

LBK nr 1143 af 14/09/2018 (Gældende)

Udskriftsdato: 11. oktober 2018

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet  
Journalnummer: Beskæftigelsesmin., j.nr. 2018-2288

Senere ændringer til forskriften  
Ingen

## Bekendtgørelse af lov om europæiske samarbejdsudvalg<sup>1)</sup>

Herved bekendtgøres lov nr. 1018 af 27. oktober 2009 om europæiske samarbejdsudvalg med de ændringer, der følger af lov nr. 281 af 6. april 2011 og § 1 i lov nr. 385 af 26. april 2017.

### Kapitel 1

#### *Lovens formål og område*

§ 1. Lovens formål er at forbedre lønmodtagernes muligheder for information og høring om spørgsmål, der berører virksomheder i flere lande, ved oprettelse af europæiske samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure.

§ 2. Loven finder anvendelse på Fællesskabsvirksomheder og Fællesskabskoncerner, jf. §§ 4 og 5. Når den centrale ledelse, jf. § 7, er beliggende i Danmark, finder lovens bestemmelser med undtagelse af § 8, § 11, stk. 3 og 4, § 22, stk. 2 og 3, § 33 og §§ 35-37 tillige anvendelse på udenlandske dattervirksomheder og bedrifter.

§ 2 a. Loven finder anvendelse på procedurer om information og høring af lønmodtagere vedrørende tværnationale emner.

§ 3. Loven finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst eller aftale indeholder forpligtelser og rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i Rådets direktiv nr. 2009/38 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i Fællesskabsvirksomheder og Fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne.

Stk. 2. Bestemmelserne i kapitel 6 finder dog altid anvendelse på Fællesskabsvirksomheder og Fællesskabskoncerner og på udenlandske dattervirksomheder og bedrifter.

### Kapitel 2

#### *Definitioner*

§ 4. Ved en Fællesskabsvirksomhed forstås en virksomhed, der

- 1) beskæftiger mindst 1.000 lønmodtagere i EU-landene og i EØS-landene og
- 2) omfatter bedrifter i mindst to af de lande, som er nævnt i nr. 1, og
- 3) beskæftiger mindst 150 lønmodtagere i hvert af mindst to af de lande, som er nævnt i nr. 1.

§ 5. Ved en Fællesskabskoncern forstås en koncern, der opfylder følgende betingelser:

- 1) Den beskæftiger mindst 1.000 lønmodtagere i de lande, som er nævnt i § 4, nr. 1, og
- 2) den omfatter virksomheder i mindst to af de lande, som er nævnt i § 4, nr. 1, og
- 3) mindst en virksomhed beskæftiger 150 lønmodtagere i et af de lande, som er nævnt i § 4, nr. 1, og en anden virksomhed beskæftiger mindst 150 lønmodtagere i et andet af de lande, som er nævnt i § 4, nr. 1.

§ 6. Ved en modervirksomhed forstås en virksomhed, der kan udøve bestemmende indflydelse på en anden virksomhed f.eks. i kraft af ejendomsret, finansiel deltagelse eller de regler, den er underlagt, jf. dog stk. 6.

*Stk. 2.* Medmindre det modsatte bevises, formodes det, at en virksomhed kan udøve bestemmende indflydelse, når den direkte eller indirekte

- 1) har ret til at udnævne mere end halvdelen af medlemmerne til en anden virksomheds administrations-, ledelses-, eller tilsynsorgan eller
- 2) besidder flertallet af stemmerettighederne i en anden virksomhed eller
- 3) ejer størstedelen af en anden virksomheds tegnede selskabskapital.

*Stk. 3.* Hvis to eller flere virksomheder inden for samme koncern opfylder betingelserne i stk. 2, betegnes den virksomhed, der opfylder betingelsen i stk. 2, nr. 1, som modervirksomhed. Hvis betingelsen i stk. 2, nr. 1, ikke opfyldes af nogen virksomhed, betegnes den virksomhed, der opfylder betingelsen i stk. 2, nr. 2, som modervirksomhed.

*Stk. 4.* En modervirksomhed udgør sammen med dattervirksomhederne en koncern.

*Stk. 5.* En virksomhed, med hvilken en modervirksomhed har en af de i stk. 1 nævnte forbindelser, betegnes som en dattervirksomhed.

