

UDENRIGSMINISTERIET

EUROPAUDVALGET
Alm. del - bilag 1418 (offentligt)

Medlemmerne af Folketingets Europaudvalg
og deres stedfortrædere

Asiatisk Plads 2
DK-1448 København K
Tel. +45 33 92 00 00
Fax +45 32 54 05 33
E-mail: um@um.dk
Telex 31292 ETR DK
Telegr. adr. Etrangeres
Girokonto 300-1806

Bilag
1

Journalnummer
400.C.2-0

Kontor
EU-sekr.

18. juni 2001



Til underretning for Folketingets Europaudvalg vedlægges Arbejdsministeriets notat om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om indførelse af en generel ramme for information og høring i Det Europæiske Fællesskab.

Aktuelt notat

Arbejdsministeriet

mga/kwo
Internationalt kontor

14. juni 2001

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

Sag nr. 7113-0030

1. Baggrund

Kommissionen har den 11. november 1998 oversendt forslaget til Rådet. Der er tale om et forslag til minimumsdirektiv. Forslaget har hjemmel i Amsterdamtraktatens 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 Amsterdamtraktaten) 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, arbejdsgivere, 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 forslaget 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).

I forhandlingerne under det franske og det svenske formandskab er forslaget ændret, så det tilgodeser danske ønsker og danske forhold. Ændringerne går blandt andet ud på, at arbejdsmarkedets parter får frihed til selv at indgå og opretholde eksisterende aftaler om procedurer for og indhold af information og høring, som er forskellige fra forslagens ramme. Endvidere er sanktionsbestemmelse i art. 7, stk. 3, om erstatning og opsættende virkning udgået. På Rådsmødet den 11. juni 2001 foreslog Kommissionen en overgangsbestemmelse med en graduering af tærsklen for medlemsstater, der på datoen for vedtagelsen af direktivet ikke har et generelt system for information og høring og medbestemmelse. Overgangsbestemmelsen går ud på, at der i de første 2 år efter implementerings fristens udløb kan fastsættes en tærskel på 150 ansatte for virksomheder og 100 ansatte for forretningssteder. I de følgende 2 år fastsættes tærsklerne til henholdsvis 100 og 50 ansatte.

På Rådsmødet den 11. juni 2001 blev der opnået politisk enighed om det reviderede forslag fra det svenske formandskab og den graduerede overgangsordning, som foreslået af Kommissionen. Der består dog fortsat et parlamentarisk undersøgelsesforbehold fra bl.a. Danmark. På Rådsmødet fremsatte Danmark en erklæring om, at en gennemførelse af forslaget fuldt ud vil respektere eksisterende aftaler mellem arbejdsmarkedets parter på dette område i Danmark.

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 Den Europæiske Union.

s. 4/7

4. Danske regler

I Danmark er information og høring i nationale virksomheder reguleret i samarbejdsaftaler indgået mellem arbejdsmarkedets parter. Hovedparten af arbejdsmarkedet er omfattet af samarbejdsaftaler. 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, selv om 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 bewirke, 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 forslaget 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 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 vel-

fungerende 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 '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 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 forslagets 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.

8. Tidligere forelæggelser

Forud for Rådsmødet den 17. oktober 2000 blev sagen forelagt Folketingets Europaudvalg den 13. oktober 2000 til forhandling. Endvidere blev sagen forud for Rådsmødet den 27. - 28. november 2000 og forud for Rådsmødet den 11. juni 2001 forelagt Folketingets Europaudvalg til orientering.

9. Lovgivnings- og statsfinansielle konsekvenser

Regeringen forudsætter, at de gældende samarbejdsaftaler på arbejdsmarkedet lever op til direktivets krav og regeringen vil i Rådet afgive en erklæring om, at gennemførelsen af direktivet ikke berører eksisterende aftaler på dette område i Danmark, og at gennemførelsen vil ske med fuld respekt af disse. Derimod vil det blive nødvendigt at gennemføre lovgivning for de virksomheder, som ikke er omfattet af de eksisterende samarbejdsaftaler.

Forslaget skønnes ikke at få statsfinansielle konsekvenser for Danmark.

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

10. Samfundsøkonomiske konsekvenser

Eftersom den skærpede sanktionsbestemmelse er udgået af det seneste forslag fra formandskabet, vurderes det, at forslaget på det foreliggende grundlag ikke vil få væsentlige samfundsmæssige konsekvenser.