

EUROPAUDVALGET
Alm. del - bilag 598 (offentligt)

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

Kontor
N.1

18. februar 1999



Til underretning for Folketingets Europaudvalg fremsendes vedlagt
Arbejdsministeriets grundnotat om forslag til Rådets direktiv om indfø-
relse af en fælles generel ramme for information og høring af arbejdsta-
gerne i Det Europæiske Fællesskab – KOM(1998)612 endl. udgave.

GRUNDNOTAT

Forslag til Rådets direktiv om indførelse af en fælles generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab - KOM(1998) 612 endl. udgave.

1. Indledning.

Kommissionen har den 11. november 1998 oversendt forslaget til Rådet, KOM(1998) 612 endl. udgave, 98/0313 (SYN).

Forslaget er et forslag til minimumsdirektiv. Forslaget har hjemmel i artikel 2, stk. 2 i Aftalen om Social- og Arbejdsmarkedspolitikken, der via protokollen om samme er en del af Maastrichttraktaten. (Aftalen er indskrevet i Amsterdamtraktaten). Forslaget kan vedtages med kvalificeret flertal med inddragelse af Europa-Parlamentet efter samarbejdsproceduren i art. 189C.

2. Baggrund og indhold.

Kommissionen har i overensstemmelse med aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken konsulteret arbejdsmarkedets parter på europæisk plan med henblik på at indgå en aftale om retningslinier for en fællesskabsindsats vedrørende information og høring af arbejdstagerne i virksomheder i Det Europæiske Fællesskab. Parterne på europæisk plan har efterfølgende ikke meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede en proces, der kan føre til indgåelse af en sådan aftale i henhold til artikel 4 i aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken. Derefter har Kommissionen udarbejdet et forslag til direktiv.

Direktivforslaget fra Kommissionen skal medvirke til at sikre det egentlige formål med information og høring, nemlig at forberede forandringer og sikre omstruktureringer i virksomheder på en acceptabel social måde, samtidig med at målsætningen om beskæftigelsen gives den fremtrædende placering, som er nødvendig. Forslaget supplerer eksisterende regler om information og høring i direktivet om virksomhedsoverdragelse og direktivet om kollektive afskedigelser samt i nationale regler.

Forslagets formål er at skabe en generel ramme for arbejdstagernes ret til information og høring. Forslaget skal sikre, at der defineres procedurer for information og høring, samt at disse gennemføres i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerrepræsentanterne.

Forslaget retter sig kun mod virksomheder, som beskæftiger mere end 50 ansatte (art. 1 a):

Forslaget indeholder definitioner af begreberne: virksomheder, arbejdsgiver, arbejdstagerrepræsentanter, information og høring.

Information defineres som arbejdsgiverens videregivelse af relevante oplysninger til arbejdstagerrepræsentanter, og *høring* defineres som skabelse af en dialog og udveksling af synspunkter mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerrepræsentanterne.

Medlemsstaterne har mulighed for at fastsætte særlige bestemmelser for virksomheder, der har en politisk, religiøs, velgørende, uddannelsesmæssig, videnskabelig eller kunstnerisk karakter, hvis deres lovgivning allerede indeholder sådanne bestemmelser (art. 1, stk. 2).

Medlemsstaterne kan bemyndige arbejdsmarkedets parter til at fastlægge indholdet af gennemførelsesbestemmelserne ved aftale. Parterne kan ved aftale fravige bestemmelser i forslaget, der vedrører definitionerne, indholdet og gennemførelsen af information og høring, forudsat at parterne respekterer de vilkår og de grænser, som fastsættes af medlemsstaterne vedr. indholdet og gennemførelsen af information og høring (art. 3).

Medmindre andet følger af gældende bestemmelser eller praksis i medlemsstaterne skal arbejdstagerne:

1) informeres om den seneste og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter og i dens økonomiske og finansielle situation.

2) informeres og høres om situationen, strukturen og om den udvikling mht virksomhedens beskæftigelse, som kan forventes. Hvis arbejdsgiveren har formodning om, at beskæftigelsen kan være truet, skal arbejdstagerne også informeres og høres om de planlagte foranstaltninger, som sigter på at afværge de negative virkninger eller begrænse følgerne heraf. Der tænkes særligt på uddannelse og forbedring af kvalifikationer, som kan give de berørte arbejdstagere bedre forudsætninger for at finde anden beskæftigelse. I art. 4, stk. 3 gives mulighed for, at medlemsstaterne kan fritage virksomheder, der beskæftiger under 100 arbejdstagere, fra denne forpligtelse.

3) informeres og høres om de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelseskontrakterne samt andre beslutninger, som kan få betydelige konsekvenser for arbejdstagerernes interesser.

Oplysninger, der er givet som fortrolige, må ikke videregives. En arbejdsgiver er i bestemte tilfælde, som er fastsat i national lovgivning, ikke forpligtet til at videregive oplysninger mv, hvis det fx drejer sig om oplysninger, som ud fra objektive kriterier vil skade virksomheden (art. 5).