*Stk. 6.* Uanset stk. 1-3 anses en virksomhed ikke for en modervirksomhed, hvis der er tale om et selskab som omhandlet i artikel 3, stk. 5, litra a, i Rådets forordning (EØF) nr. 139/2004 af 20. januar 2004 om kontrol med virksomhedssammenslutninger. Det samme gælder, hvis der er tale om et selskab som omhandlet i samme artikel, litra c, jf. artikel 5, stk. 3, 1. pkt., i Rådets fjerde direktiv af 25. juli 1978 om årsregnskaber for visse selskabsformer (78/660).

*Stk. 7.* Ved opgørelsen af stemmerettigheder og rettigheder til at udnævne eller afsætte medlemmer af administrations-, ledelses- eller tilsynsorganer medregnes både rettigheder, der besiddes af modervirksomheden, og rettigheder, der besiddes af dens dattervirksomheder.

*Stk. 8.* En bestyrer af et konkursbo, en likvidator eller en lignende tilsynsmyndighed, som udfører sine opgaver efter konkursloven, aktieselskabsloven eller tilsvarende lovgivning, anses ikke for at udøve bestemmende indflydelse efter stk. 1 og 2.

**§ 7.** Ved den centrale ledelse for en Fællesskabsvirksomhed forstås ledelsen for Fællesskabsvirksomheden. Ved den centrale ledelse for en Fællesskabskoncern forstås ledelsen for modervirksomheden. Hvis flere virksomheder inden for samme koncern er modervirksomheder, anses den centrale ledelse for at være ledelsen for den af disse virksomheder, der kan udøve bestemmende indflydelse over for de øvrige virksomheder, jf. dog § 6, stk. 6.

*Stk. 2.* Hvis den centrale ledelse for Fællesskabsvirksomheden eller Fællesskabskoncernen ikke er beliggende i et af de i § 4, nr. 1, nævnte lande, anses den centrale ledelse for at være den repræsentant, der er udpeget af den centrale ledelse. Hvis en sådan repræsentant ikke er udpeget, anses den centrale ledelse for at være ledelsen for den bedrift eller den virksomhed, der har det største antal ansatte i et af de i § 4, nr. 1, nævnte lande.

**§ 7 a.** Tværnationale emner er emner, der vedrører hele en fællesskabsvirksomhed eller hele en fællesskabskoncern eller mindst to virksomheder eller bedrifter i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen, der er beliggende i to forskellige medlemsstater, som er af betydning for fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens europæiske arbejdsstyrke, og som involverer et relevant ledelses- og repræsentationsniveau.

**§ 7 b.** Ved information forstås i denne lov arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til lønmodtagerrepræsentanterne på et tidspunkt, på en måde og med et indhold, således at lønmodtagerrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en dybdegående undersøgelse af informationen og i givet fald forberede møder med den centrale ledelse i de berørte fællesskabsvirksomheder eller fællesskabskoncerner.

**§ 7 c.** Ved høring forstås i denne lov etablering af dialog og udveksling af synspunkter mellem lønmodtagerrepræsentanterne og den centrale ledelse eller ethvert andet mere passende ledelsesniveau på et tidspunkt, på en måde og med et indhold, som sætter lønmodtagerrepræsentanterne i stand til på grundlag af

de meddelte oplysninger om de foreslåede foranstaltninger, som høringen vedrører, at afgive udtalelse, der kan tages hensyn til i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens beslutningsproces.

§ 8. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler for opgørelse af antallet af lønmodtagere efter § 4 og § 5.

### Kapitel 3

#### *Fremgangsmåde*

§ 9. Den centrale ledelse skal tilvejebringe de vilkår og de midler, der er nødvendige for at nedsætte et europæisk samarbejdsudvalg eller indføre en informations- og høringsprocedure.

*Stk. 2.* Den centrale ledelse er ansvarlig for indhentning og videregivelse af oplysninger til lønmodtagerne, som er nødvendige for indledning af forhandlinger om nedsættelse af det særlige forhandlingsorgan, herunder oplysninger i henhold til lovens §§ 4 og 5 om virksomhedens eller koncernens struktur og om antallet af ansatte.

