



ARBEJDSTAGERNES RET TIL INFORMATION, HØRING OG DELTAGELSE

EU supplerer medlemsstaternes aktiviteter med hensyn til arbejdstagernes ret til information og høring ved at vedtage minimumskrav ved hjælp af direktiver eller gennem foranstaltninger med henblik på at fremme samarbejdet mellem medlemsstaterne.

RETSGRUNDLAG

Artikel 5, 114, 115, 151 og 153 i [traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde](#) (TEUF).

MÅL

EU støtter og supplerer medlemsstaternes aktiviteter vedrørende inddragelse af arbejdstagerne med henblik på at nå den europæiske socialpolitikks vigtigste mål som fastsat i artikel 151 i TEUF. Disse mål omfatter en forbedring af leve- og arbejdsvilkårene, en passende social beskyttelse, et varigt højt beskæftigelsesniveau og bekæmpelse af social udstødelse.

RESULTATER

A. Baggrund

Arbejdstagernes ret til information, høring og deltagelse har været et centralt tema i den europæiske debat siden vedtagelsen af det første sociale handlingsprogram i 1974. I fællesskabspagten fra 1989 om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder ([socialpagten](#)) understreges det, at det er ønskværdigt at fremme arbejdstagernes medbestemmelse. Kommissionens forslag på dette område er imidlertid ofte stødt på modstand. Først med indlemmelsen af aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i [Amsterdamtraktaten](#) i 1997 blev der skabt et egentligt retsgrundlag for fællesskabslovgivning.

For så vidt angår medarbejderindflydelse giver artikel 153 i TEUF Europa-Parlamentet og Rådet beføjelse til at vedtage:

- foranstaltninger til fremme af samarbejdet mellem medlemsstaterne
- direktiver, som fastsætter minimumskrav til en gradvis gennemførelse.



Den almindelige lovgivningsprocedure finder anvendelse på dette område med forudgående høring af Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Det Europæiske Regionsudvalg.

B. Gældende lovgivning

En første gruppe direktiver omhandler arbejdstagernes ret til information om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet og til information og høring om afskedigelser eller overførsler:

- [Direktivet om den skriftlige erklæring](#) om den skriftlige erklæring (1991) om at informere arbejdstagere om vigtige aspekter af deres ansættelsesforhold. I december 2017 fremsatte Kommissionen forslag til et revideret [direktiv om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår](#) med henblik på at skabe nye rettigheder (såsom grænser for prøveansættelser, forbud mod eksklusivklausuler, varsel om arbejdsplaner) for alle arbejdstagere i alle former for beskæftigelse, herunder arbejdstagere i de mest fleksible, utraditionelle og nye former for beskæftigelse såsom kontrakter om ansættelse uden et fast timetal, voucherbaseret arbejde og arbejde på onlineplatforme. Forslaget blev vedtaget af Parlamentet ved førstebehandlingen i april 2019 og afventer Rådets endelige godkendelse.
- Rådets direktiv 75/129/EØF **om kollektive afskedigelser** som ændret ved Rådets direktiv 92/56/EØF og [98/59/EF](#), som pålægger arbejdsgivere at indlede forhandlinger med arbejdstagerne i tilfælde af masseafskedigelser med henblik på at finde frem til muligheder for at undgå kollektive afskedigelser eller nedbringe antallet af berørte arbejdstagere.
- I [Rådets direktiv 2001/23/EF](#) om **varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af virksomheder eller bedrifter** (konsoliderer direktiv 77/187/EØF og 98/50/EF) fastsættes det, at arbejdstagerne skal informeres om årsagerne til en overførsel og konsekvenserne af den. Direktivet indeholder også væsentlige bestemmelser om beskyttelse af arbejdstagernes jobs og rettigheder i forbindelse med overførsler.
- I [direktiv 2002/14/EF](#) om indførelse af en **generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab** fastsættes der processuelle minimumsstandarder om beskyttelse af arbejdstagernes ret til at blive informeret og hørt om den økonomiske og beskæftigelsesmæssige situation på deres arbejdsplads.

Kommissionen foretog en kvalitetskontrol og konkluderede i juli 2013, at direktiverne i det store hele opfyldte deres formål, og at fordelene ved dem var større end omkostningerne, men at der fortsat var visse huller, navnlig direktivernes anvendelse på arbejdstagere i den offentlige sektor, søfarende og SMV'er, og at visse definitioner krævede yderligere behandling og drøftelse (SWD(2013)0293). En omarbejdning af informations- og høringsdirektiverne ([C\(2015\)2303](#)) blev overvejet, men lader til ikke længere at være aktuel, da den ikke er blevet nævnt i Kommissionens arbejdsprogram siden 2015.



I januar 2018 blev et [direktiv fra Rådet, der gennemførte en aftale mellem arbejdsmarkedets parter i søfartssektoren](#), vedtaget, hvorved der blev sat en stopper for udelukkelsen af søfarende arbejdstagere fra direktiverne om information og høring af arbejdstagerne.

