettere at forudse udviklingen i beskæftigelsen inden for virksomheden eller at forebygge risici.
- (14) Hele udviklingen på det politiske, økonomiske, sociale og retlige område gør det nødvendigt med en tilpasning af de gældende retlige rammer med henblik på at indføre juridiske og praktiske instrumenter, som giver mulighed for at udøve retten til information og høring.
- (15) Dette direktiv berører ikke de nationale ordninger, hvorefter den konkrete udøvelse af denne ret indebærer, at de, der har en sådan ret, skal tilkendegive deres ønsker kollektivt.
- (16) Dette direktiv berører ikke ordningerne om direkte medarbejderindflydelse, forudsat at arbejdstagerne under alle omstændigheder kan vælge at udøve retten til information og høring gennem deres repræsentanter.
- (17) Da målene for den påtænkte handling, at skabe en ramme for information og høring af arbejdstagerne, der er tilpasset den nye situation i Europa, som beskrevet ovenfor, ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne og derfor på grund af handlingens omfang eller virkninger bedre kan gennemføres på fællesskabsplan, kan Fællesskabet træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet jf. traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, er dette direktiv ikke mere vidtgående end, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (18) Formålet med denne generelle ramme er at indføre minimumsfor skrifter, som gælder i hele Fællesskabet, hvilket ikke hindrer medlemsstaterne i at fastsætte bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne.
- (19) Formålet med denne generelle ramme er endvidere at undgå administrative, finansielle og retlige byrder, som ville hæmme oprettelsen og udviklingen af små og mellemstore virksomheder. Dette direktivs anvendelsesområde bør efter medlemsstaternes eget valg begrænses til virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, eller forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere.
- (20) Dette tager højde for og berører ikke andre nationale bestemmelser og fremgangsmåder, som tager sigte på at fremme den sociale dialog i selskaber, som ikke falder ind under dette direktivs anvendelsesområde, og inden for den offentlige administration.
- (21) Medlemsstater, hvor der ikke findes noget lovpligtigt system til information og høring af arbejdstagerne eller noget lovpligtigt system for arbejdstagerrepræsentation, bør dog i en overgangsperiode kunne begrænse anvendelsesområdet for dette direktiv yderligere for så vidt angår antallet af arbejdstagere.
- (22) De byrder, som i henhold til fællesskabsrammen på dette område pålægges virksomheder og forretningssteder, bør begrænses til et minimum, samtidig med at det sikres, at de tillagte rettigheder kan udøves effektivt.
- (23) Dette direktivs mål skal nås ved, at der indføres en generel ramme, som omfatter principper, definitioner og regler for information og høring, og som det påhviler medlemsstaterne at udfylde og tilpasse til de nationale forhold, samtidig med at arbejdsmarkedets parter i givet fald spiller en vigtig rolle, idet

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

- (24) De særlige regler om information og høring af arbejdstagere, som visse steder findes i national lovgivning, og som gælder for virksomheder og forretningssteder, der har et politisk, erhvervsorganisatorisk, religiøst, velgørende, uddannelsesmæssigt, videnskabeligt eller kunstnerisk sigte, eller som sigter mod at informere eller viderebringe synspunkter, bør ikke berøres.
- (25) Virksomheder og forretningssteder bør beskyttes mod videregivelse af visse særlig følsomme oplysninger.
- (26) Arbejdsgiveren bør have ret til at unklade information og høring, når dette vil skade virksomheden eller forretningsstedet alvorligt, eller når et påbud fra en kontrol- eller tilsynsmyndighed skal efterkommes omgående.
- (27) Information og høring indebærer rettigheder og forpligtelser for arbejdsmarkedets parter på virksomheds- eller forretningsstedsniveau.
- (28) I tilfælde af tilsidesættelse af de forpligtelser, som følger af dette direktiv, bør der anvendes effektive og afskrækkende administrative eller retslige procedurer og sanktioner, der står i et rimeligt forhold til overtrædelsens karakter.
- (29) Dette direktiv berører ikke mere specifikke bestemmelser i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser⁶⁾ og i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af virksomheder eller bedrifter⁷⁾.
- (30) Dette direktiv bør ikke få indvirkning på andre rettigheder til information og høring, herunder sådanne, der følger af Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne⁸⁾.
- (31) Gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser bør ikke kunne udgøre en tilstrække-

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

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Formål og principper

1. Dette direktiv har til formål at opstille en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Fællesskabet.

2. Den praktiske tilrettelæggelse af information og høring defineres og gennemføres i overensstemmelse med national lovgivning og de enkelte medlemsstaters praksis for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter på en sådan måde, at effektiviteten heraf sikres.

3. De nærmere bestemmelser om information og høring defineres eller gennemføres i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerrepræsentanterne under behørig hensyntagen til deres respektive rettigheder og forpligtelser og under hensyntagen til både virksomhedens eller forretningsstedets og arbejdstagernes interesser.

Artikel 2

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

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

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

Artikel 3

Anvendelsesområde

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

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

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

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

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

Artikel 4

Nærmere bestemmelser for information og høring

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

bejdstagerne på passende niveau i overensstemmelse med nærværende artikel.

2. Information og høring omfatter følgende:

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

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

4. Høringen sker:

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

Artikel 5

Information og høring i henhold til en aftale

Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter på et passende niveau, herunder på virksomheds- eller forretningsstedsniveau, frit og på et hvilket som helst tidspunkt ved aftale at fastlægge de nærmere bestemmelser om

information og høring af arbejdstagerne. I disse aftaler, samt i aftaler, der var i kraft på det i artikel 11 fastsatte tidspunkt, samt i alle efterfølgende fornyelser af sådanne aftaler, kan der i overensstemmelse med de i artikel 1 nævnte principper og på de vilkår og inden for de grænser, som medlemsstaterne fastsætter, indføres bestemmelser, der er forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 4.

