

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 lovforberegende 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.