

Informations- og samrådsloven

Ole Hasselbalch

Informations- og samrådsloven

med kommentarer

FORLAGET THOMSON
—★—™
GadJura

Ole Hasselbalch

Informations- og samrådsloven med kommentarer

1. udgave/1. oplag

© Forlaget Thomson A/S, København 2005

ISBN 87-619-1221-2

Omslag: Birger Gregers MDD, Frederiksberg

Sats og tryk: AKA-Print A/S, Århus

Mekanisk, fotografisk eller anden gengivelse af denne bog eller dele af den er ikke tilladt ifølge gældende dansk lov om ophavsret. Alle rettigheder forbeholdes.

Forord

Pr. 15. maj 2005 trådte en generel lov om information og høring af (samråd med) ansatte i virksomheder med over 35 ansatte i kraft. Loven – lov nr. 303 af 2. maj 2005 – implementerede EU-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af/samråd med arbejdstagerne i EU.

Loven sikrer de ansatte i virksomheder af denne størrelse ret til at blive informeret og konsulteret omkring forhold, som har eller vil få væsentlig betydning for deres ansættelse og arbejdsmæssige forhold i øvrigt, *for så vidt* der ikke indgås eller i forvejen gælder en kollektiv overenskomst om samme.

Bestemmelserne rejser en række problemer. F.eks. er spørgsmålet, hvornår et anliggende har så væsentlig betydning, at information og samråd overhovedet kommer på tale, hvordan »information« og »høring« (dvs. samråd) skal gennemføres, hvad stillingen er på overenskomstområder, hvor gældende informations- og høringsregler ikke dækker alle de tilfælde, hvor der efter loven skal informeres og høres, og hvorledes de medarbejdere er stillet, som ikke tilhører den faglige organisation, der har indgået overenskomst med regler om information og høring.

Denne lovkommentar er skrevet med sigte på at klarificere retsstillingen så langt, dette har ladet sig gøre ud fra det ved lovens tilblivelse foreliggende materiale.

Humblebæk i juni 2005

Ole Hasselbalch

Indholdsfortegnelse

Forord	5
Indholdsfortegnelse	7
Forkortelser	11
Introduktion	13
1. Fænomenet information og høring/samråd	13
2. EU-direktivet	15
3. Loven	17
4. Retskildematerialet	18
5. Forholdet til andre love om information og høring/samråd ...	18
6. Forholdet til den offentlige rets regler	19
7. Forholdet til overenskomstmæssige informations- og høringsforskrifter	20
8. Forringelse af hidtidige rettigheder	21
9. Stillingen i de øvrige nordiske lande	21
Lov om information og høring af lønmodtagere	
Lov nr. 303 af 2. maj 2005	23
§ 1	23
Ad § 1	23
Det overordnede formål	23
§ 2	24
Ad § 2	24
Lovens anvendelsesområde	24
Virksomhedsbegrebet	24
Grænsen på 35	29
Lønmodtagerbegrebet	30
Søfarende	30
§ 3	31
Ad § 3	31
Forholdet til de kollektive overenskomster	31
Generelt om implementering ved overenskomst	31
Lovens fravigelsesmuligheder	33

Indholdsfortegnelse

Behandling af tvister på implementeringsoverenskomsternes område	34
Eksisterende overenskomstregler, herunder samarbejdsaftaler	43
§ 4	49
Ad § 4	50
Informationspligten (stk. 1-2)	50
Den forpligtede	51
Form og tidspunkt	52
Adressaten	53
Anden lovgivning om generel information	53
Praksis fra overenskomstområderne	53
Pligten til samråd (stk. 3-6)	59
Samrådspligtens indhold	60
Den forpligtede	61
Form og tidspunkt	61
Adressaten	62
Formål og emne	62
Sammenfatning af samrådspligten	63
Den endelige beslutning	63
Praksis fra overenskomstområderne	64
Sanktioner	70
De materielle grænser for arbejdsgiverens beslutningsret . .	70
Den almene ramme	70
Almene regler om ledelsesrettens materielle grænser – saglighedskravet ved dens udøvelse	71
§ 5	84
Ad § 5	84
Arbejdsgiverens ret til at undlade at informere (non-information)	84
Tilsvarende lovbestemmelser om non-information	85
Praksis fra overenskomstområderne	85
§ 6	87
Ad § 6	87
Lønmodtagerrepræsentanterne	87
Valgte lønmodtagerrepræsentanter findes og repræsenterer alle	88
Valgte lønmodtagerrepræsentanter findes ikke	88
De ordinære lønmodtagerrepræsentanter repræsenterer ikke alle	89