Artikel 6

Fortrolige oplysninger

1. Medlemsstaterne bestemmer, at arbejdstagerrepræsentanterne samt de eksperter, som bistår dem, på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i national lovgivning, ikke hverken til arbejdstagere eller til tredjemand må videregive oplysninger, som de i virksomhedens eller forretningsstedets legitime interesse udtrykkeligt har modtaget som fortrolige oplysninger. Denne pligt gælder, uanset hvor disse repræsentanter eller eksperter befinder sig, og også efter udløbet af deres mandat. En medlemsstat kan dog tillade, at arbejdstagerrepræsentanterne eller enhver, der bistår dem, kan videregive fortrolige oplysninger til arbejdstagere og tredjemand, der er omfattet af tavshedspligt.

2. Medlemsstaterne bestemmer, at en arbejdsgiver i bestemte tilfælde og på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i national lovgivning, ikke er forpligtet til at give information eller foretage høring, hvis informationen eller høringen er af en sådan art, at det ud fra objektive kriterier alvorligt ville påvirke eller skade virksomhedens eller forretningsstedets drift.

3. Med forbehold af eksisterende nationale procedurer fastsætter medlemsstaterne administrative eller retslige ankeprocedurer, når arbejdsgiveren kræver tavshedspligt eller undlader at give oplysninger i henhold til stk. 1 og 2. De kan desuden fastsætte procedurer til beskyttelse af de pågældende oplysningers fortrolige karakter.

Artikel 7

Beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanterne

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af de-

res opgaver nyder en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde.

Artikel 8

Håndhævelse af rettigheder

1. Medlemsstaterne sikrer, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis en arbejdsgiver eller arbejdstagerrepræsentanter ikke efterkommer dette direktiv. De sørger navnlig for, at der findes passende administrative eller retslige procedurer til sikring af, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, kan håndhæves.

2. Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner, som finder anvendelse, hvis arbejdsgiveren eller arbejdstagerrepræsentanterne overtræder bestemmelserne i dette direktiv. Sanktionerne skal være effektive, stå i forhold til overtrædelsens omfang og have afskrækkende virkning.

Artikel 9

Forholdet mellem dette direktiv og andre fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser

1. Dette direktiv berører ikke de særlige procedurer for information og høring, som er omhandlet i artikel 2 i direktiv 98/59/EF og i artikel 7 i direktiv 2001/23/EF.

2. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger, der er truffet i henhold til direktiv 94/45/EF og 97/74/EF.

3. Dette direktiv berører ikke andre rettigheder til information, høring og medbestemmelse i henhold til national ret.

4. Gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser er ikke nogen tilstrækkelig begrundelse for en forringelse af eksisterende forhold i medlemsstaterne og af det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 10

Overgangsforanstaltninger

Uanset artikel 3 kan en medlemsstat, hvor der på datoen for dette direktivs ikrafttræden hverken findes noget almindeligt, permanent og lov-

pligtigt system til information og høring af arbejdstagerne eller noget almindeligt, permanent og lovpligtigt system for arbejdstagerrepræsentation på arbejdspladsen med henblik herpå, begrænse anvendelsen af de nationale bestemmelser til gennemførelse af direktivet til:

- a) indtil den 23. marts 2007 at omfatte virksomheder, der beskæftiger mindst 150 arbejdstagere, eller forretningssteder, der beskæftiger mindst 100 arbejdstagere, og
- b) i det år, der følger efter datoen i litra a), at omfatte virksomheder, der beskæftiger mindst 100 arbejdstagere, eller forretningssteder, der beskæftiger mindst 50 arbejdstagere.

Artikel 11

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 23. marts 2005 eller sikrer, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ved aftale, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.

Udfærdiget i Bruxelles, den 11. marts 2002.

På Europa-Parlamentets vegne

P. Cox
Formand

På Rådets vegne

J. Piqué i Camps
Formand

2. Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 12

Revision foretaget af Kommissionen

Senest den 23. marts 2007 foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan en revision af anvendelsen af dette direktiv med henblik på om nødvendigt at forelægge forslag til ændringer.

Artikel 13

Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende.

Artikel 14

Modtagere

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

²⁾ EFT C 2 af 5.1.1999, s. 3.

³⁾ EFT C 258 af 10.9.1999, s. 24.

⁴⁾ EFT C 144 af 16.5.2001, s. 58.

⁵⁾ Europa-Parlamentets udtalelse af 14.4.1999 (EFT C 219 af 30.7.1999, s. 223), bekræftet den 16.9.1999 (EFT C 54 af 25.2.2000, s. 55), Rådets fælles holdning af 27.7.2001 (EFT C 307 af 31.10.2001, s. 16) og Europa-Parlamentets afgørelse af 23.10.2001 (endnu ikke offentliggjort i EFT). Europa-Parlamentets afgørelse af 5.2.2002 og Rådets afgørelse af 18.2.2002.

⁶⁾ EFT L 225 af 12.8.1998, s. 16.

⁷⁾ EFT L 82 af 22.3.2001, s. 16.

⁸⁾ EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64. Ændret ved direktiv 97/74/EF (EFT L 10 af 16.1.1998, s. 22).

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Baggrund

Lovforslaget gennemfører Europaparlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 (EF-Tidende 2002 L 80 s. 29) om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab – i det følgende kaldet direktivet. Direktivet er vedtaget med hjemmel i EF-traktatens art. 137, stk. 2, hvorefter der kan træffes foranstaltninger med henblik på information og høring af arbejdstagerne. Direktivet skal være gennemført senest den 23. marts 2005 og foreslås optrykt som bilag til loven.

Med lovforslaget får ansatte i virksomheder af en vis størrelse ret til – via deres repræsentanter – at blive informeret og hørt af arbejdsgiveren omkring forhold, som har eller vil få væsentlig betydning for deres ansættelse og arbejdsmæssige forhold. Lovforslaget opstiller en ramme med en række minimumskrav til, hvordan en arbejdsgiver skal etablere en procedure for information og høring af de ansatte.