§ 10. Den centrale ledelse kan indlede forhandlinger om nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en informations- og høringsprocedure på eget initiativ og skal gøre dette på skriftlig anmodning fra mindst 100 lønmodtagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige af de lande, som er nævnt i § 4, nr. 1.

*Stk. 2.* Anmodning efter stk. 1 skal indgives til den centrale ledelse eller en hvilken som helst anden ledelse i Fællesskabsvirksomheden eller Fællesskabskoncernen.

*Stk. 3.* De i § 20 nævnte frister løber fra det tidspunkt, hvor der er indgivet anmodning herom, jf. stk. 1, til den centrale ledelse eller til ledelsen i en af de virksomheder eller bedrifter, som i øvrigt er en del af Fællesskabskoncernen eller Fællesskabsvirksomheden.

### Kapitel 4

#### *Det særlige forhandlingsorgan*

##### *Nedsættelse*

§ 11. Når betingelserne i § 10 er opfyldt, skal den centrale ledelse tage initiativ til, at der nedsættes et særligt forhandlingsorgan.

*Stk. 2.* Medlemmer af det særlige forhandlingsorgan udpeges i forhold til det antal lønmodtagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat. Lønmodtagerne i hver medlemsstat tildeles en ordinær plads i det særlige forhandlingsorgan for hver 10 pct. eller en del heraf, som lønmodtagerne i en medlemsstat udgør af det samlede antal lønmodtagere i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen. Medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan vælges af lønmodtagerrepræsentanterne af deres midte eller i mangel heraf af alle lønmodtagerne af deres midte.

*Stk. 3.* Medlemmer, der vælges i Danmark, vælges blandt de ansatte af lønmodtagerrepræsentanterne i samarbejdsudvalgene. Hvor samarbejdsudvalg ikke er oprettet, vælges medlemmerne af tillidsrepræsentanterne. Hvis der ikke er valgt tillidsrepræsentanter, eller hvis det aftales mellem ledelsen og de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne, vælges medlemmerne af samtlige lønmodtagere.

*Stk. 4.* Såfremt der inden valget stilles krav herom, kan samarbejdsudvalget eller gruppen af tillidsrepræsentanter suppleres med repræsentanter for grupper, som ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter.

*Stk. 5.* (Ophævet)

*Stk. 6.* (Ophævet)

§ 12. Den centrale ledelse, de lokale ledelser og de kompetente europæiske lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer skal underrettes om indledningen af forhandlingerne og om, hvem der er valgt til det særlige forhandlingsorgan.

### *Det særlige forhandlingsorgans opgaver*

**§ 13.** Det særlige forhandlingsorgan og den centrale ledelse skal forhandle i en samarbejdsvillig ånd med henblik på indgåelse af en skriftlig aftale om enten nedsættelse af et europæisk samarbejdsudvalg eller indførelse af en eller flere informations- og høringsprocedurer.

*Stk. 2.* Det særlige forhandlingsorgan kan lade sig bistå af særligt sagkyndige efter medlemmernes eget valg. De særligt sagkyndige kan være repræsentanter for de kompetente og anerkendte lønmodtagerorganisationer på fællesskabsplan, som på anmodning af det særlige forhandlingsorgan kan deltage som rådgivere i forhandlingsmøderne.

**§ 14.** Den centrale ledelse skal indkalde det særlige forhandlingsorgan til møde med henblik på at igangsætte forhandlingerne om indgåelse af en aftale. De øvrige ledelser underrettes om indkaldelsen.

*Stk. 2.* I tilknytning til møder med den centrale ledelse har det særlige forhandlingsorgan lov til at holde møde, uden at ledelsen er til stede, og det skal i den forbindelse råde over de nødvendige kommunikationsmidler.

**§ 15.** Det særlige forhandlingsorgan kan med mindst to tredjedele af stemmerne beslutte ikke at indlede eller at afbryde forhandlingerne.

*Stk. 2.* Hvis det særlige forhandlingsorgan træffer beslutning efter stk. 1, standser forhandlingerne om indgåelse af en aftale, og bestemmelserne i kapitel 5 finder ikke anvendelse.