Forslaget indeholder en bestemmelse om beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanter (art. 6).

Medlemsstaterne skal sikre en effektiv information og høring og fastsætte gennemførelsesbestemmelser herfor om de ovenfor nævnte emner (art. 4, stk. 2). Desuden skal medlemsstaterne sørge for, at der findes administrative eller

retlige procedurer, som kan sikre håndhævelsen af forpligtelserne, herunder navnlig adgang til administrativ rekurs eller retlig klageadgang (art. 7, stk. 1)

Medlemsstaterne skal fastsætte passende sanktioner, der dels skal være effektive, dels skal stå i forhold til overtrædelsens omfang og endelig skal have en afskrækkende virkning (art. 7, stk. 2).

Beslutninger, som medfører væsentlige ændringer eller afbrydelse af ansættelseskontrakten eller arbejdsforholdet, får ikke retlige konsekvenser, førend arbejdsgiveren har opfyldt sin pligt til at informere og høre arbejdstagerne. Hvis det ikke længere er muligt at informere og høre arbejdstagerne, skal beslutningen ikke have retlige konsekvenser, førend arbejdsgiveren har betalt en passende erstatning efter den fremgangsmåde og procedure, som er fastsat af medlemsstaterne. Denne bestemmelse gælder også for aftaler om information og høring (art. 7, stk. 3).

Forslaget danner en generel ramme for information og høring af arbejdstagere og finder derfor også anvendelse på procedurerne for information og høring i direktivet om kollektive afskedigelser og direktivet om virksomhedsoverdragelse (art. 8, stk. 1).

Forslaget berører ikke direktivet om europæiske samarbejdsudvalg (art. 8, stk. 2).

Forslaget begrænser i øvrigt ikke andre former for nationalt fastsat information og høring (art. 8, stk. 3).

3. Danske regler.

I Danmark er national information og høring reguleret i aftaler mellem arbejdsmarkedets parter om samarbejdsudvalg. I øvrigt er der bestemmelser om information og høring i lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (virksomhedsoverdragelsesloven) og lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang (lov om kollektive afskedigelser).

4. Lovgivnings- og statsfinansielle konsekvenser.

Forslaget vil få konsekvenser med hensyn til sanktioner for aftalerne om samarbejdsudvalg, virksomhedsoverdragelsesloven og loven om kollektive afskedigelser. Det kan desuden ikke udelukkes, at forslaget kan få konsekvenser i aftaler om samarbejdsudvalg vedr. aftalernes gyldighedsområde (antal ansatte).

Forslaget vil ikke få statsfinansielle konsekvenser.

5. Samfundsøkonomiske konsekvenser.

Virksomhederne vil kunne pålægges erstatningsansvar, hvis ikke arbejdsgiveren overholder sin forpligtelse til at informere og høre arbejdstagerne.

Da den givne beslutning ikke får retlige konsekvenser, førend arbejdsgiveren har opfyldt sin pligt til at informere og høre arbejdstagerne, kan dette medføre omkostninger for arbejdsgiveren.

6. Høring.

Det er LO's grundlæggende opfattelse, at forslaget mangler ethvert element af grænseoverskridende karakter, og at det er overflødigt. Det er en forudsætning for LO, at forslaget ikke hindrer, at velfungerende ordninger, baseret på aftaler mellem landsdækkende arbejdsgiver- og lønmodtagerorganisationer, kan oprettholdes.

Det er endvidere LO's opfattelse, at forslaget principielt bør omfatte alle offentlige ansatte (art. 1, stk 1, litra a), samt at pligten til information og høring bør omfatte alle forhold, der har betydning for virksomhedens udvikling og medarbejdernes situation (art. 4) og dermed bør have en bredere definition. Endelig mener LO, at håndhævelse og sanktioner er og skal være national kompetence og ønsker derfor bestemmelserne herom fjernet fra forslaget.

DA ser ikke noget grundlag for en EU-regulering af national information og høring og skal kraftigt advare mod en europæisk ordning. DA ønsker, at regeringen aktivt arbejder for muligheden for et blokerende mindretal i Rådet.

DA mener, at forslagets bestemmelser om håndhævelse af rettigheder er helt uforenelig med Samarbejdsaftalen mellem LO og DA, idet beslutninger i følge forslaget (art. 7) ikke har retlig virkning ved manglende overholdelse af pligten til at informere og høre.

Det er afgørende for DA, at et europæisk regelsæt ikke hindrer, at den danske samarbejdsmodel opretholdes.

For FTF er det afgørende at sikre, at Danmark kan opretholde de eksisterende samarbejdsudvalg, baseret på aftaler mellem arbejdsmarkedets parter. Der skal derfor holdes fast i forslagets undtagelsesmuligheder (art. 3). FTF ønsker, at forslaget (art. 2 stk 1, litra a) ændres, således at tærskelværdierne i de nuværende aftaler om samarbejdsudvalg ikke forhøjes.

