

Til lovforslag nr. L 17. Vedtaget af Folketinget ved 3. behandling den 26. april 2005*)

Forslag

til

Lov om information og høring af lønmodtagere¹⁾

§ 1. Lovens formål er at sikre, at der findes en procedure, så lønmodtagerne informeres ved på et passende tidspunkt at blive oplyst fyldestgørende om spørgsmål af væsentlig betydning for deres ansættelse, og at lønmodtagerne høres ved på baggrund af den modtagne information at få lejlighed til på et passende tidspunkt at fremkomme med en tilkendegivelse vedrørende sådanne spørgsmål over for ledelsen på den virksomhed, hvor de er beskæftigede.

§ 2. Loven finder anvendelse på virksomheder med mindst 35 ansatte.

Stk. 2. Ved virksomhed forstås i denne lov en offentlig eller privat virksomhed, som driver erhvervsvirksomhed, uanset om den virker med gevinst for øje.

Stk. 3. Økonomi- og erhvervsministeren kan fastsætte særlige regler for information og høring af besætningsmedlemmer på handelsskibe.

§ 3. Loven finder ikke anvendelse, hvis en pligt for arbejdsgiveren til at informere og høre arbejdstagerne følger af en kollektiv overenskomst eller aftale og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i det i bilag 1 til loven optrykte direktiv nr. 2002/14/EF.

Stk. 2. Hvis der i en kollektiv overenskomst eller aftale som nævnt i stk. 1 er fastlagt nærmere bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne og disse bestemmelser er i overensstemmelse med det formål og de principper, som

er fastlagt i direktivets artikel 1, anses denne for at leve op til minimumskravkravene i direktiv nr. 2002/14/EF uanset bestemmelsen i direktivets artikel 4.

§ 4. Virksomheden har pligt til via lønmodtagerrepræsentanterne at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden. Pligten til at informere omfatter som minimum

- 1) information om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder om ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold,
- 2) information om virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen, og
- 3) information om virksomhedens beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Stk. 2. Oplysningerne efter stk. 1 skal gives jævnlige og på passende tidspunkter, så lønmodtagerrepræsentanterne har ajourførte informationer om virksomhedens situation. Oplysningerne efter stk. 1 skal om muligt foreligge i skriftlig form og på en sådan måde og med et sådant indhold, at lønmodtagerrepræsentanterne har mulighed for at sætte sig ind i og vurdere indholdet

¹⁾ Loven gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv nr. 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab (EF-Tidende 2002 nr. L 80, s. 29). Direktivet er optrykt som bilag til loven.