*Stk. 3.* En ny anmodning om at indkalde det særlige forhandlingsorgan kan tidligst fremsættes to år efter, at der er truffet beslutning efter stk. 1, medmindre forhandlingsorganet og den centrale ledelse fastsætter en kortere frist.

**§ 16.** Den centrale ledelse afholder udgifterne i forbindelse med forhandlinger efter §§ 13 og 14. § 28, stk. 2 og 3, finder tilsvarende anvendelse.

### *Indholdet af en aftale om et europæisk samarbejdsudvalg*

**§ 17.** En aftale om oprettelse af et europæisk samarbejdsudvalg, jf. § 13, skal blandt andet fastsætte følgende:

- 1) Hvilke virksomheder der er omfattet af aftalen.
- 2) Udvalgets sammensætning og antallet af medlemmer, idet der i videst muligt omfang tages hensyn til behovet for en ligelig repræsentation af lønmodtagerne efter aktiviteter, kategorier, køn og mandatets varighed.
- 3) Udvalgets opgaver, beføjelser og proceduren for information og høring af det europæiske samarbejdsudvalg og af de nationale organer for lønmodtagerrepræsentation.
- 4) Mødested, mødehyppighed og mødelængde.
- 5) De finansielle og materielle midler, som stilles til rådighed for det europæiske samarbejdsudvalg.
- 6) Regler om tilpasning af aftalen til ændringer i moderselskabets eller koncernens struktur og størrelse.
- 7) Aftalens ikrafttrædelsesdato og varighed, regler for ændring, genforhandling og opsigelse af aftalen.
- 8) Sammensætning, udpegningsregler, beføjelser og mødereglere for et forretningsudvalg under det europæiske samarbejdsudvalg, hvis et sådant påtænkes oprettet.

**§ 17 a.** Sker der væsentlige ændringer i fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur, og er der ikke fastsat bestemmelser om, hvad der skal ske med det europæiske samarbejdsudvalg i tilfælde af væsentlige ændringer i henhold til gældende aftaler, eller strider bestemmelserne i to eller flere gældende aftaler mod hinanden, kan den centrale ledelse indlede de i § 10 nævnte forhandlinger på eget initiativ, og den centrale ledelse skal gøre dette på skriftlig anmodning fra mindst 100 lønmodtagere eller deres repræsentanter i mindst to bedrifter eller virksomheder beliggende i mindst to forskellige medlemsstater.

*Stk. 2.* Mindst 3 medlemmer af det eksisterende europæiske samarbejdsudvalg eller, hvis der er flere udvalg, 3 medlemmer af hvert af de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg skal være medlemmer af det særlige forhandlingsorgan ud over de i henhold til § 11 valgte eller udpegede medlemmer.

*Stk. 3.* Mens forhandlingerne efter stk. 1 pågår, fortsætter det eller de eksisterende europæiske samarbejdsudvalg deres arbejde, eventuelt efter regler tilpasset ved aftale mellem medlemmerne af det eller de europæiske samarbejdsudvalg og den centrale ledelse.

#### *Indholdet af en aftale om informations- og høringsprocedure*

**§ 18.** En aftale om en eller flere informations- og høringsprocedurer, jf. § 13, skal fastsætte retningslinjer for, hvorledes lønmodtagerrepræsentanterne har ret til at mødes for at udveksle synspunkter om de oplysninger, som de modtager.

*Stk. 2.* De i stk. 1 omhandlede oplysninger omfatter navnlig spørgsmål, der berører virksomheder i flere lande, og som påvirker lønmodtagernes interesser i væsentlig grad.

#### *Fælles bestemmelse*

**§ 19.** Det særlige forhandlingsorgan træffer sine beslutninger med et flertal af medlemmernes stemmer, jf. dog § 15. I tilfælde af stemmelighed har medlemmerne fra det land, hvor der er flest ansatte, en ekstra stemme.

**§ 19 a.** Den praktiske tilrettelæggelse af information og høring af lønmodtagerne gennemføres på en sådan måde, at effektiviteten i proceduren sikres, og at virksomheden eller koncernen får mulighed for effektiv beslutningstagning.

