

*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