

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-