Lovforslaget får ikke betydning for arbejdstagere, som er omfattet af kollektive overenskomster eller samarbejdsaftaler, som sikrer de ansatte ret til information og høring.

Information og høring af arbejdstagerne er ikke noget nyt begreb på det danske arbejdsmarked. I Danmark er dialog mellem arbejdsgivere og lønmodtagere – både centralt og decentralt – et væsentligt og velkendt element i den danske arbejdsmarkedsmodel. Information og høring af de ansatte på den enkelte arbejdsplads har gennem de sidste mange år i høj grad været en del af traditionen og kutymerne på arbejdsmarkedet, hvor der på såvel det offentlige som det private område er indgået samarbejdsaftaler. En afgørende forudsætning for vedtagelsen af direktivet har været, at arbejdsmarkedets parter får adgang til selv at indgå og opretholde aftaler om information og høring, som opfylder direktivets minimumsbestemmelser.

Direktivet om information og høring skal ses i forlængelse af en række allerede vedtagne og implemen-

terede EU-direktiver om medarbejderindflydelse. Det drejer sig om direktiv 94/45/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg, som er implementeret ved lov nr. 371 af 22. maj 1996 om europæiske samarbejdsudvalg, samt direktiv 2001/86/EF om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, som er implementeret ved lov nr. 281 af 26. april 2004 om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Derudover indeholder direktiv 98/50/EF om virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse og direktiv 98/59/EF om kollektive afskedigelser, jf. lov nr. 414 af 1. juni 1994 om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, bestemmelser om information og høring af de ansatte i visse situationer. Direktivet om information og høring berører ikke de særlige procedurer for information og høring, som er omhandlet i de andre fællesskabsregler.

2. Direktivet

Det overordnede formål med direktivet er at styrke den sociale dialog på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads både til gavn for de ansatte og virksomheden. Information og høring har særlig betydning i en situation, hvor beskæftigelsen er truet og hvor eventuelle foranstaltninger (fx uddannelse, fratrædelsesordninger mv.) kan være med til at afhjælpe negative konsekvenser og have betydning for de ansattes beskæftigelsesegnethed og tilpasnings- og omstillingsevne.

Det fremgår af direktivets præambel, at arbejdstagernes ret til information og høring bør udbygges på passende vis under hensyntagen til gældende praksis i de forskellige medlemslande.

Om baggrunden for direktivet fremgår det endvidere af direktivets præambel, at de hidtil gældende EU-regler om inddragelse af medarbejderne ikke altid har kunnet forhindre, at alvorlige beslutninger med konsekvenser for arbejdstagernes beskæftigelse er truffet og offentliggjort, uden at der forud har været iværksat passende informations- og høringsprocedurer af de ansatte. Det er vigtigt at styrke den sociale dialog og

øge tilliden inden for den enkelte virksomhed med henblik på at gøre det lettere at forebygge risici, tilrettelægge arbejdet på en mere fleksibel måde og øge arbejdstagernes bevidsthed om behovet for tilpasning, gøre arbejdstagerne mere indstillet på at engagere sig i foranstaltninger og aktioner, som tager sigte på at øge deres beskæftigelsesegnethed, fremme arbejdstagernes inddragelse i den enkelte virksomheds aktiviteter og fremtid samt forbedre virksomhedens konkurrenceevne.

Det fremgår endvidere af direktivets præambel, at det er vigtigt at fremme og styrke information og høring omkring situationen og den sandsynlige udvikling med hensyn til virksomhedens beskæftigelse samt – når arbejdsgiverens evaluering viser, at beskæftigelsen inden for virksomheden kan være truet – om de eventuelle planlagte foregribende foranstaltninger, fx i relation til uddannelse af arbejdstagerne og forbedring af deres kvalifikationer med det formål at afværge de negative virkninger eller begrænse følgerne heraf og øge de eventuelt berørte arbejdstageres beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne.

Information og høring i rette tid er en forudsætning for, at virksomheder med held kan omstruktureres og tilpasses de nye forhold, der følger af økonomiens globalisering, navnlig gennem udvikling af nye former for tilrettelæggelse af arbejdet.

Direktivets mål skal nås ved, at der indføres en generel ramme, som omfatter principper, definitioner og regler for information og høring, som det påhviler medlemsstaterne at udfylde og tilpasse til de nationale forhold, samtidig med at arbejdsmarkedets parter kan spille en vigtig rolle, idet de ved aftale frit kan fastsætte informations- og høringsregler, som passer til deres behov og ønsker. Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter frit at indgå aftaler, som opfylder direktivets minimumsbestemmelser. Direktivet giver samtidig vide rammer for, at arbejdsmarkedets parter kan indgå aftaler om information og høring, som er forskellige fra den procedure, som er fastlagt i direktivet.

Arbejdsgiveren skal medvirke til at sikre, at der er en procedure for, hvordan de ansatte kan blive informeret og hørt om forhold af væsentlig betydning for deres arbejde. Direktivet forudsætter, at arbejdsgiveren kan opfylde sine forpligtelser ved at lade information og høring foregå via de ansattes repræsentanter.

Efter direktivet skal virksomheder beskyttes mod videregivelse af visse særlig følsomme oplysninger, ligesom arbejdsgiveren har ret til at undlade information og høring, når dette vil skade virksomheden eller forretningsstedet alvorligt, eller når et påbud fra en

kontrol- eller tilsynsmyndighed skal efterkommes omgående.

Direktivet giver medlemsstaterne mulighed for at fravige direktivet ved i stedet at fastsætte særlige bestemmelser for besætningsmedlemmer om bord på havgående skibe med hensyn til information og høring. Undtagelsesmuligheden skal ses på baggrund af de særlige forhold, der gør sig gældende i forhold til at arbejde til søs, hvor der kan være nogle praktiske problemer med at gennemføre information og høring.