### Kapitel 5

#### *Subsidiære bestemmelser*

#### *Nedsættelse af og kompetence for europæiske samarbejdsudvalg*

**§ 20.** Der nedsættes et europæisk samarbejdsudvalg efter reglerne i dette kapitel:

- 1) Hvis den centrale ledelse og det særlige forhandlingsorgan beslutter det, eller
- 2) hvis den centrale ledelse ikke har indledt forhandlinger senest seks måneder efter, at den i § 10 nævnte anmodning er indgivet, eller
- 3) hvis parterne ikke kan nå til enighed om den i § 17 eller den i § 18 nævnte aftale i løbet af tre år fra tidspunktet for den oprindelige anmodning, og hvis det særlige forhandlingsorgan ikke forinden har truffet den beslutning, der er nævnt i § 15.

**§ 21.** Det europæiske samarbejdsudvalgs kompetence angår tværnationale emner.

*Stk. 2.* Det europæiske samarbejdsudvalg skal af den centrale ledelse især høres om fællesskabsvirksomhedens eller fællesskabskoncernens struktur, dens økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling, for så vidt angår dens aktiviteter, produktion og salg, beskæftigelsessituationen og dennes sandsynlige udvikling, investeringer, væsentlige ændringer i organisationen, indførelsen af nye arbejdsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsoverførsler, fusioner, nedskæringer eller lukning af virksomheder, bedrifter eller væsentlige dele heraf og kollektive afskedigelser.

*Stk. 3.* Høringen efter stk. 2 sker således, at medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg mødes med den centrale ledelse og får et begrundet svar på en eventuel udtalelse.

**§ 22.** Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg vælges af lønmodtagerrepræsentanterne af deres midte eller i mangel heraf af alle lønmodtagerne af deres midte.

*Stk. 2.* Medlemmer, der vælges i Danmark, vælges af lønmodtagerrepræsentanterne i samarbejdsudvalgene. Hvor samarbejdsudvalg ikke er oprettet, vælges medlemmerne af tillidsrepræsentanterne. Hvis der

ikke er valgt tillidsrepræsentanter, eller hvis det aftales mellem ledelsen og de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne, vælges medlemmerne af samtlige lønmodtagere.

*Stk. 3.* Såfremt der inden valget stilles krav herom, kan samarbejdsudvalget eller gruppen af tillidsrepræsentanter suppleres med repræsentanter for grupper, som ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter.

*Stk. 4.* Til at koordinere sine aktiviteter kan det europæiske samarbejdsudvalg af sin midte vælge et forretningsudvalg, der højst må bestå af 5 medlemmer, og som skal have de forudsætninger, der sætter dem i stand til at udøve deres virksomhed regelmæssigt.

*Stk. 5.* Medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg vælges og udpeges i forhold til det antal lønmodtagere, fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen beskæftiger i hver medlemsstat. Lønmodtagerne i hver medlemsstat tildeles en ordinær plads i det europæiske samarbejdsudvalg for hver 10 pct. eller en del heraf, som lønmodtagerne i en stat udgør af det samlede antal lønmodtagere i fællesskabsvirksomheden eller fællesskabskoncernen.

*Stk. 6.* Den centrale ledelse eller efter denne ledelses anvisninger ethvert andet mere passende ledelsesniveau orienteres om sammensætningen af det europæiske samarbejdsudvalg.

*Stk. 7.* Den centrale ledelse skal hvert andet år efter indførelsen af det europæiske samarbejdsudvalg beregne antallet af ansatte i de enkelte af de i § 4, nr. 1, nævnte lande. Den centrale ledelse skal informere det europæiske samarbejdsudvalg om resultatet af beregningen. Hvis beregningen vil føre til en ændret sammensætning efter reglerne i stk. 5, skal antallet af medlemmer fra de lande, der herefter har ret til flere eller færre medlemmer, reguleres i overensstemmelse hermed.

*Stk. 8.* Fire år efter indførelsen af det europæiske samarbejdsudvalg nedsat efter reglerne i dette kapitel skal udvalget overveje, hvorvidt der er behov for at indlede forhandlinger med henblik på indgåelsen af den i § 17 eller § 18 omhandlede aftale, eller om samarbejdsudvalget skal opretholdes på det givne retsgrundlag.

