

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

1. Baggrund

Lovforslaget gennemfører Europaparlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 (EF-Tidende 2002 L 80 s. 29) om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab – i det følgende kaldet direktivet. Direktivet er vedtaget med hjemmel i EF-traktatens art. 137, stk. 2, hvorefter der kan træffes foranstaltninger med henblik på information og høring af arbejdstagerne. Direktivet skal være gennemført senest den 23. marts 2005 og foreslås optrykt som bilag til loven.

Med lovforslaget får ansatte i virksomheder af en vis størrelse ret til – via deres repræsentanter – at blive informeret og hørt af arbejdsgiveren omkring forhold, som har eller vil få væsentlig betydning for deres ansættelse og arbejdsmæssige forhold. Lovforslaget opstiller en ramme med en række minimumskrav til, hvordan en arbejdsgiver skal etablere en procedure for information og høring af de ansatte.

Lovforslaget får ikke betydning for arbejdstagere, som er omfattet af kollektive overenskomster eller samarbejdsaftaler, som sikrer de ansatte ret til information og høring.

Information og høring af arbejdstagerne er ikke noget nyt begreb på det danske arbejdsmarked. I Danmark er dialog mellem arbejdsgivere og lønmodtagere – både centralt og decentralt – et væsentligt og velkendt element i den danske arbejdsmarkedsmodel. Information og høring af de ansatte på den enkelte arbejdsplads har gennem de sidste mange år i høj grad været en del af traditionen og kutymerne på arbejdsmarkedet, hvor der på såvel det offentlige som det private område er indgået samarbejdsaftaler. En afgørende forudsætning for vedtagelsen af direktivet har været, at arbejdsmarkedets parter får adgang til selv at indgå og opretholde aftaler om information og høring, som opfylder direktivets minimumsbestemmelser.

Direktivet om information og høring skal ses i forbindelse af en række allerede vedtagne og implemen-

terede EU-direktiver om medarbejderindflydelse. Det drejer sig om direktiv 94/45/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg, som er implementeret ved lov nr. 371 af 22. maj 1996 om europæiske samarbejdsudvalg, samt direktiv 2001/86/EF om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, som er implementeret ved lov nr. 281 af 26. april 2004 om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Derudover indeholder direktiv 98/50/EF om virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002 om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse og direktiv 98/59/EF om kollektive afskedigelser, jf. lov nr. 414 af 1. juni 1994 om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, bestemmelser om information og høring af de ansatte i visse situationer. Direktivet om information og høring berører ikke de særlige procedurer for information og høring, som er omhandlet i de andre fællesskabsregler.

2. Direktivet

Det overordnede formål med direktivet er at styrke den sociale dialog på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads både til gavn for de ansatte og virksomheden. Information og høring har særlig betydning i en situation, hvor beskæftigelsen er truet og hvor eventuelle foranstaltninger (fx uddannelse, fratrædelsesordninger mv.) kan være med til at afhjælpe negative konsekvenser og have betydning for de ansattes beskæftigelsesegnethed og tilpasnings- og omstillingsevne.

Det fremgår af direktivets præambel, at arbejdstagernes ret til information og høring bør udbygges på passende vis under hensyntagen til gældende praksis i de forskellige medlemslande.

Om baggrunden for direktivet fremgår det endvidere af direktivets præambel, at de hidtil gældende EU-regler om inddragelse af medarbejderne ikke altid har kunnet forhindre, at alvorlige beslutninger med konsekvenser for arbejdstagernes beskæftigelse er truffet og offentliggjort, uden at der forud har været iværksat passende informations- og høringsprocedurer af de ansatte. Det er vigtigt at styrke den sociale dialog og