

Modtaget via elektronisk post. Der tages forbehold for evt. fejl

Europaudvalget
(Alm. del - bilag 521)
arbejds- og socialministerråd
(Offentligt)

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Bilag	Journalnummer	Kontor	
1	400.C.2-0	EU-sekr.	13. december 2000

Med henblik på mødet i Folketingets Europaudvalg den 15. december 2000 {{SPA}} dagsordenspunkt ekstraordinært rådsmøde (beskæftigelses- og socialministre) den 20. december 2000 {{SPA}} vedlægges Arbejdsministeriets aktuelle notat om de punkter, der forventes optaget på dagsordenen for rådsmødet.

Aktuelt notat

Arbejdsministeriet

Rådsmøde (beskæftigelses- og socialministre) den 20. december 2000 i Bruxelles

Dagsordenen forventes at se således ud:

1. Forslag til Rådets direktiv vedrørende arbejdstagernes medbestemmelse i det Europæiske Selskab

- Politisk enighed

- Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om indførelse af en generel ramme for information og høring i Det Europæiske Fællesskab

- Orienterende debat.

-

Dagsordenens punkt 1:

Forslag til Rådets direktiv vedrørende medarbejderindflydelse i det Europæiske Selskab

- Politisk enighed

1. Baggrund

Forslaget er et formandskabsforslag. Rådets Juridiske Tjeneste har den 10. maj 1999 fremsat en udtalelse om hjemmelsspørgsmålet, hvori der peges på artikel 308 (tidligere artikel 235) som hjemmelsgrundlag. Retsakter med retsgrundlag i artikel 308 vedtages med enstemmighed efter indhentelse af udtalelse fra Europa-Parlamentet (simpel høring).

Forslaget er oversendt til Rådets arbejdsgruppe for sociale spørgsmål den 22. juli 1997.

2. Indhold

a. Et SE er en ny selskabsform. Forhandlingerne gennem årene har delvis været strandet på grund af spørgsmålet om lønmodtagernes ret til medindflydelse. Forslagene er nu delt op i et forslag til forordning (selve oprettelsen) og et forslag til direktiv (medarbejderindflydelse). Der er opnået politisk enighed om en stor del af forordningsforslaget i Indre Markedsregi.

Det er **frivilligt** at stifte et SE, og stiftelsesformerne er fusion, holding, datterselskab og omdannelse. Det er en betingelse, at der skal være et grænseoverskridende element til stede. I forbindelse med stiftelse af et SE skal der oprettes et særligt forhandlingsorgan (et rent arbejdstagerorgan), SFO, som skal forhandle en aftale med ledelsen om information, høring og medbestemmelse i SE.

b. Alle formalia omkring, hvordan SFO etableres, følger principperne i EU-direktivet om europæiske samarbejdsudvalg, som blev vedtaget i 1994 (og som retter sig mod multinationale virksomheder, der har bedrifter i flere lande med mindst 1000 ansatte og 150 ansatte i hver af mindst 2 medlemslande. Dette direktiv indeholder ikke regler om medbestemmelse, men kun om information og høring).

Kan ledelsen og SFO ikke blive enige om en aftale om information, høring og medbestemmelse, træder et sæt tvungne referenceregler om information, høring og medbestemmelse i kraft. Ledelsen kan dog nå at fortryde at etablere et SE, hvis parterne ikke kan blive enige om en aftale - igen for at understrege det frivillige element.

Det forhold, der skaber det største problem, er spørgsmålet om medbestemmelse. De lande, som i forvejen har velfungerende nationale medbestemmelsessystemer, ønsker ikke at opgive eller at forringe disse systemer, og de lande, der i forvejen ikke har nationale medbestemmelsessystemer ønsker principielt ikke at indføre sådanne i SE-selskabet. Tidligere forslag har bygget på et princip om beskyttelse af mindretallets interesser, hvis der ikke er enighed om et medbestemmelsessystem. Af hensyn til den sidstnævnte gruppe af lande er der stillet forslag om brug af tærskler. Forslaget om tærskler indebærer:

- Så længe der forhandles, gælder der et særligt krav om kvalificeret flertal ved afstemninger, når en vis procentdel af arbejdstagerne ellers ville miste medbestemmelsesrettigheder som følge af aftalen. Formålet er at gøre det vanskeligt at stemme eksisterende medbestemmelsesrettigheder ned.
- Hvis forhandlingerne bryder sammen, skal de tvungne referenceregler om medbestemmelse anvendes, men først når en vis procentdel af arbejdstagerne ellers ville miste en eksisterende ret til medbestemmelse.

Tærsklerne foreslås forskellige afhængigt af, om der er tale om stiftelse ved fusion (hvor de nationale selskaber "smeltes sammen") og ved holding/datterselskaber (hvor de eksisterende selskaber bevares, men samles under SE{{PU2}}et). Ved stiftelse ved omdannelse skal medarbejderindflydelsen som minimum være den samme som den, der fandtes i selskabet forud for omdannelsen.