Med hensyn til arbejdstagere i den offentlige sektor er der ingen af direktiverne om arbejdstagernes ret til information og høring, der finder anvendelse på offentlige forvaltninger (se EU-Domstolens sag C-583/10, Nola, og C-108/10, Scattolon). Da der blev forhandlet om det generelle rammedirektiv i 2001, forsøgte Parlamentet at få anvendelsesområdet udvidet til at omfatte den offentlige sektor, men Rådet afviste dette. I december 2015 undertegnede sektordialogudvalget for statsforvaltningen en sektoraftale om fælles minimumsstandarder for rettigheder vedrørende information og høring for arbejdstagere i centraladministrationer og anmodede om gennemførelse ved hjælp af et direktiv fra Rådet. Den 5. marts 2018 underrettede Kommissionen arbejdsmarkedsrepræsentanterne om, at den ikke ville foreslå denne aftale til Rådet til gennemførelse.

En anden gruppe direktiver omfatter arbejdstagernes ret til information og høring i situationer med en tværnational komponent:

- Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 som ændret ved [direktiv 2009/38/EF](#) om indførelse af **europæiske samarbejdsudvalg**: I de europæiske samarbejdsudvalg mødes repræsentanter for den centrale ledelse og for arbejdstagerne i hele Europa for at drøfte spørgsmål som f.eks. en virksomheds resultater, dens fremtidsudsigter, beskæftigelsesforhold, omstrukturering og personalepolitik. Arbejdstagere har også fået visse informations- og høringsrettigheder med hensyn til arbejdsmiljøet. Lovgivningen om europæiske samarbejdsudvalg gælder for multinationale virksomheder, der beskæftiger mindst 1 000 arbejdstagere i EU/EØS og mindst 150 ansatte i to eller flere medlemsstater. En [særlig database](#), der vedligeholdes af Det Europæiske Fagforeningsinstitut (ETUI), indeholder data om de europæiske samarbejdsudvalg.
- [Direktiv 2004/25/EF](#) om **overtagelsestilbud**, i henhold hvortil arbejdstagerne i de berørte virksomheder eller deres repræsentanter bør have mulighed for at udtale sig om et sådant tilbuds forventede virkninger på beskæftigelsen. De sædvanlige bestemmelser om information og høring af arbejdstagere finder ligeledes anvendelse.
- [Direktiv 2011/35/EU](#) om **fusioner af aktieselskaber**, i henhold hvortil arbejdstagere i virksomheder, som fusionerer, er beskyttet i samme udstrækning som fastsat i direktivet om overførsel af virksomheder.

Den 14. maj 2018 offentliggjorde Kommissionen en [Refitevaluering](#) af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg og konkluderede, at både kvaliteten og omfanget af informationen til arbejdstagerne er blevet bedre, men at direktivet ikke har øget den hastighed, hvormed nye europæiske samarbejdsudvalg oprettes. Kommissionen foreslog at udarbejde en praktisk håndbog for aktører inden for europæiske



samarbejdsudvalg og tilvejebringe finansiering til arbejdsmarkedets parter med henblik på at støtte gennemførelsen og effektiviteten af de europæiske samarbejdsudvalg.

En tredje gruppe direktiver sigter mod at fastsætte regler til anvendelse i situationer med en tværnational komponent, og som giver delvis ret til deltagelse i beslutningstagningen:

- I [Rådets direktiv 2001/86/EF](#) om fastsættelse af supplerende bestemmelser til **statut for det europæiske selskab for så vidt angår medarbejderindflydelse** fastlægges der regler om arbejdstagernes deltagelse i beslutninger om selskabets strategiske udvikling. Ikke alene informeres og høres arbejdstagerne gennem et organ, som svarer til et europæisk samarbejdsudvalg, men der indføres også medbestemmelse for arbejdstagerne på bestyrelsesniveau, hvis denne form for medbestemmelse var blevet anvendt i de nationale stiftende virksomheder (det såkaldte »før-og-efter«-princip).
- [Rådets direktiv 2003/72/EF](#) om supplerende bestemmelser til **statutten for det europæiske andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse** sikrer, at arbejdstagernes repræsentanter kan udøve indflydelse på driften af europæiske andelsselskaber.
- [Rådets direktiv \(EU\) 2017/1132](#) om visse aspekter af selskabsretten indeholder ligeledes regler for, hvilken medbestemmelsesordning der skal gælde for arbejdstagere ved **grænseoverskridende fusioner mellem selskaber med begrænset ansvar**.

Den fjerde gruppe består af: to tværsektorielle aftaler mellem arbejdsmarkedets parter (gennemført ved [Rådets direktiv 97/81/EF](#) om deltidsarbejde og [99/70/EF](#) om tidsbegrænset ansættelse, [direktiv 2008/104/EF](#) om vikararbejde og flere direktiver om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, der alle indeholder implicite bestemmelser om information og høring).