*Stk. 9.* § 17, § 18 og § 20, stk. 1, finder tilsvarende anvendelse, hvis det beslutes at forhandle en aftale i overensstemmelse med § 17 og § 18, og udtrykket »det særlige forhandlingsorgan« erstattes da med udtrykket »det europæiske samarbejdsudvalg«.

### *Møde*

**§ 23.** Det europæiske samarbejdsudvalg har krav på at mødes med den centrale ledelse en gang om året. Forud for mødet udarbejder den centrale ledelse en rapport, der danner grundlag for mødet. Formålet med mødet er at informere og høre udvalget om udviklingen i Fællesskabsvirksomhedens eller Fællesskabskoncernens aktiviteter samt dennes fremtidsperspektiver. De lokale ledelser underrettes om rapporten.

*Stk. 2.* Mødet skal især vedrøre virksomhedens eller koncernens struktur, dens økonomiske og finansielle situation, den forventede udvikling for så vidt angår dens aktiviteter, produktion og salg, beskæftigelsessituationen og dennes sandsynlige udvikling, investeringer, væsentlige ændringer i virksomhedens eller koncernens organisation, indførelsen af nye arbejdsmetoder eller produktionsprocesser, produktionsoverførsler, fusioner, størrelsesmæssig reduktion eller lukning af virksomheder, bedrifter eller væsentlige dele heraf og afskedigelser af større omfang.

**§ 24.** I tilfælde af helt usædvanlige omstændigheder eller beslutninger, der påvirker lønmodtagernes interesser i væsentlig grad, navnlig flytning, lukning af virksomheder eller bedrifter eller afskedigelser af større omfang, har forretningsudvalget eller, hvis et sådant ikke findes, det europæiske samarbejdsudvalg krav på at blive orienteret.

*Stk. 2.* Forretningsudvalget eller, hvis et sådant ikke findes, det europæiske samarbejdsudvalg har efter anmodning krav på at mødes med den centrale ledelse eller ethvert andet mere passende ledelsesniveau i Fællesskabsvirksomheden eller Fællesskabskoncernen, såfremt dette ledelsesniveau har kompetence til selvstændigt at træffe afgørelse med henblik på at blive informeret og hørt.

*Stk. 3.* I forretningsudvalgets møde med ledelsen, jf. stk. 2, kan de medlemmer af det europæiske samarbejdsudvalg, der er valgt eller udpeget af de bedrifter eller virksomheder, der er direkte berørt af de pågældende omstændigheder eller beslutninger, ligeledes deltage.

*Stk. 4.* Det i stk. 2 nævnte møde skal finde sted så hurtigt som muligt på grundlag af en rapport fra den centrale ledelse eller ethvert andet mere passende ledelsesniveau. Forretningsudvalget eller det europæiske samarbejdsudvalg kan fremsætte en udtalelse om rapporten efter mødet eller inden for en rimelig frist.

*Stk. 5.* Afholdelsen af mødet, jf. stk. 2, berører ikke den centrale ledelses beføjelser.

**§ 25.** I tilknytning til møder med den centrale ledelse har det europæiske samarbejdsudvalg eller forretningsudvalget, eventuelt i den i § 24, stk. 3, nævnte udvidede sammensætning, lov til at holde møde, uden at ledelsen er til stede.

**§ 26.** Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg informerer, jf. dog § 30, lønmodtagerrepræsentanterne på bedrifts- eller virksomhedsniveau eller, i mangel af sådanne repræsentanter, samtlige lønmodtagere om indholdet og resultatet af den informations- og høringsprocedure, der er iværksat i overensstemmelse med bestemmelserne i dette kapitel.

**§ 27.** Det europæiske samarbejdsudvalg eller forretningsudvalget kan lade sig bistå af særligt sagkyndige efter medlemmernes eget valg, hvis dette er nødvendigt for, at udvalget kan udføre sine opgaver.

**§ 28.** Det europæiske samarbejdsudvalgs driftsudgifter afholdes af den centrale ledelse.

*Stk. 2.* Den centrale ledelse skal stille tilstrækkelige midler til rådighed for medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg til, at de kan varetage deres opgaver på passende måde. I den forbindelse skal medlemmerne have uddannelse uden løntab, hvis det er nødvendigt, for at de kan udøve deres repræsentative opgaver i et internationalt miljø. Den centrale ledelse skal sikre, at medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og forretningsudvalget ikke lider et løntab på grund af deres deltagelse i udvalgets arbejde.

