

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.