Der er enighed om, at tærsklen ved fusion skal være 25% og ved holding/datter 50%.

d. Hvis de nationale regler om medbestemmelse, der har været anvendt i de deltagende selskaber forud for stiftelsen af SE'et, ikke umiddelbart er sammenlignelige, f.eks. det hollandske system (et indirekte medbestemmelsessystem) og det danske system (et direkte medbestemmelsessystem) foreslås, at SFO'et ved simpelt flertal kan vælge, hvilket nationalt regelsæt der skal være referenceregelsæt. Hvis der i ingen af de deltagende selskaber forud for stiftelsen af SE'et har været anvendt regler om medbestemmelse, f.eks. fordi de medlemslande, hvori de deltagende selskaber er beliggende, ikke har regler om medbestemmelse, indgår medbestemmelse ikke i referencereglerne.

3. Danske regler

Der er ingen gældende dansk ret vedrørende et Europæisk Selskab. Den danske selskabsretlige regulering er i et vist omfang baseret på EF-direktiver. Disse direktiver er i vidt omfang indarbejdet i forordningsforslaget enten direkte i form af en gengivelse af direktivernes regler eller indirekte ved en bestemmelse, ifølge hvilken national ret subsidiært finder anvendelse.

I henhold til aktieselskabsloven og anpartsselskabsloven har medarbejdere i aktieselskaber og anpartsselskaber ret til ved direkte valg at vælge medlemmer til bestyrelsen svarende til halvdelen af de øvrige bestyrelsesmedlemmer og mindst to, hvis selskabet har bestået i mindst 3 år, og hvis det i gennemsnit inden for de sidste 3 år har beskæftiget mindst 35 medarbejdere og mindst halvdelen af medarbejderne ønsker medarbejderrepræsentation. De medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer er i enhver henseende ligestillet med de generalforsamlingsvalgte bestyrelsesmedlemmer, hvad angår rettigheder, pligter og ansvar.

Efter den seneste undersøgelse er der i dag medarbejdere i bestyrelsen i 25 % af de virksomheder, hvor betingelsen er opfyldt.

Reglerne om information og høring reguleres af arbejdsmarkedets parter. Der eksisterer en række samarbejdsaftaler, og principperne svarer stort set til den særlige samarbejdsaftale, som er indgået mellem hovedorganisationerne, Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) fra 1970.

Lov om europæiske samarbejdsudvalg gennemfører direktiv om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller procedurer i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne.

4. Nærheds- og proportionalitetsprincip

Det seneste forslag fra Kommissionen til Rådets direktiv om supplerende bestemmelser til SE-statutten med hensyn til arbejdstagernes stilling er fra 1989 (KOM (89) 268 - SYN 219). Kommissionen tager heri ikke direkte stilling til forslagets forhold til nærhedsprincippet.

Kommissionen finder dog, at regler om arbejdstagernes medbestemmelse i SE-selskabet vil fremme Fællesskabets økonomiske og sociale mål. Da de regler og den praksis, der gælder i de enkelte medlemsstater, er meget forskellige finder Kommissionen ikke, at der kan fastsættes ensartede regler for arbejdstagernes stilling i SE-selskabet.

5. Høring

Forslaget har været sendt til høring i specialudvalget for etablering og tjenesteydelser og specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale spørgsmål senest den 25. februar 1999, ligesom der på EF-specialudvalgsmødet den 12. maj 1999 blev givet en orientering om sagen.

Organisationerne er fortsat positive overfor en statut om SE af hensyn til effektiviteten af det indre marked og EU{{PU2}}s konkurrencedygtighed, men det må ikke ske på bekostning af den tradition for medarbejderindflydelse, der er i Danmark.

DA kan acceptere, at direktivet om europæiske samarbejdsudvalg skal finde anvendelse for statuten for SE, men foretrækker at der både for så vidt angår medbestemmelse og for information og høring tages udgangspunkt i de nationale systemer. En løsning med flere ligeværdige referencemodeller vil sikre mod risikoen for, at en bestemt model får afsmittende virkning på øvrige EU-regler om medarbejderindflydelse. **DA** er imod forhandlingstvung, idet det bør være op til den ene eller begge parter at bede om at regler og/eller en forhandling skal iværksættes. **DA** og **Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA)** finder, at forhandlingsfristen er for kort.

LO vil ikke modsætte sig strukturen med tærskler. **LO** foretrækker tærskler på under 15%, men kan acceptere lidt højere tærskler.

DA, **FA** og **Rederiforeningen** kan ikke tilslutte sig de foreslåede definitioner af information og høring. **FA** minder i den forbindelse om problematikken i forhold til børsetiske regler.