Indholdsfortegnelse

§ 7	95
Ad § 7	95
Tavshedspligten	95
Den ansættelsesretlige tavshedspligt	95
Tavshedspligt efter informations- og samrådsloven	96
Tilsvarende lovbestemmelser om	
lønmodtagerrepræsentanternes tavshedspligt	97
Retspraksis	98
§ 8	102
Ad § 8	102
Afskedigelse og ændring af ansættelsesforholdet	102
Hvilket områdes regler?	103
Områder med svag afskedigelsesbeskyttelse	103
Løntab og udgifter ved hvervets bestridelse	105
§ 9	106
Ad § 9	106
§10	107
Ad § 10	107
§ 11	108
Ad § 11	108
Bilag	109
Bilag 1.	
Direktiv af 11. marts 2002	109
Bilag 2.	
DA/LO-samarbejdsaftalen	117
Bilag 2 a.	
Aftale om implementering af direktiv om information og høring .	127
Bilag 2 b.	
Tillægsaftale af 1999 om ligebehandling til Samarbejdsaftalen . .	128
Bilag 2 c.	
Aftale af 1998 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LH	
om lederes deltagelse i samarbejdsudvalg i virksomhederne	130
Bilag 3.	
Den statslige samarbejdsaftale	131

Indholdsfortegnelse

Bilag 3 a.	
Bilag til den statslige samarbejdsaftale	141
Bilag 3 b.	
Cirkulære af 29. april 2005 om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner	143
Bilag 4.	
De kommunale samarbejdsaftaler	145
Bilag 4 a.	
Aftale af 1. oktober 2002 om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg KL Amtsrådsforeningen Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte	145
Bilag 4 b.	
Rammeaftale af 11/12 2002 mellem Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening (KL), Frederiksberg kommune, Københavns kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg	161
Bilag 4 c.	
Protokollat af 24. april 2003 om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v. mellem KL Amtsrådsforeningen Københavns Kommune Frederiksberg Kommune Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte . .	172
Bilag 4 d.	
Protokollat af 19. februar 2005 om implementering af direktiv om information og høring	174
Bilag 5.	
Bekendtgørelse nr. 13 af 6. marts 1997 af tillægsprotokol af 5. maj 1988 til Den europæiske Socialpagt af 1961 (uddrag)	179
Stikordsregister	181

Forkortelser

AN:	Afskedigelsesnævn
AR:	Sag ved Den faste Voldgiftsret eller Arbejdsretten
AT:	Arbejdsretligt Tidsskrift (arbejdsretlig afgørelsessamling, Jurist- og Økonomforbundets Forlag)
AT B:	Arbejdsretligt Tidsskrift, afdeling B
B:	Byretsafgørelse
ED:	EF-domstolens dom
FV:	Faglig voldgiftskendelse
H:	Højesterets dom
L:	Lovforslag
L 17,	lovforslag L 17, Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.
L 90	lovforslag L 90, Folketingstidende 2004-05, 1. samling, Tillæg A s. 2664 ff.
SH:	Sø- og Handelsretsdom
SN:	Samarbejdsnævnet
U:	Ugeskrift for Retsvæsen
VL:	Vestre Landsrets dom
ØL:	Østre Landsrets dom

Almindelig Del: Ole Hasselbalch, *Arbejdsrettens almindelige Del*, 2. udg. 2000

Ansættelsesretten: Ole Hasselbalch, *Ansættelsesretten*, 3. udg. 2002

Kollektivarbejdsretten: Ole Hasselbalch, *Kollektivarbejdsretten*, 2. udg., 1999

Disse værker opdateres løbende elektronisk i databasen ArbejdsRet (red. Ole Hasselbalch, Jurist- og Økonomforbundets Forlag).

Introduktion

1. Fænomenet information og høring/samråd

Et ansættelsesforhold indebærer efter sin retlige karakter (nemlig af »tjenesteforhold«), at arbejdsgiveren opnår en løbende rådighedsret over arbejdskraften, herunder ret til at give instruktioner for arbejdets udførelse og forskrifter om andre spørgsmål vedrørende dets organisering. Det almindelige udgangspunkt i dansk ret er endvidere, at der ikke er nogen pligt til at kontrahere (altså indgå kontrakt) overhovedet. Eftersom også en ansættelsesaftale er en kontrakt, har en arbejdsgiver tillige frihed til at ansætte og afskedige den arbejdskraft, han måtte finde passende.

Man plejer at sammenfatte det udgangspunkt for retsstillingen mellem arbejdsgiveren og den enkelte lønmodtager, som udledes af disse to sætninger, under overbetegnelsen arbejdsgiverens »ledelsesret«. Se herom mere generelt *Ansættelsesretten*, afsnit XIII, 2.1 (elektronisk opdaterede udgave).