Direktivet er et minimumsdirektiv og berører ikke medlemsstaternes adgang til at indføre bestemmelser, der er gunstigere for beskyttelsen af retten til information og høring. Gennemførelsen af direktivet berettiger ikke til at forringe det eksisterende beskyttelsesniveau i forhold til regler eller praksis om information og høring af arbejdstagerne i medlemsstaterne.

3. Lovforslaget

For at sikre en fyldestgørende gennemførelse af direktivet er det nødvendigt at vedtage supplerende lovgivning, der sikrer rettighederne for ansatte på virksomheder af en vis størrelse, som ikke er sikret ret til information og høring via en kollektiv overenskomst eller en samarbejdsaftale. Lovforslaget er udarbejdet i lyset af den allerede gældende lovgivning om medarbejderindflydelse og de eksisterende samarbejdsaftaler på arbejdsmarkedet.

Loven vil alene gælde for ansatte, som ikke i medfør af en kollektiv overenskomst eller aftale er omfattet af en procedure, som sikrer dem ret til på et passende tidspunkt at blive informeret og hørt fyldestgørende om forhold af væsentlig betydning for deres ansættelse.

Formålet med lovforslaget er at opstille en ramme for den procedure, som virksomheder skal følge i forbindelse med information og høring af de ansatte. Arbejdsgiveren skal sørge for på et passende tidspunkt at informere og høre de ansatte om spørgsmål, som har eller vil få væsentlig betydning for deres ansættelse. Loven finder anvendelse i forhold til virksomheder med mindst 35 ansatte, som ikke allerede er omfattet af en kollektiv overenskomst eller samarbejdsaftale som indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet. Efter direktivet er det overladt til medlemsstaterne at vælge at lade direktivet finde anvendelse enten i forhold til virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, eller i forhold til forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere. Lovforslaget har et udvidet anvendelsesområde i forhold til direktivet, idet der allerede foreslås givet ret til information og høring til ansatte

på virksomheder med mindst 35 ansatte. Dette foreslås af hensyn til at skabe så ensartede vilkår som muligt særligt på det private arbejdsmarked.

§ 4 opstiller den nærmere ramme for, hvornår og hvordan og med hvilket indhold information og høring skal gives. § 5 indeholder en bestemmelse om, at en virksomhed i visse tilfælde kan undlade at give information og høring, hvis det vil skade virksomheden eller skade og påvirke virksomhedens drift betydeligt. § 6 fastlægger, at arbejdsgiveren informerer og hører de ansatte via deres ordinære repræsentanter, som typisk vil være tillidsrepræsentanten. Hvis ikke der på virksomheden er ordinær repræsentation for de ansatte eller grupper af ansatte, er der fastlagt nærmere regler for, hvordan repræsentanter for de ansatte vælges, således at det sikres at arbejdsgiveren kan informere og høre de ansatte via et repræsentationssystem. § 7 indeholder en bestemmelse om fortrolighed og tavshedspligt. § 8 indeholder en bestemmelse om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter, og § 9 indeholder en sanktionsbestemmelse.

Det foreslås, at Økonomi- og Erhvervsministeren får bemyndigelse til at fastsætte særlige regler for information og høring af besætningsmedlemmer på handelsskibe. Bemyndigelsen er relevant i forbindelse med de særlige forhold, som gør sig gældende ved arbejdet til søs. Fx kan der være praktiske problemer med fuldt ud at gennemføre information og høring i tilfælde, hvor arbejdstagerrepræsentanter, som sejler langt fra Danmark, skal mødes med ledelsen i Danmark med kort varsel.

4. Eksisterende aftaler

I Danmark har størsteparten af lønmodtagerne på både det offentlige og det private arbejdsmarked gennem en årrække været sikret ret til information og høring i forbindelse med indgåede samarbejdsaftaler, som indeholder de elementer, som fremgår af direktivet. Dermed er hovedparten af ansatte på virksomheder over en vis størrelse allerede i dag sikret ret til information og høring i forbindelse med forhold, som har eller vil få betydning for deres arbejde og ansættelsessituation. De indgåede aftaler drejer sig først og fremmest om Samarbejdsaftalen af 9. juni 1989 indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark har den 17. december 2003 indgået en aftale om implementering af direktivet om information og høring. Aftalen præciserer og ændrer samarbejdsaftalen af 9. juni 1989.

På statens område gælder aftale af 29. maj 2002 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder

og institutioner. Aftalen omfatter alle ansatte i statslige institutioner og virksomheder. På det (amts-) kommunale område er der indgået en rammeaftale af 1. april 2002 om medindflydelse og medbestemmelse. Aftalen forudsætter, at der i den enkelte kommune eller det enkelte amt indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. I de kommuner eller amter, hvor der ikke er indgået en sådan lokal aftale, gælder i stedet aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg af 1. april 2002. For ansatte under Hovedstadens Sygehusfællesskab gælder aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg af 1. april 2002. Ansatte indenfor det agro-industrielle område er omfattet af samarbejdsaftalen af 29. august 2001 mellem Landsorganisationen i Danmark og Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger.

De eksisterende samarbejdsaftaler på arbejdsmarkedet indeholder bestemmelser om, hvilke forhold, som der løbende skal informeres og høres om. Det drejer sig fx om virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, beskæftigelsesforhold, større ændringer eller omlægninger fx ved anvendelse af ny teknologi. Aftalerne indeholder desuden bestemmelser om, hvornår og hvordan information og høring på den enkelte arbejdsplads skal ske i formaliserede rammer i form af et samarbejdsudvalg. Samarbejdsudvalget er sammensat af repræsentanter for de ansatte og repræsentanter for ledelsen. Aftalerne indeholder tærskler for, hvornår der skal oprettes et egentligt samarbejdsudvalg. På LO-DA-området skal virksomheder med mindst 35 ansatte oprette samarbejdsudvalg. På det offentlige område skal institutioner eller arbejdspladser med mindst 25 ansatte oprette samarbejdsudvalg, hvis de er omfattet af aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg af 1. april 2002. I de kommuner og amter, hvor der i stedet er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse, er der ikke fastsat en mindstegrænse for aftalens anvendelse.