Det er FTF's holdning, at fastsættelse af sanktioner er et nationalt anliggende, hvorfor forslaget ikke bør indeholde konkrete sanktionsbestemmelser. Det bør overlades til medlemsstaterne ved lov eller gennem aftaler mellem arbejdsmarkedets parter at fastsætte de nødvendige bestemmelser for at efterkomme direktivet.

AC finder det positivt, at arbejdsmarkedets parter kan fastlægge indholdet af gennemførelsesbestemmelserne ved aftale (art. 3). AC bemærker dog, at privat ansatte akademikere typisk ikke er omfattet af samarbejdsaftaler, idet der ikke er indgået en sådan aftale mellem DA og AC/AC's medlemsorganisationer. Desuden arbejder mange akademikere på virksomheder med under 50 ansatte.

FA gør kraftigt opmærksom på, at information og høring traditionelt varetages bedst mellem arbejdsmarkedets parter. Efter FA's opfattelse vil forslaget både have negativ effekt i forhold til at involvere arbejdsmarkedets parter og lægger op til konflikt snarere end samarbejde. FA understreger, at samarbejdsaftaler inden for aftalesystemet er meget nyttige som forum for drøftelser, herunder om virksomhedernes situation og evt. forandringer. I tilfælde af uenighed løses denne i mindelighed mellem parterne. FA kan ikke se nogen grund til at skifte dette velfungerende system ud med det foreliggende forslag. FA mener, at undtagelsesbestemmelsen (art. 3) er positiv, men utilstrækkelig.

Det er FA's vurdering, at håndhævelsesbestemmelsen (art. 7) lægger op til konfrontation og mistillid snarere end forhandling og tillid som i den danske model. Bestemmelsen vil suspendere arbejdsgivernes beslutningsret i bestemte forhold vedrørende virksomheden. Hvis dette medfører, at forandringer ikke kan gennemføres i tilfælde, hvor arbejdstagerne mener, at der er sket en krænkelse af informations- og høringspligten, vil dette have betydelige konsekvenser for såvel arbejdstagerne som deres beskæftigelsesituation.

SALA og Samarbejdsnævnet mellem LO og Sala ser ikke noget grundlag for indførelse af EU-regulerede minimumsstandarder for national information og høring af arbejdstagere. SALA fremhæver, at forslaget bør respektere arbejdsmarkedets parterets ret til at aftale indholdet af regler om information og høring og ikke blot den form, hvori de gennemføres. Undtagelsesbestemmelsen (art. 3) er ikke tilstrækkelig. Direktivet bør indeholde hjemmel til, at parterne kan fravige alle de regler, som de måtte ønske.

SALA påpeger, at det vil være vanskeligt at bevare det eksisterende system - hvor uoverensstemmelser i relation til samarbejdsaftalen oftest klares ved konstruktiv dialog - hvis systemet fremover skal konkurrere med et lovbestemt erstatnings- og straffesystem.

KL og ARF lægger afgørende vægt på, at spørgsmål om information og høring fortsat fastsættes ved aftale mellem parterne på det (amts)kommunale område, således at der ikke gribes ind i en nationalt velfungerende ordning. KL og ARF finder det betænkeligt, at der indirekte pålægges arbejdsgiveren en informations- og høringspligt i forbindelse med en opgave, som de (amts)kommunale arbejdsgivere ikke er forpligtet til at foranstalte, som fx særlig uddannelse eller forbedring af kvalifikationer.

De (amts)kommunale arbejdsgivere fremhæver, at bestemmelsen om håndhævelse af rettigheder (art. 7) bør omfattes af undtagelsesbestemmelsen i art. 3 stk. 1 og 2, således at 'håndhævelse af rettigheder' fortsat kan fastlægges ved aftale mellem parterne. Bestemmelsen om erstatning og opsættende virkning af manglende overholdelse af pligterne i forslaget (art. 7, stk. 3) er skærpede i forhold til eksisterende bestemmelser på det (amts)kommunale område. KL og ARF ser ikke noget behov for sanktionsbestemmelser. KL og ARF gør opmærksom på, at bestemmelsen om opsættende virkning kan få negative økonomiske og deraf afledte beskæftigelsesmæssige konsekvenser for kommuner og amter.

Endelig bemærker KL og ARF, at det forudsættes, at gennemførelse af forslaget om fortrolige oplysninger (art. 5) ikke vil medføre ændringer i Lov om offentlighed i forvaltningen.

Finansministeriet foreslår, at bestemmelsen om erstatning og opsættende virkning af manglende overholdelse af pligterne i forslaget (art. 7, stk. 3) udgår, idet bestemmelsen medfører en begrænsning i arbejdsgivernes ledelsesret.