C. Andre initiativer

På baggrund af den stigende internationalisering af virksomheder er virksomheder og medarbejderrepræsentanter begyndt at indgå tværnationale virksomhedsaftaler, som er en form for social dialog i multinationale virksomheder. Tværnationale virksomhedsaftaler findes i forskellige former og udarbejdes i fællesskab af virksomhedsrepræsentanter og arbejdstagerorganisationer med henblik på anvendelse i mere end én medlemsstat. En sådan praksis kan dog skabe juridiske og politiske problemstillinger vedrørende forholdet mellem de forskellige vertikale niveauer i den sociale dialog (internationalt, europæisk og nationalt) og de horisontale anvendelsesområder (tværsektorielt, sektorspecifikt og på virksomhedsniveau). Derudover kan tværnationale virksomhedsaftaler kolliderer med nationale normer og referencer, og der findes kun få tvistbilægelsesmekanismer.

Kommissionen har givet udtryk for, at det agter at følge og overvåge udviklingen af tværnationale virksomhedsaftaler ved at støtte udveksling af erfaringer og forskning. Den fører en [database](#) over tværnationale virksomhedsaftaler.



I april 2018 fremlagde Kommissionen en forslagspakke vedrørende en reform af EU's selskabsret, heriblandt et forslag til ændring direktivet fra 2017 med hensyn til grænseoverskridende omdannelser, fusioner og spaltninger.

I overensstemmelse med den [europæiske søjle for sociale rettigheder](#), som giver alle arbejdstagere i alle sektorer ret til at blive informeret og hørt om alle spørgsmål, der er af relevans for dem, er et af formålene med dette forslag at opgradere beskyttelsen af arbejdstagerne ved at sørge for bedre information om grænseoverskridende omdannelser, fusioner eller spaltninger. Hver virksomhed vil skulle give de ansatte en rapport om den indvirkning, som en sådan foranstaltning kunne få for dem. De ansattes holdning bør derefter tages i betragtning ved generalforsamlingen. Særligt i forbindelse med grænseoverskridende omdannelser og spaltninger vil ansatte også kunne fremsætte deres synspunkter om udkastet til betingelserne for den foreslåede foranstaltning.

Den europæiske søjle for sociale rettigheder rækker ud over den nuværende EU-lovgivning, idet den gælder, uanset hvor mange ansatte der er tale om, og ikke blot henviser til retten til at modtage information, men også til at blive hørt om sådanne virksomhedsforanstaltninger.

For så vidt angår beskyttelsen af arbejdstagernes ret til medbestemmelse findes der allerede særlige regler i forbindelse med fusioner, og de vil forblive uændrede. Med hensyn til grænseoverskridende omdannelser og spaltninger foreslås det, at virksomhederne i princippet bør følge reglerne i bestemmelsesmedlemsstaten.

Forslaget om grænseoverskridende omdannelser, fusioner og spaltninger blev vedtaget af Parlamentet ved førstebehandlingen den 18. april 2019 og afventer Rådets endelige godkendelse.

EUROPA-PARLAMENTETS ROLLE

Parlamentet har vedtaget en række beslutninger, hvori der opfordres til, at arbejdstagerne skal have ret til at blive inddraget i virksomheders beslutningstagning, samt til, at denne ret skal gælde i både nationale og multinationale virksomheder uanset deres juridiske status. Parlamentet har desuden opfordret til ([beslutning af 19. februar 2009](#)), at arbejdstagere i den offentlige sektor skal være omfattet af anvendelsesområdet for direktiverne om information og høring.

I sin [beslutning af 15. januar 2013 om information og høring af arbejdstagere, foregribelse og styring af omstruktureringer](#) opfordrede Parlamentet Kommissionen til at forelægge et forslag til en retsakt med bestemmelser om, at arbejdstagerrepræsentanterne skal informeres fuldt ud om enhver foreslået omstrukturering, og med fastsættelse af en passende tidsramme for høring.

Den gentog denne opfordring til lovgivning i sin [beslutning af 22. oktober 2014 om det europæiske semester for samordning af de økonomiske politikker](#) og igen i en [beslutning af 13. juni 2017 om grænseoverskridende fusioner og spaltninger](#).

I kølvandet på meddelelsen om omfattende omstrukturingsplaner for Caterpillar og Alstom i 2016 vedtog Parlamentet [den 5. oktober 2016 en beslutning om behovet for en europæisk genindustrialiseringspolitik](#), hvori det opfordrede alle relevante myndigheder



til at sikre, at alle berørte parter fuldstændigt overholder nationale bestemmelser og EU-bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne, især i forbindelse med omstruktureringer.

I sin [beslutning af 19. januar 2017 om en europæisk søjle for sociale rettigheder](#) mindede Parlamentet om værdien af at inddrage arbejdstagerne i beslutningstagningen og virksomhedsledelsen og pegede på socialøkonomiske virksomheder, som f.eks. andelsselskaber, som gode eksempler med hensyn til at skabe kvalitetsbeskæftigelse, styrke social integration og fremme en partcipatorisk økonomi.

Aoife Kennedy

05/2019