5. Forholdet til andre regler om information og høring

Lovforslaget berører ikke de eksisterende regler om information og høring, som er indeholdt i en række EU-direktiver og som er gennemført i dansk ret. Dette gælder i relation til de regler om information og høring, som er indeholdt i Rådets direktiv 98/59/EF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedr. kollektive afskedigelser og som er gennemført i dansk ret ved lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, jf. lov nr. 414 af 1. juni

1994, som ændret ved lov nr. 184 af 12. marts 1997. Det samme er tilfældet i relation til de regler om information og høring, som er indeholdt i Rådets direktiv 2001/23/EF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder m.v. og som er gennemført i dansk ret ved lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002. Det gælder endvidere i relation til de regler om information og høring, som er indeholdt i Rådets direktiv 94/45/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg mv., og som er gennemført i dansk ret ved lov om europæiske samarbejdsudvalg, jf. lov nr. 371 af 22. maj 1996 om europæiske samarbejdsudvalg, som ændret ved lov nr. 932 af 15. december 1999. Det gælder endelig i relation til direktiv 2001/85/EF om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, som er gennemført ved lov nr. 281 af 26. april 2004 om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. I situationer, hvor der fx er tale om overdragelse af en virksomhed eller afskedigelser af større omfang mv., er det de specielle regler om information og høring i de nævnte love, som finder anvendelse.

Økonomiske og administrative konsekvenser for det offentlige

Lovforslaget vurderes ikke at få økonomiske eller administrative konsekvenser for det offentlige, idet der både på det kommunale og statslige område allerede eksisterer aftaler, som sikrer de ansatte ret til information og høring.

Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet mv.

Lovforslaget vil alene få betydning for virksomheder med mindst 35 ansatte, som ikke ved lovens ikrafttræden har indgået aftaler indenfor rammerne af direktivet. For sådanne virksomheder betyder lovforslaget, at virksomheden skal følge visse (administrative) procedurer i forbindelse med at informere og høre de ansatte vedr. forhold, som vil få væsentlig betydning for de ansatte. Det vurderes, at lovforslaget ikke vil få

økonomiske konsekvenser af betydning for erhvervslivet.

Det bemærkes, at lovforslagets administrative konsekvenser er til vurdering i Økonomi- og Erhvervsministeriets virksomhedspanel. Resultaterne heraf vil blive sendt til Arbejdsmarkedsudvalget, når de foreligger.

Forslagets miljømæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Forholdet til EU-retten

Lovforslaget har til formål at gennemføre Rådets direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab. Direktivet skal være gennemført senest den 23. marts 2005. Det er overladt til medlemsstaterne at lade direktivet finde anvendelse enten i forhold til virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, eller i forhold til forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere. I lovforslaget foreslås det, at loven finder anvendelse på virksomheder med mindst 35 ansatte. Lovforslaget har dermed et udvidet anvendelsesområde i forhold til direktivet, hvilket foreslås af hensyn til at skabe så ensartede vilkår som muligt særligt på det private arbejdsmarked.

Høring

Lovforslaget har været sendt til høring hos Dansk Arbejdsgiverforening, Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger, Landsorganisationen i Danmark, Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd, Akademikernes Centralorganisation, Finanssektorens Arbejdsgiverforening, Ledernes Hovedorganisation, Kristelig Fagbevægelse, Kristelig Arbejdsgiverforening, Kommunernes Landsforening, Amdsrådsforeningen, Københavns og Frederiksberg kommuner, Centralorganisationernes Fællesudvalg og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte. Derudover har forslaget været sendt til høring hos Erhvervs- og Selskabsstyrelsen, Søfartsstyrelsen, Personalestyrelsen og Advokatsamfundet.

Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive Konsekvenser / mindredgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative Konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Virksomheder med mindst 35 ansatte, som ikke allerede har aftalt en procedure for information og høring, vil i stedet skulle følge proceduren i henhold til lovforslaget. For sådanne virksomheder har lovforslaget visse begrænsede administrative konsekvenser.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget gennemfører Rådets direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab. Lovforslaget fastsætter en lavere tærskelværdi end direktivet med hensyn til, hvornår der skal ske information og høring af de ansatte.	

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

Til § 2

Til § 1

Det foreslås, at formålet med loven beskrives i § 1. Udover at give en overordnet beskrivelse af, hvad hensigten med loven er, tjener en formålsbestemmelse også til at beskrive de i direktivets artikel 1 anførte hensyn og principper, som er nævnt i § 3, stk. 2.

Det beskrives kort, at information indebærer, at lønmodtagerne orienteres dækkende om forhold af væsentlig betydning for deres ansættelse, herunder situationen og perspektiverne på virksomheden med hensyn til beskæftigelse og økonomi. Det angives også, at høring indebærer, at lønmodtagerne skal have adgang til at komme med en tilkendegivelse på baggrund af den modtagne information. At der skal informeres og høres på passende tidspunkter indebærer navnlig, at lønmodtagerne skal inddrages inden væsentlige beslutninger, der har konsekvenser for lønmodtagernes arbejdsmæssige forhold, træffes endegyldigt. Loven skal sikre, at der fastlægges en procedure, så der er en ramme for, hvordan og hvornår der informeres, og for at der kan føres en dialog mellem lønmodtagerne og ledelsen om beslutninger af væsentlig betydning for de arbejdsmæssige forhold.

Det foreslås i bestemmelsens første stykke, at loven skal finde anvendelse på virksomheder med mindst 35 ansatte, hvilket også er det antal ansatte, der i henhold til samarbejdsaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark af 9. juni 1986 betyder, at det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere skal forankres i et samarbejdsudvalg, hvis det kræves. Artikel 3, stk. 1 i direktivet giver medlemsstaterne valget mellem at lade virksomheder med mindst 50 ansatte eller foretningssteder med mindst 20 ansatte være omfattet af pligten til information og høring, men en lovmæssig tærskel på 35 foreslås for at skabe så ensartede vilkår som muligt særligt på det private arbejdsmarked.

Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes alle ansatte uanset beskæftigelsesgraden, som modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

I bestemmelsens andet stykke foreslås virksomhed defineret i overensstemmelse med direktivets artikel 2, litra a som en offentlig eller privat virksomhed, der driver erhvervsvirksomhed, uanset om det er med sigte på fortjeneste, jævnfør i øvrigt direktivets betragtning 20. Det betyder, at loven finder anvendelse både

i forhold til privatretlige og offentligretlige virksomheder, som udøver en økonomisk aktivitet. Offentlige virksomheder, som er underlagt almindelige markedsvilkår, må som udgangspunkt anses for at være omfattet af pligten til information og høring. Offentlige administrative myndigheder, som ikke er underlagt almindelige markedsvilkår, er derimod ikke omfattet af lovens virksomhedsbegreb. Virksomhedsbegrebet svarer i ørigt til afgrænsningen af virksomhedsbegrebet efter § 1, stk. 2, i lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002.

Besætningsmedlemmer på handelsskibe har ligesom ansatte i landbaserede virksomheder ret til information og høring i henhold til lovforslaget. I forhold til besætningsmedlemmer, som sejler i international skibsfart fx på langdistanceruter, kan der imidlertid være en række praktiske problemer, som gør det vanskeligt fuldt ud at gennemføre lovforslagets bestemmelser om pligt til information og høring efter § 4 og § 6. Det gælder fx i relation til at lønmodtagerrepræsentanter, som sejler langt fra Danmark, skal kunne mødes med ledelsen i Danmark med kort varsel. Derfor foreslås det, at økonomi- og erhvervsministeren får en bemyndigelse til at fastsætte særlige regler om den praktiske gennemførelse af information og høring af besætningsmedlemmer på handelsskibe, hvorved lovens bestemmelser kan fraviges. Det forudsættes, at bemyndigelsen først benyttes efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. Bemyndigelsen kan fx benyttes til – i lighed med lignende bestemmelse i § 34 i lov om europæiske samarbejdsudvalg - at fastsætte bestemmelser om, at besætningsmedlemmer, som sejler i international skibsfart, ikke kan vælges som lønmodtagerrepræsentanter. Besætningsmedlemmer skal dog sikres ret til information i lighed med den ret de øvrige ansatte har i virksomheden. I relation til høring vil det være nærliggende, at besætningsmedlemmer så vidt muligt sikres mulighed for at fremsætte en udtalelse og få svar fra ledelsen på eventuelle udtalelser.

Til § 3

I forbindelse med implementering af direktiver i dansk ret har arbejdsmarkedets parter traditionelt mulighed for at gennemføre direktiverne ved kollektiv aftale. Dette er også tilfældet med direktivet om information og høring, hvor det fremgår af direktivets art. 5, at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre direktivet ved aftale. Det fremgår endvidere af direktivets art. 5, at medlemsstaterne kan lade kollektive overenskomster og aftaler,

der lever op til de i direktivets art. 1 angivne principper, finde anvendelse i stedet for de regler og den procedure, som er fastlagt i direktivets art. 4. Det foreslås derfor i § 3, at loven ikke finder anvendelse, hvis en arbejdsgivers pligt til at informere og høre de ansatte følger af en kollektiv overenskomst eller aftale. Forudsætningen for at loven ikke finder anvendelse er, at den kollektive overenskomst eller aftale indeholder bestemmelser, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet om information og høring. Det foreslås dog i stk. 2, at direktivets art. 4, som indeholder den nærmere procedure for information og høring, ikke finder anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst eller aftale er fastlagt nærmere bestemmelser om information og høring, som er i overensstemmelse med det formål og de principper, som er fastlagt i art. 1 i direktivet. Bestemmelsen medfører blandt andet, at arbejdsmarkedets parter kan aftale en anden procedure med et andet indhold end det, som er fastlagt i direktivets art. 4.

Når arbejdsmarkedets parter gennemfører direktivet ved kollektiv overenskomst eller aftale, skal sager om information og høring sædvanligvis behandles i det fagretlige system. Hvis en lønmodtager, som har fået tillagt ret til information og høring i henhold til bestemmelser i en kollektiv overenskomst eller aftale, i stedet får behandlet en sag om information og høring ved de civile domstole, vil det fortsat være bestemmelserne i den kollektive overenskomst, som sagen skal afgøres efter.

For at sikre kendskab til loven foreslås det at indsætte direktivet som bilag til loven.

Til § 4

Det foreslås, at det i bestemmelsens første stykke, der gennemfører dele af direktivets artikel 4, stk. 2, beskrives, hvad pligten til at informere består i.

I nr. 1 er den mere overordnede del af pligten til at informere skildret. Repræsentanterne for lønmodtagerne skal i medfør af nr. 1 have en generel orientering om, hvordan udviklingen har været og hvad udsigterne er for virksomhedens aktiviteter og økonomi. Orienteringen kan eksempelvis vedrøre ordre- og markedssituationen for virksomheden, produktionsforholdene samt den konkurrence- eller budgetmæssige situation for virksomheden.

I nr. 2 angives, at spørgsmål om beskæftigelsen på virksomheden også er et element i pligten til at informere. Dette indbefatter, at lønmodtagerrepræsentanterne skal have en status over og en prognose for den beskæftigelsesmæssige situation på virksomheden, og hvis der på den baggrund, eksempelvis hvis beskæfti-

F. t. 1. om information og høring af lønmodtagere

gelsen på virksomheden er i fare, kan imødeses tiltag eller initiativer fra virksomhedens side, skal lønmodtagerrepræsentanterne orienteres om de påtænkte tiltag. Det kan på den pågældende virksomhed fx være i tilfælde af indførelse af ny teknologi, som vil få betydning for beskæftigelsen på virksomheden, frasalg af dele af virksomheden eller afskedigelser i større omfang.

