



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 om arbejdstagernes grundlæggende sociale rettigheder ([socialpagten](#)) fra 1989 understreges det, at det er ønskværdigt at fremme arbejdstagernes medbestemmelse. Kommissionens forslag på dette område er imidlertid ofte stødt på modstand. Indtil indlemmelsen af aftalen om social- og arbejdsmarkedspolitikken i [Amsterdamtraktaten](#) i 1997 fandtes der ikke et egentligt retsgrundlag for fællesskabslovgivning.

For så vidt angår inddragelse af medarbejderne 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 at blive informeret om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet og retten til information og høring om afskedigelser eller overførsler:

- Rådets direktiv 75/129/EØF om kollektive afskedigelser, som ændret ved Rådets direktiv 92/56/EØF og [98/59/EF](#), pålægger arbejdsgivere at indlede forhandlinger med arbejdstagerne i tilfælde af masseafskedigelser med henblik på at finde frem til måder, hvorpå kollektive afskedigelser kan undgås, eller som kan nedbringe antallet af berørte arbejdstagere.
- I [Rådets direktiv 2001/23/EF](#) om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder eller bedrifter eller af 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, der sikrer arbejdstagernes ret til at blive informeret og hørt om den økonomiske og beskæftigelsesmæssige situation på deres arbejdsplads.
- [Direktiv \(EU\) 2019/1152](#) om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union. Dette direktiv fastsætter nye rettigheder (f.eks. forhåndsoplysninger om arbejdsplaner) for alle arbejdstagere i alle former for arbejde, herunder arbejdstagere i atypiske og nye former for arbejde såsom platformsarbejde.

Kommissionen foretog i 2013 en kvalitetskontrol, som konkluderede, at direktiverne i det store og hele opfyldte deres formål, og at fordelene ved dem var større end omkostningerne, men at der fortsat var visse huller, navnlig hvad angår deres anvendelse på arbejdstagere i den offentlige sektor, søfolk og SMV'er, og at der var behov for yderligere behandling og drøftelse af visse definitioner (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, og der blev derved sat en stopper for udelukkelsen af arbejdstagere i søfartssektoren 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 sager C-583/10, Nolan, og C-108/10, Scattolon).



Under forhandlingerne om det generelle rammedirektiv i 2001 forsøgte Parlamentet at få anvendelsesområdet udvidet til den offentlige sektor, men Rådet afviste dette. I december 2015 undertegnede sektordialogudvalget for statsforvaltninger 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 meddelte Kommissionen arbejdsmarkedsrepræsentanterne, at den ikke ville foreslå denne aftale til Rådet til gennemførelse. Efter et sagsanlæg fra Union Public Service Union (EPSU) fastslog EU-Domstolen den 24. oktober 2019, at Kommissionens initiativret bemyndigede den til at afgøre, om aftaler mellem arbejdsmarkedets parter skal være bindende i alle EU's medlemsstater eller ej. EPSU appellerede, og der forventes en endelig dom fra EU-Domstolen i løbet af 2021.

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

- Rådets direktiv 94/45/EF, 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 antallet af nye europæiske samarbejdsudvalg. Kommissionen foreslog at udarbejde en praktisk håndbog for personer, der er aktive i 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 bestemmelser om arbejdstagerdeltagelse på bestyrelsesniveau, hvis denne form for deltagelse var blevet anvendt i de nationale stiftende virksomheder (det såkaldte »før og efter«-princip).
- [Rådets direktiv 2003/72/EF](#) om supplerende bestemmelser til statuten for det europæiske andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse sikrer, at arbejdstagernes repræsentanter kan udøve indflydelse på driften af europæiske andelsselskaber.
- [Direktiv \(EU\) 2019/2121](#) ændrede direktiv 2017/1132/EU for så vidt angår grænseoverskridende omdannelser, fusioner og spaltninger. Direktivet ajourfører bestemmelserne om grænseoverskridende fusioner og tilføjer bestemmelser og betingelser vedrørende grænseoverskridende omdannelser og spaltninger af selskaber med begrænset ansvar. Det styrker arbejdstagernes og deres repræsentanternes stilling med hensyn til information, høring og medbestemmelsesret forud for en grænseoverskridende omdannelse. Det pålægger ledelsen en forpligtelse til at reagere på resultaterne af høringen af arbejdstagerne og giver fagforeninger og nationale arbejdstagerrepræsentanter ret til at analysere ledelsens rapport om virkningerne af den planlagte omdannelse. For så vidt angår beskyttelse af medarbejdernes medbestemmelsesret forbliver reglerne for fusioner uændrede; for grænseoverskridende omdannelser og spaltninger gælder bestemmelseslandets regler.

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, [rammeaftalen om digitalisering \(2020\)](#) og flere direktiver om sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen, der alle indeholder implicite bestemmelser om information og høring).

C. Andre initiativer

Virksomheder og medarbejderrepræsentanter er begyndt at indgå tværnationale virksomhedsaftaler, som er en form for social dialog i multinationale virksomheder, på baggrund af den stigende internationalisering af 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 tvistbilæggelsesmekanismer.



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

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 i sin [beslutning af 19. februar 2009](#) opfordret til, 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, eksempelvis andelsselskaber, som gode eksempler med hensyn til at skabe kvalitetsbeskæftigelse, styrke social integration og fremme en partcipatorisk økonomi. I sin [beslutning af 22. oktober 2020 om beskæftigelses- og socialpolitikkerne i euroområdet](#) understregede Parlamentet, at en vellykket gennemførelse af EU's genopretningsplan kræver en passende social dialog på alle niveauer med effektiv inddragelse af arbejdsmarkedets parter. Det understregede betydningen af at styrke arbejdstagernes og fagforeningernes rettigheder samt kollektive overenskomstforhandlinger og arbejdstagernes deltagelse, som er grundlæggende redskaber for demokrati og inklusion.

I sin [beslutning af 17. december 2020 om bæredygtig virksomhedsledelse](#) understregede Parlamentet behovet for større inddragelse af arbejdstagerne i virksomhedernes beslutningsprocesser for bedre at kunne integrere langsigtede mål og virkninger. Det opfordrede Kommissionen til at overveje at revidere direktivet om europæiske samarbejdsudvalg og etablere en ny ramme for information, høring og inddragelse af arbejdstagere i europæiske virksomheder. I en anden [beslutning af 10. marts 2021 om virksomheders due diligence og virksomhedsansvar](#) opfordrede



Parlamentet til, at direktiverne om information og høring anvendes til at sikre fagforeningernes og arbejdstagernes repræsentanters ret til at blive inddraget i udarbejdelsen og gennemførelsen af due diligence-strategier i deres virksomheder.

Parlamentets Udvalg om Beskæftigelse og Sociale Anliggender planlægger i øjeblikket at udarbejde to betænkninger på dette område, en lovgivningsmæssig initiativbetænkning med titlen »Revision af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg« ([2019\(2183\)INL](#)) og en ikke-lovgivningsmæssig initiativbetænkning om »Demokrati på arbejdspladsen: En europæisk ramme for arbejdstagernes medbestemmelsesret og revision af direktivet om europæiske samarbejdsudvalg« ([2021/2005\(INI\)](#)).

Aoife Kennedy

05/2021