DA finder, at virksomheder under en vis størrelse bør være undtaget.

DA og **Rederiforeningen** finder, at besætningsmedlemmer i handelsflåden bør kunne undtages.

Lønmodtagerorganisationerne finder ikke, at det skal være muligt at forhandle sig frem til en ringere aftale end de i referencereglerne angivne.

SALA er bekymret for, at nærværende forslag får afsmittende virkning på de foreslåede statutter for det europæiske andelsselskab.

6. Tidligere forelæggelser

Rådets forslag til forordning om indførelse af en statut for europæiske selskaber (SE) og direktivforslaget om indførelse af medarbejderindflydelse i SE{{PU2}} er gentagne gange behandlet i Europaudvalget, senest den 23. oktober 1998 (O). Davignon-gruppens rapport blev forelagt Europaudvalget den 3. juni 1997 (O) og det luxembourgske formandskabs forslag blev forelagt Europaudvalget den 3. oktober 1997, den 27. november 1997 (forinden Rådsmødet e marked) (O) og den 12. december 1997 (O). Det britiske formandskabs forslag blev forelagt Europaudvalget den 3. april 1998 (O), den 15. maj 1998 (indre marked) (O) og den 29. maj 1998 (FO). Det østrigske formandskabs kompromisforslag blev forelagt Europaudvalget den 27. november 1998 (FO), den 5. marts 1999 (FO). Forud for Rådsmødet den 25. maj 1999 udarbejdede det tyske formandskab et papir til politisk enighed, som forelagdes Europaudvalget til forhandlingsoplæg den 21. maj 1999 (FO). Endelig blev sagen forelagt Folketingets Europaudvalget den 24. november 2000 (O).

7. Lovgivningsmæssige og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget griber ikke ind i de danske samarbejdsaftaler, men svarer til loven om europæiske samarbejdsudvalg, der giver lønmodtagerne supplerende rettigheder i transnationale sammenhænge. For så vidt angår information og høring i danske datterselskaber kan det ikke udelukkes, at spørgsmål, som i dag behandles af danske samarbejdsudvalg, i stedet vil blive behandlet i de fora, som foreslås indført. I øvrigt vil samarbejdsudvalgene kunne opretholdes ved siden af de nye fora.

Forslaget griber heller ikke ind i de nationale regler om medbestemmelse. Såfremt et SE samtidig er omfattet af reglerne i direktivet om europæiske samarbejdsudvalg, finder direktivet om medarbejderindflydelse i SE anvendelse.

Forslaget vil medføre lovgivning inden for selskabsretten under forudsætning af, at forordningen om SE tillige vedtages, men der kan ikke på indeværende tidspunkt siges noget om omfanget.

8. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Forslaget forventes ikke på det foreliggende grundlag at ville medføre samfundsøkonomiske konsekvenser.

Dagsordens punkt 2:

Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om indførelse af en generel ramme for information og høring i Det Europæiske Fællesskab

(Hjemmel: art. 137, stk. 2 TEF)

KOM (1998) 612 endl.

- Politisk enighed

1. Baggrund

Kommissionen har den 11. november 1998 oversendt forslaget til Rådet.

Der er tale om et forslag til minimumsdirektiv. Forslaget har hjemmel i Amsterdam-Traktatens artikel 137, stk. 2 (tidligere artikel 2, stk. 2 i Aftalen om Social- og Arbejdsmarkedspolitikken). Forslaget er underlagt den fælles beslutningsprocedure (jf. artikel 251 i Amsterdam-Traktaten) og vil dermed kunne vedtages med kvalificeret flertal.

2. Indhold

Forslaget skal sikre det egentlige formål med information og høring, nemlig at forberede forandringer, sikre omstruktureringer på en socialt acceptabel måde samt give målsætningen om beskæftigelsen 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.

Forslaget har til formål at skabe en generel ramme for arbejdstagernes ret til information og høring. Forslaget skal sikre, at procedurer for information og høring defineres og 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 virksomheder, arbejdsgiver, arbejdstagerrepræsentanter, information og høring.

Information defineres som arbejdsgiverens videregivelse af relevante oplysninger til arbejdstagerrepræsentanter.

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. 2, stk. 2).

Medlemsstaterne har ansvaret for gennemførelse af direktivet, men kan overlade det til arbejdsmarkedets parter at fastlægge indholdet af gennemførelsesbestemmelserne ved aftale. Parterne kan ved aftale fravige forslagens bestemmelser, der vedrører definitionerne, indholdet og gennemførelsen af information og høring, forudsat at direktivets almene målsætning overholdes (art. 3).

I artikel 4 fastlægges, hvilke emner arbejdstagerne skal informeres og høres om, medmindre andet følger af gældende bestemmelser eller praksis i medlemsstaterne.