Denne ledelsesret er også udgangspunkt for parternes relationer på det *kollektive* plan. Med Septemberforliget af 1899 blev ledelsesretten således anerkendt af de faglige organisationer som grundlag for de kollektive overenskomster på de af forliget dækkede områder. Denne principielle anerkendelse har stået uforandret op til nu – se i dag DA/LO-hovedaftalens § 4 (forudsætningsvis). I konsekvens af den betydning, denne aftale og det tankeunivers, den hviler på, har fået også inden for andre overenskomstområder, virker princippet i dag udfyldende i overenskomster på andre overenskomstområder, når andet ikke er vedtaget mellem de derværende parter.

Fagbevægelsen har imidlertid igennem hele sin levetid søgt at sikre medlemmerne på de enkelte arbejdspladser indflydelse på de beslutninger, arbejdsgiveren træffer i henhold til ledelsesbeføjelsen – eller i det mindste indsigt i, hvad arbejdsgiveren *planlægger* at beslutte, for at de ansatte kan få lejlighed til at indrette sig herpå i så god tid som muligt. Meget langt er dette lykkedes, så vidt som at der ad lovgivningens vej og via de kollektive overenskomster er blevet opstillet ganske mange faste regler for, hvad arbejdsgiveren må og ikke må, såvel som om selve beslutnings*processen*. Dette er sket under overskrifter som »*samarbejdet på arbejdspladsen*«, »*medindflydelse i virksomhedsledelsen*« o.l.

De regler, der begrænser arbejdsgiverens bestemmelsesfrihed, kan altså have to forskellige *retninger*:

- 1) De kan hjemle *begrænsninger* for, hvad arbejdsgiveren *materielt* må beslutte; evt. kan en sådan begrænsning have afsvækket form, idet der er foreskrevet en målsætning, som arbejdsgiveren skal *tilstræbe* at handle efter (*hensigtserklæringer*), eller

Introduktion

- 2) de kan bestemme, at der skal iagttages en bestemt *procedure* (altså fremgangsmåde), *inden* beslutning træffes, i hvilken forbindelse lønmodtagerparten så kan inddrages i en eller anden grad, således at der derigennem bliver mulighed for at påvirke arbejdsgiverens afgørelse.

Indflydelsen kan være formidlet gennem forskellige *organer/aktører*. Den kan således have:

- 1) *Individuel indretning*, således at det altså er den *enkelte* lønmodtager, der inddrages, eller den kan have
- 2) *kollektiv indretning*, således at indflydelsen altså lægges hos lønmodtagerne *som kollektiv enhed* og forankres hos deres kollektivt valgte repræsentanter. I så fald kan den være kanaliseret via:
 - a) En *talsmands- eller tillidsmandsordning* (hvor enkeltpersoner altså optræder på kollegernes vegne over for den konkrete arbejdsledelse), eller
 - b) *medarbejderråd* (dvs. *kollektive* lønmodtagerorganer til bestridelse af kommunikationen med arbejdsgiveren) eller
 - c) *paritetisk sammensatte organer* (dvs. organer der har repræsentation for begge arbejdspladsens parter – ofte kaldet »samarbejdsudvalg«).

Men teknisk set kan der sådan set også skabes ordninger, hvor lønmodtagerne selv overtager visse af ledelsesfunktionerne i *selvstyrende enheder*.

Videre er der mulighed for at lade *arbejdstagerrepræsentanter deltage direkte i arbejdsgiverens egne ledelsesfunktioner og -organer* på samme vilkår som andre deltagere i disse organer.

I øvrigt kan indflydelse naturligvis skabes via de ansattes regulære *medejerskab* i virksomheden.

Den indflydelsesmulighed, der åbnes ad en eller flere af disse veje, kan endvidere have forskellige *grader*:

- 1) Mindst indgribende er en ordning, ifølge hvilken arbejdsgiveren blot skal *informere* lønmodtagersiden om relevante forhold (evt. med angivelse af en *begrundelse* for den påtænkte beslutning). Herved får medarbejderne mulighed for at indrette sig på det forestående og for at fremføre deres synspunkter desangående. Informationspligten kan evt. strammes derhen, at arbejdsgiveren pålægges pligt til – evt. efter påkrav – at *redegøre nærmere for bestemte forhold*.
- 2) Lidt mere vidtgående er en *pligt til høring*, som nemlig indebærer, at de berørte skal have mulighed for at *udtale sig*, inden der disponeres.
- 3) Høringsforpligtelsen kan endvidere skærpes til en pligt til *konsultation/drøftelse/samråd*, hvorunder der forudsættes at foregå en vis udveksling af synspunkter (dialog).