*Stk. 3.* Den centrale ledelse afholder udgifterne til tilrettelæggelse af møderne og tolkning af disse, opholds- og rejseudgifter for medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg og forretningsudvalget samt for en særligt sagkyndig, medmindre andet er aftalt.

**§ 29.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte budgetregler for det europæiske samarbejdsudvalgs drift.

## Kapitel 6

### *Fortrolighed*

**§ 30.** Hvor hensynet til virksomhedens interesser tilsiger det, kan den centrale ledelse i konkrete tilfælde pålægge medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, af det europæiske samarbejdsudvalg og af forretningsudvalget samt de særligt sagkyndige, som måtte bistå dem, tavshedspligt. Tavshedspligten gælder også efter udløbet af medlemmernes mandatperiode.

**§ 31.** Den centrale ledelse kan undlade at videregive oplysninger til medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, af det europæiske samarbejdsudvalg og af forretningsudvalget, hvis det er nødvendigt af hensyn til virksomhedens interesser, fordi det vil genere eller skade virksomheden.

**§ 32.** §§ 30 og 31 gælder tillige, hvor der er aftalt en informations- og høringsprocedure, jf. § 13, stk. 1.

## Kapitel 7

### *Andre bestemmelser*

**§ 33.** Medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og af det europæiske samarbejdsudvalg er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.

**§ 33 a.** Medlemmerne af det europæiske samarbejdsudvalg skal underrette lønmodtagerrepræsentanterne på virksomhedsniveau i en fællesskabskoncern eller, i mangel af repræsentanter, samtlige lønmodtagere om indholdet og resultatet af informations- og høringsproceduren.

**§ 34.** Et medlem af et særligt forhandlingsorgan eller af et europæisk samarbejdsudvalg eller et sådant medlems suppleant, som er medlem af besætningen på et søgående skib, har ret til at deltage i et møde i det særlige forhandlingsorgan, i det europæiske samarbejdsudvalg eller i ethvert andet møde i medfør af informations- og høringsprocedurer, der er indgået aftale om i henhold til § 13, stk. 1, hvis dette medlem eller dennes suppleant ikke er på havet eller i en havn i et andet land end det, hvor rederiet har hjemsted, når mødet finder sted. Mødet skal, når det er praktisk muligt, være planlagt med henblik på at lette deltagelse af medlemmer eller suppleanter, som er medlem af besætningen på søgående skibe. I tilfælde, hvor et medlem af et særligt forhandlingsorgan eller af et europæisk samarbejdsudvalg eller et sådant medlems suppleant, som er medlem af besætningen på et søgående skib, ikke er i stand til at deltage i et møde, skal det overvejes at anvende nye informations- og kommunikationsteknologier, når det er muligt.

*Stk. 2.* Beskæftigelsesministeren fastsætter i øvrigt særlige regler for besætningsmedlemmer på handelskibe.

**§ 35.** Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for, hvordan medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan og det europæiske samarbejdsudvalg vælges i Danmark.

## Kapitel 8

### *Sanktioner*

**§ 36.** Med bøde straffes den, der videregiver oplysninger, der i medfør af §§ 30 og 32 er givet som fortrolige, medmindre højere straf er forskyldt efter anden lovgivning.

**§ 37.** Overtrædelse af § 9, § 10, stk. 1, § 11, stk. 1, §§ 16, 17 a, 20 og 23, § 24, stk. 1, 2 og 4, og § 28 straffes med bøde.

*Stk. 2.* I regler, der udstedes efter §§ 29, 34 og 35, kan der fastsættes straf af bøde.

*Stk. 3.* Er overtrædelsen begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan bødeansvar pålægges den juridiske person som sådan.

## Kapitel 9

### *Ikrafttræden m.v.*

**§ 38.** Loven træder i kraft den 22. september 1996.

**§ 39.** Loven finder ikke anvendelse for de Fællesskabsvirksomheder og Fællesskabskoncerner, hvor der er aftaler om information og høring, som er trådt i kraft, eller som træder i kraft senest den 21. september 1996. Det er dog en forudsætning, at en aftale omfatter alle lønmodtagere i den pågældende virksomhed eller koncern og vedrører information og høring om spørgsmål, der berører virksomheder eller bedrifter i flere af de i § 4, nr. 1, nævnte lande.