I nr. 3 angives, at virksomhedens beslutninger, der indebærer væsentlige forandringer i den måde, arbejdet er organiseret på, eller forholdene omkring ansættelsen, også er et element, der indgår i pligten til at informere. Det kan fx i den pågældende virksomhed være, at der skal informeres om planlagte omstruktureringer af omfattende karakter eller overvejelser om at flytte hele virksomheden eller dele deraf fysisk, indførelse af skifte- eller nathold eller andre former for omlægning af arbejdstiden for et større antal ansatte, samt indførelse af ny teknologi på virksomheden, som vil få væsentlig betydning for arbejdets udførelse og tilrettelæggelse.

Det foreslås, at det i bestemmelsens andet stykke, der gennemfører direktivets artikel 4, stk. 3, præciseres, hvorledes pligten til at informere opfyldes. Der skal informeres jævnligt og så ofte, at lønmodtagerrepræsentanterne holdes opdaterede om situationen på virksomheden. Lønmodtagerrepræsentanterne skal have mulighed for at danne sig et overblik på baggrund af den orientering, de får, og det indebærer, at informationen om muligt skal foreligge i en skriftlig form og på en sådan måde, at den er klar og let forståelig og tilpasset de ansatte, den er tiltænkt, og med henblik på at lønmodtagerrepræsentanterne i givet fald kan forberede høringen.

Det foreslås, at det i bestemmelsens tredje stykke, som gennemfører dele af direktivets artikel 4, stk. 2 og 4, præciseres, at pligten til at høre indebærer, at arbejdsgiveren skal give lønmodtagerrepræsentanterne bestemte muligheder. Som led i den dialog, der skal finde sted mellem lønmodtagerrepræsentanterne og virksomhedens ledelse har lønmodtagerrepræsentanterne adgang til at fremsætte en udtalelse på baggrund af de i stk. 1, nr. 2 og 3 nævnte oplysninger, til at få et begrundet svar herpå og til at forberede og holde møde med ledelsen.

Det foreslås, at det i bestemmelsens fjerde stykke, der gennemfører dele af direktivets artikel 4, stk. 4, præciseres, at i forbindelse med, at lønmodtagerrepræsentanterne mødes med ledelsen, skal ledelsen være repræsenteret på et relevant, beslutningsdygtigt niveau. Det relevante ledelsesniveau kan variere af-

hængigt af de emner, som er til behandling, men det afgørende er, at ledelsesrepræsentanterne har den fornødne kompetence og det fornødne mandat til at indgå i forhandlinger og træffe beslutninger omkring de forhold, som drøftes. Lønmodtagerrepræsentanterne skal endvidere have mulighed for at give deres mening til kende og fremsætte forslag overfor ledelsen på baggrund af den information, de har modtaget i henhold til stk. 1, nr. 2 og 3. Det indebærer, at lønmodtagerrepræsentanterne skal høres på passende tidspunkter og har adgang til at mødes med ledelsen. Forslag fra lønmodtagerrepræsentanterne indgår i den videre beslutningsproces.

Det foreslås i stk. 5, der gennemfører direktivets artikel 4, stk. 4, litra e, at de beslutninger, der hører under arbejdsgiverens beføjelser, skal lønmodtagerrepræsentanterne have mulighed for at drøfte med virksomhedens ledelse med henblik på at nå til enighed om, hvordan eventuelle væsentlige ændringer i arbejdstilrettelæggelsen eller ansættelsesforholdene gennemføres. Bestemmelsen angiver således formålet med høringen i relation til stk. 1, nr. 3.

Det foreslås i stk. 6, at gennemførelsen af høringen i henhold til stk. 3 og 4, herunder afholdelsen af møder, ikke ændrer på arbejdsgiverens beføjelser. Dette svarer til bestemmelserne i § 24, stk. 5, i lov om europæiske samarbejdsudvalg og § 26, stk. 5, i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Meningen med høringsprocessen er således at forsøge at opnå enighed om væsentlige beslutninger, som i øvrigt kan træffes af arbejdsgiveren som led i dennes almindelige ledelsesret.

Til § 5

Det foreslås i bestemmelsen, der gennemfører direktivets artikel 6, stk. 2, at under specielle omstændigheder, hvor det alvorligt vil påvirke virksomhedens dagligdag i negativ retning eller alvorligt vil skade virksomheden at informere eller høre, er virksomheden ikke forpligtet hertil. I det omfang, der kan informeres og høres uden væsentlige konsekvenser for virksomhedens drift, består pligten hertil, og det er således alene den del af informations- og høringsforpligtelsen, der vil kunne medføre betydelig skade, som virksomheden er undtaget fra.

Spørgsmål om, hvorvidt betingelserne for at pålægge tavshedspligt som anført i § 7 er til stede, eller om der af hensyn til virksomhedens drift som anført i § 5 ikke er pligt til at informere eller høre, kan indbringes for domstolene.

Til § 6

Det foreslås i bestemmelsens første stykke, at det fortrinsvis er tillidsrepræsentanterne eller andre sædvanlige repræsentanter for lønmodtagerne, der også repræsenterer lønmodtagerne i relation til information og høring. I de tilfælde, hvor der ikke findes sådanne sædvanlige repræsentanter for lønmodtagerne på virksomheden, vælges de lønmodtagerrepræsentanter, der skal informeres og høres i henhold til § 4, af alle lønmodtagere, der er ansat på virksomheden. Der er også mulighed for, at arbejdsgiversiden og lønmodtagernes ordinære repræsentanter kan aftale, at der skal holdes urafstemning.

Det foreslås i bestemmelsens andet stykke, at hvis der på virksomheden er grupper, der ikke er repræsenteret af de ordinære lønmodtagerrepræsentanter, skal de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne suppleres med repræsentanter for disse grupper, når der skal informeres og høres i henhold til § 4, hvis der fra disse grupper anmodes herom. Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse. Sådanne grupper har løbende muligheden for at varetage deres interesser i relation til information og høring gennem en anmodning om repræsentation.

