

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 område.

§ 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 23. marts 2005.

§ 11. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.