*Stk. 2.* Hvis de i stk. 1 nævnte aftaler udløber, kan parterne aftale at videreføre disse. Hvis ikke de videreføres, finder loven anvendelse.

**§ 40.** Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

---

Lov nr. 932 af 15. december 1999 (Storbritannien omfattes af loven)<sup>2)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:



## § 2

Loven træder i kraft den 17. december 1999.

## § 3

*Stk. 1.* Loven finder ikke anvendelse for de Fællesskabsvirksomheder og Fællesskabskoncerner, der som følge af § 1, nr. 1, bliver omfattet af lov om europæiske samarbejdsudvalg, og hvor der er aftaler om information og høring, som er trådt i kraft, eller som træder i kraft senest den 14. december 1999. Det er dog en forudsætning, at en aftale omfatter alle lønmodtagere i den pågældende virksomhed eller koncern og vedrører information og høring om spørgsmål, der vedrører virksomheder eller bedrifter i flere af de i § 4, nr. 1, nævnte lande.

*Stk. 2.* Hvis de i stk. 1 nævnte aftaler udløber, kan parterne aftale at videreføre disse. Hvis de ikke videreføres, finder loven anvendelse.

---

Lov nr. 107 af 26. februar 2008 (Udvidelse af antallet af medlemmer i det særlige forhandlingsorgan)<sup>3)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

## § 2

Loven træder i kraft den 1. marts 2008.

---

Lov nr. 281 af 6. april 2011 (Implementering af Rådets direktiv 2009/38/EF om revision af det eksisterende direktiv)<sup>4)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

## § 2

Loven træder i kraft den 5. juni 2011.

## § 3

*Stk. 1.* Loven bortset fra § 1, nr. 15, finder ikke anvendelse for de fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner, hvor der er aftaler om information og høring efter denne lov, som er trådt i kraft, eller som træder i kraft senest den 4. juni 2011. Det er dog en forudsætning, at en aftale omfatter alle lønmodtagere i den pågældende virksomhed eller koncern og vedrører information og høring om spørgsmål, der berører virksomheder eller bedrifter i flere af EU- og EØS-landene.

*Stk. 2.* Hvis de i stk. 1 nævnte aftaler udløber, kan parterne aftale at videreføre disse. Hvis ikke de videreføres, finder loven anvendelse.

---

Lov nr. 385 af 26. april 2017 (Implementering af direktiv om ændring af visse direktiver på det arbejds- og ansættelsesretlige område, for så vidt angår søfarende, m.v.)<sup>5)</sup> indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelse:

§ 5

Loven træder i kraft den 10. oktober 2017.

*Beskæftigelsesministeriet, den 14. september 2018*

TROELS LUND POULSEN

/ Eva Jensen

- <sup>1)</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 1994/45/EF af 22. september 1994, EF-Tidende 1994, nr. L 254, side 54, Rådets direktiv nr. 1997/74/EF af 15. december 1997, EF-Tidende 1998, nr. L 10, side 22, Rådets direktiv nr. 2006/109/EF af 20. november 2006, EF-Tidende 2006, nr. L 363, side 416, og Rådets direktiv nr. 2009/38/EF af 6. maj 2009, EU-Tidende 2009, nr. L 122, side 28-44, samt dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2015/1794/EU af 6. oktober 2015 om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/94/EF, 2009/38/EF og 2002/14/EF samt Rådets direktiv 98/59/EF og 2001/23/EF for så vidt angår søfarende, EU-Tidende 2015, nr. L 263, side 1-5.

- 2) Lovændringen vedrører lovens § 4 og § 11.
- 3) Lovændringen vedrører fodnoten til lovens titel og lovens § 11.
- 4) Lovændringen vedrører lovens § 1, § 2 a, § 3, § 6, § 7 a, § 7 b, § 7 c, § 9, § 11, § 12, § 13, § 17, § 17 a, § 19 a, § 21, § 22, § 24, § 28, § 33 a og § 37.
- 5) Lovændringen vedrører fodnoten til lovens titel og lovens § 14 og § 34.