

i forhold til privatretlige og offentligretlige virksomheder, som udøver en økonomisk aktivitet. Offentlige virksomheder, som er underlagt almindelige markedsvilkår, må som udgangspunkt anses for at være omfattet af pligten til information og høring. Offentlige administrative myndigheder, som ikke er underlagt almindelige markedsvilkår, er derimod ikke omfattet af lovens virksomhedsbegreb. Virksomhedsbegrebet svarer i ørigt til afgrænsningen af virksomhedsbegrebet efter § 1, stk. 2, i lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002.

Besætningsmedlemmer på handelsskibe har ligesom ansatte i landbaserede virksomheder ret til information og høring i henhold til lovforslaget. I forhold til besætningsmedlemmer, som sejler i international skibsfart fx på langdistanceruter, kan der imidlertid være en række praktiske problemer, som gør det vanskeligt fuldt ud at gennemføre lovforslagets bestemmelser om pligt til information og høring efter § 4 og § 6. Det gælder fx i relation til at lønmodtagerrepræsentanter, som sejler langt fra Danmark, skal kunne mødes med ledelsen i Danmark med kort varsel. Derfor foreslås det, at økonomi- og erhvervsministeren får en bemyndigelse til at fastsætte særlige regler om den praktiske gennemførelse af information og høring af besætningsmedlemmer på handelsskibe, hvorved lovens bestemmelser kan fraviges. Det forudsættes, at bemyndigelsen først benyttes efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer. Bemyndigelsen kan fx benyttes til – i lighed med lignende bestemmelse i § 34 i lov om europæiske samarbejdsudvalg - at fastsætte bestemmelser om, at besætningsmedlemmer, som sejler i international skibsfart, ikke kan vælges som lønmodtagerrepræsentanter. Besætningsmedlemmer skal dog sikres ret til information i lighed med den ret de øvrige ansatte har i virksomheden. I relation til høring vil det være nærliggende, at besætningsmedlemmer så vidt muligt sikres mulighed for at fremsætte en udtalelse og få svar fra ledelsen på eventuelle udtalelser.

Til § 3

I forbindelse med implementering af direktiver i dansk ret har arbejdsmarkedets parter traditionelt mulighed for at gennemføre direktiverne ved kollektiv aftale. Dette er også tilfældet med direktivet om information og høring, hvor det fremgår af direktivets art. 5, at medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at gennemføre direktivet ved aftale. Det fremgår endvidere af direktivets art. 5, at medlemsstaterne kan lade kollektive overenskomster og aftaler,

der lever op til de i direktivets art. 1 angivne principper, finde anvendelse i stedet for de regler og den procedure, som er fastlagt i direktivets art. 4. Det foreslås derfor i § 3, at loven ikke finder anvendelse, hvis en arbejdsgivers pligt til at informere og høre de ansatte følger af en kollektiv overenskomst eller aftale. Forudsætningen for at loven ikke finder anvendelse er, at den kollektive overenskomst eller aftale indeholder bestemmelser, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet om information og høring. Det foreslås dog i stk. 2, at direktivets art. 4, som indeholder den nærmere procedure for information og høring, ikke finder anvendelse, hvis der ved kollektiv overenskomst eller aftale er fastlagt nærmere bestemmelser om information og høring, som er i overensstemmelse med det formål og de principper, som er fastlagt i art. 1 i direktivet. Bestemmelsen medfører blandt andet, at arbejdsmarkedets parter kan aftale en anden procedure med et andet indhold end det, som er fastlagt i direktivets art. 4.

Når arbejdsmarkedets parter gennemfører direktivet ved kollektiv overenskomst eller aftale, skal sager om information og høring sædvanligvis behandles i det fagretlige system. Hvis en lønmodtager, som har fået tillagt ret til information og høring i henhold til bestemmelser i en kollektiv overenskomst eller aftale, i stedet får behandlet en sag om information og høring ved de civile domstole, vil det fortsat være bestemmelserne i den kollektive overenskomst, som sagen skal afgøres efter.

For at sikre kendskab til loven foreslås det at indsætte direktivet som bilag til loven.

Til § 4

Det foreslås, at det i bestemmelsens første stykke, der gennemfører dele af direktivets artikel 4, stk. 2, beskrives, hvad pligten til at informere består i.

I nr. 1 er den mere overordnede del af pligten til at informere skildret. Repræsentanterne for lønmodtagerne skal i medfør af nr. 1 have en generel orientering om, hvordan udviklingen har været og hvad udsigterne er for virksomhedens aktiviteter og økonomi. Orienteringen kan eksempelvis vedrøre ordre- og markedssituationen for virksomheden, produktionsforholdene samt den konkurrence- eller budgetmæssige situation for virksomheden.

I nr. 2 angives, at spørgsmål om beskæftigelsen på virksomheden også er et element i pligten til at informere. Dette indbefatter, at lønmodtagerrepræsentanterne skal have en status over og en prognose for den beskæftigelsesmæssige situation på virksomheden, og hvis der på den baggrund, eksempelvis hvis beskæfti-