1. Arbejdstagerne skal informeres om den seneste udvikling samt den udvikling i virksomhedens aktiviteter og i dens økonomiske og finansielle situation, som kan forventes.
2. Arbejdstagerne skal 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 tillige informeres og høres om de planlagte foregribende foranstaltninger, herunder særlig uddannelse af arbejdstagerne og forbedring af deres kvalifikationer, som har til formål af afværge negative eller begrænse følgerne og give de berørte arbejdstagere bedre forudsætninger for at finde anden beskæftigelse. Der er i art. 4, stk.3 mulighed for, at medlemsstaterne kan fritage virksomheder, der beskæftiger under 100 arbejdstagere fra denne forpligtelse.
3. Arbejdstagerne skal informeres og høres om de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelseskontrakterne og andre beslutninger, som kan få betydelige konsekvenser for arbejdstagernes interesser (art. 4 stk. 1).

Medlemsstaterne sikrer en effektiv information og høring og fastsætter gennemførelsesbestemmelser for information og høring om de ovenfor nævnte emner (art. 4, stk. 2).

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 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 der 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. Nærheds- og proportionalitetsprincippet

Kommissionen har henvist til, at medlemsstaterne ikke selv i tilstrækkelig grad kan sikre og nå målet med at skabe en ramme for information og høring af arbejdstagerne, som er tilpasset den økonomiske og beskæftigelsesmæssige udvikling i Europa. Dette opnås ifølge Kommissionen bedst ved, at der på fællesskabsplan indføres minimumsforskrifter og en fælles standard, som gælder for hele Det Europæiske Fællesskab.

4. Danske regler

I Danmark er national information og høring reguleret i aftaler om samarbejdsudvalg mellem arbejdsmarkedets parter, der gælder for hovedparten af arbejdsmarkedet. 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).

5. Høring

Forslaget har været sendt til skriftlig høring i EF-Specialudvalget for arbejdsmarkedet og sociale spørgsmål og senere drøftet på et møde i EF-Specialudvalget den 4. oktober 2000.

LO har forståelse for forslagens principper og formål, selvom 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 opretholdes.

Det er endvidere **LO**'s opfattelse, at definitionen i art. 2. stk.1, litra a. er for upræcis. Det er **LO**'s opfattelse, at forslaget principielt bør omfatte alle offentlige ansatte (art. 2, 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 forslagens bestemmelser om håndhævelse af rettigheder er helt uforenelig med Samarbejdsaftalen mellem LO og DA. Manglende overholdelse af pligten til at informere og høre om beslutninger, der kan medføre afbrydelse eller ændring af ansættelsesforhold, skal således efter forslaget bevirke, at beslutningen ikke har retlige konsekvenser.

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

DA tilføjede på mødet den 4. oktober, at man forudsatte, at de samme fortrolighedsregler som kendes fra EWC, aktieselskabsbestyrelser og samarbejdsudvalg gælder her.

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 forslagens 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 t. 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, ette have betydelige konsekvenser for såvel arbejdstagerne som deres beskæftigelsessituation.

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 parter 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 en konstruktiv dialog - hvis det fremover skal konkurrere med et lovbestemt erstatnings- og straffesystem.

KL og **Amtsrådsforeningen** 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 **Amtsrådsforeningen** 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 {{PU1}}håndhævelse af rettigheder{{PU2}} 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 bestemmelse et (amts)kommunale område. **KL** og **Amtsrådsforeningen** ser ikke noget behov for sanktionsbestemmelser. **KL** og **Amtsrådsforeningen** 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 **Amtsrådsforeningen**, 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.

6. Tidligere forelæggelser

Forud for Rådsmødet den 17. oktober 2000 blev sagen forelagt Folketingets Europaudvalg den 13. oktober 2000 til forhandling. Forud for rådsmødet den 27.-28. november 2000 blev sagen forelagt Folketingets Europaudvalg den 24. november 2000 til orientering.

7. Lovgivnings- og statsfinansielle konsekvenser

Forslaget vil få konsekvenser med hensyn til sanktioner i forbindelse med aftalerne om samarbejdsudvalg, virksomhedsoverdragelsesloven og loven om kollektive afskedigelser.

Ligeledes vil forslaget medføre, at der skal vedtages en lovgivning, som tager sigte på virksomheder, som ikke er omfattet af eksisterende samarbejdsaftaler.

Forslaget skønnes ikke få statsfinansielle konsekvenser for Danmark.

Forslaget er et supplement til procedurer for information og høring i direktivet om virksomhedsoverdragelse (77/187EF - senere ændret ved direktiv 98/50/EF) og direktivet om kollektive afskedigelser (98/59/EF).

8. 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 arbejdstageren, kan dette medføre omkostninger for arbejdsgiveren.