Efter direktivets artikel 2, litra e defineres lønmodtagernes repræsentanter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, og det er derfor nærliggende at udforme reglerne for, hvordan lønmodtagerrepræsentanterne vælges, i lyset af tilsvarende bestemmelser i allerede gældende love om medarbejderindflydelse.

Personer, som i medfør af anden lovgivning repræsenterer de ansatte i virksomhedens bestyrelse, vil også kunne repræsentere de ansatte i relation til lovforslaget. Det bemærkes dog, at den information, som skal gives, og den høring, som skal foretages i henhold til lovforslaget, skal foregå udenfor bestyrelsesregi.

Til § 7

Det foreslås i bestemmelsen, der gennemfører direktivets artikel 6, stk. 1, at der kan pålægges lønmodtagerrepræsentanterne og eventuelle sagkyndige, der

bistår dem, tavshedspligt, hvis det er nødvendigt af hensyn til virksomhedens legitime interesser. Sådanne legitime interesser vil først og fremmest være forretnings- og konkurrencehensyn, og eksempelvis oplysninger om, at virksomheden er i en vanskelig økonomisk situation eller overvejer at sælge, vil efter omstændighederne være oplysninger, der kan kræves holdt fortroligt.

Til § 8

Direktivets artikel 7 pålægger medlemsstaterne at sikre, at lønmodtagerrepræsentanterne nyder en passende beskyttelse i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver, og det foreslås derfor, at lønmodtagernes repræsentanter i relation til information og høring beskyttes på samme måde som tillidsrepræsentanter på det pågældende fagområde.

Til § 9

Det foreslås i bestemmelsens første stykke, at brud på tavshedspligt straffes med bøde, hvis der ikke er foreskrevet højere straf i henhold til anden lovgivning.

I bestemmelsens andet stykke foreslås, at der kan pålægges bødestraf for overtrædelse af § 4. I henhold til direktivets artikel 9, stk. 2, skal medlemsstaterne fastsætte passende sanktioner for overtrædelse af direktivets bestemmelser, og i betragtning af, at det ikke er individuelle rettigheder, der krænkes ved overtrædelse af bestemmelserne, findes bøde mere egnet som sanktionsform end godtgørelse.

Til § 10

Direktivet skal i henhold til artikel 11, stk. 1, være gennemført senest den 23. marts 2005, og lovforslaget foreslås at træde i kraft 1. april 2005, da det på grund af folketingsvalget den 8. februar 2005 ikke er muligt at fastsætte en tidligere ikrafttrædelsesdato.

Til § 11

Lovforslaget finder kun anvendelse i de dele af riget, hvor direktivet er gældende.

Til lovforslag nr. L 17. Skriftlig fremsættelse (23. februar 2005)

Beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen):

Herved tillader jeg mig for Folketinget at fremsætte:

Forslag til lov om information og høring af lønmodtagere.

(Lovforslag nr. L 17).

Forslaget gennemfører Rådets direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i EU.

Forslaget har til formål at sikre alle ansatte i virksomheder med mindst 35 ansatte ret til at blive informeret og hørt omkring forhold, som har eller vil få væsentlig betydning for deres ansættelse og arbejdsmæssige forhold.

Virksomheden skal således sikre de ansatte ajourført information om den seneste og forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, økonomiske situation og fremtidsudsigter. Virksomheden skal endvidere informere om beskæftigelsessituationen og om evt. større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen på virksomheden. Endelig skal virksomheden informere om de beslutninger, som virksomheden træffer. Det gælder fx i forhold til større omstruktureringer eller udflytning af dele af produktionen.

Virksomheden skal høre de ansatte i forbindelse med den information, som de får. Det betyder bl.a., at de ansatte og ledelsen skal udveksle synspunkter og være i dialog omkring de forhold, som virksomheden informerer om. Høringen sker bl.a. med henblik på at nå til en aftale omkring betydelige beslutninger, som virksomheden kan træffe fx mht. at omlægge produktionen eller nedlægge afdelinger.

Information og høring skal ske via de ansattes repræsentanter.

Lovforslaget finder ikke anvendelse, hvis lønmodtagere på en virksomhed er sikret ret til in-

formation og høring via en kollektiv overenskomst eller aftale, som lever op til en række minimumsbestemmelser i direktivet. Dermed sikres det, at arbejdsmarkedets parter som hidtil kan gennemføre arbejdsretlige direktiver via aftale. Det sikres endvidere, at de eksisterende samarbejdsaftaler, som er indgået på det offentlige arbejdsmarked og på store dele af det private arbejdsmarked, kan opretholdes.

Forslaget får dermed alene betydning for de dele af arbejdsmarkedet, som ikke i dag er omfattet af en overenskomst eller aftale, som sikrer de ansatte information og høring.

Forslaget forventes ikke at have nogen økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. For de virksomheder, som bliver omfattet af loven og som i dag ikke har en procedure for information og høring, forventes forslaget at medføre visse begrænsede administrative konsekvenser, idet virksomhederne i deres planlægning fremover skal tage højde for i tide at informere og høre de ansatte.

Der er tale om minimumsimplementering dog med undtagelse af, at pligten efter loven indtræder allerede for virksomheder med mindst 35 ansatte og ikke ved mindst 50 ansatte, som er tærsklen efter direktivet. Det bredere anvendelsesområde er fastsat af hensyn til at skabe så ensartede vilkår som muligt særligt på det private arbejdsmarked.

Forslaget foreslås at træde i kraft 1. april 2005. Som følge af folketingsvalget og udfra hensynet til en betryggende behandling af lovforslaget i Folketinget foreslås en ikrafttrædelsesdato, der ligger lidt senere end fristen for at implementere direktivet i medlemsstaterne (den 23. marts 2005).

Idet jeg i øvrigt henviser til lovforslaget og de ledsagende bemærkninger, skal jeg anbefale lovforslaget til Tingets velvillige behandling.