

## Vurdering af konsekvenser af lovforslaget

	Positive Konsekvenser / mindredgifter (hvis ja, angiv omfang)	Negative Konsekvenser / merudgifter (hvis ja, angiv omfang)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for stat, kommuner og amtskommuner	Ingen	Ingen
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet	Ingen	Virksomheder med mindst 35 ansatte, som ikke allerede har aftalt en procedure for information og høring, vil i stedet skulle følge proceduren i henhold til lovforslaget. For sådanne virksomheder har lovforslaget visse begrænsede administrative konsekvenser.
Miljømæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for borgerne	Ingen	Ingen
Forholdet til EU-retten	Lovforslaget gennemfører Rådets direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab. Lovforslaget fastsætter en lavere tærskelværdi end direktivet med hensyn til, hvornår der skal ske information og høring af de ansatte.	

## Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

## Til § 2

## Til § 1

Det foreslås, at formålet med loven beskrives i § 1. Udover at give en overordnet beskrivelse af, hvad hensigten med loven er, tjener en formålsbestemmelse også til at beskrive de i direktivets artikel 1 anførte hensyn og principper, som er nævnt i § 3, stk. 2.

Det beskrives kort, at information indebærer, at lønmodtagerne orienteres dækkende om forhold af væsentlig betydning for deres ansættelse, herunder situationen og perspektiverne på virksomheden med hensyn til beskæftigelse og økonomi. Det angives også, at høring indebærer, at lønmodtagerne skal have adgang til at komme med en tilkendegivelse på baggrund af den modtagne information. At der skal informeres og høres på passende tidspunkter indebærer navnlig, at lønmodtagerne skal inddrages inden væsentlige beslutninger, der har konsekvenser for lønmodtagernes arbejdsmæssige forhold, træffes endegyldigt. Loven skal sikre, at der fastlægges en procedure, så der er en ramme for, hvordan og hvornår der informeres, og for at der kan føres en dialog mellem lønmodtagerne og ledelsen om beslutninger af væsentlig betydning for de arbejdsmæssige forhold.

Det foreslås i bestemmelsens første stykke, at loven skal finde anvendelse på virksomheder med mindst 35 ansatte, hvilket også er det antal ansatte, der i henhold til samarbejdsaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark af 9. juni 1986 betyder, at det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere skal forankres i et samarbejdsudvalg, hvis det kræves. Artikel 3, stk. 1 i direktivet giver medlemsstaterne valget mellem at lade virksomheder med mindst 50 ansatte eller foretningssteder med mindst 20 ansatte være omfattet af pligten til information og høring, men en lovmæssig tærskel på 35 foreslås for at skabe så ensartede vilkår som muligt særligt på det private arbejdsmarked.

Ved opgørelsen af antallet af ansatte medregnes alle ansatte uanset beskæftigelsesgraden, som modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

I bestemmelsens andet stykke foreslås virksomhed defineret i overensstemmelse med direktivets artikel 2, litra a som en offentlig eller privat virksomhed, der driver erhvervsvirksomhed, uanset om det er med sigte på fortjeneste, jævnfør i øvrigt direktivets betragtning 20. Det betyder, at loven finder anvendelse både