2. EU-direktivet

- 4) Pligten kan strammes yderligere på den måde, at der pålægges pligt til en *egentlig forhandling*. Heri ligger, at der skal arbejdes hen imod et bestemt *mål* (evt. udtrykt i en på forhånd opstillet hensigtserklæring). Konsekvensen af, at der er en sådan egentlig forhandlingspligt, er, at parterne skal fremlægge deres syn på det spørgsmål, der skal forhandles, ligesom de må argumentere og angive grundene for det, de ønsker. Se til illustration den svenske medbestemmelseslovs § 15, der for at anse en forhandlingsforpligtelse opfyldt kræver, at en kompetent person indfinder sig ved et forhandlingsmøde og på påkrav fremlægger et motiveret forslag til en løsning.
- 5) Endelig kan der hjemles *regulær medbestemmelse* i beslutningsprocessen i form af f.eks. *vetoret* eller *adgang for lønmodtagerne til selv at træffe bestemmelsen* i visse spørgsmål.

Når ordningernes principielle forskelligheder her tegnes så skarpt, er det fordi, det i det praktiske liv er vigtigt at holde sig alternativerne klart for øje. De regelsæt, hvori sådanne ordninger er hjemlet, udmærker sig nemlig langt fra altid ved større klarhed. Den, der ikke er sig de substantielle forskelle bevidst, kan derfor have overordentlig vanskeligt at holde rede på, hvad han i det enkelte tilfælde står over for. Ofte er forskrifterne f.eks. meget rummeligt og programmæssigt udformet. Det er også karakteristisk, at der netop inden for området medindflydelse og medbestemmelse i stor stil opereres med positivt ladede, men lidet konkrete betegnelser, der oven i købet benyttes i flæng og evt. således, at sprogbrugen leder tanken andetsteds hen end til det juridiske indhold af den ordning, parterne har sigtet på at etablere. Det er endvidere karakteristisk, at der ud over de modeller for indflydelsesordninger, som er etableret under samlende koncepter (tillidsmandsordningen, samarbejdsudvalgsordningen osv.), overalt rundt om i overenskomsterne er stukket forskrifter ind, som tilsigter at skabe en eller anden yderligere form for medindflydelse – i særlige bestemmelser, i tillæg, i sideordnede aftaler osv. Ofte er »pakke-disciplinen« omkring affattelsen af disse indskud og deres systematiske placering inden for pågældende overenskomstkompleks også en sådan, at det kan være endog *meget* vanskeligt at identificere, hvad de indebærer, for ikke at sige at overskue indflydelsessystemet på pågældende område som helhed. Se f.eks. AT 1982/104 – AR 9728, hvor ikke mindre fire indbyrdes og i situationen indbyrdes overlappende regelsæt var inde i billedet.

2. EU-direktivet

På europæisk plan etableredes allerede i 1988 i tillægsprotokol til Den europæiske Socialpagt af 1961 regler om information og høring. Se bilag 5.

Også inden for EU har man beskæftiget sig hermed, og information og høring er i dag direkte omtalt i traktatens artikel 137/EF (nemlig punkt 1, e). Mere specifikt indeholder direktiv 98/50/EF om virksomhedsoverdragelse og

Introduktion

direktiv 98/59/EF om kollektive afskedigelser regler om information m.v. i de af disse direktiver omfattede konkrete situationer. Ved direktiv 94/45/EF indførtes endvidere europæiske samarbejdsudvalg, og ved direktiv 2001/86/EF etableredes medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Hertil kommer et direktiv, der skal gennemføres i 2006, nemlig 2003/72 EF om supplerende bestemmelser til statuten for det europæiske andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse.

Det blev forsøgt at få arbejdsmarkedets parter til at indgå en almindelig europæisk overenskomst om information og høring. Bestræbelserne i så henseende endte imidlertid uden resultat på grund af modstand fra arbejdsgiver-side. Herfra henvistes således bl.a. til, at EU ikke burde intervenere i et anliggende, der savner klare transnationale implikationer. I konsekvens af denne afvisning vedtoges med hjemmel i EF-traktatens artikel 137, 2, Europaparlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 (jf. EF-Tidende 2002 L 80 s. 29, se bilag 1), ifølge hvilket medlemsstaterne blev tilpligtet at gennemføre en *generel* ramme for information og høring af arbejdstagerne i EU.

Dette direktivs overordnede formål er ifølge dets præambel at styrke den sociale dialog (altså parternes kommunikation) og sikre, at arbejdstagerne inddrages i virksomhedernes drift og i de beslutninger, der vedrører dem, på en sådan måde, at alvorlige beslutninger med konsekvenser for deres beskæftigelse ikke træffes, uden at der forud har været gennemført en passende informations- og høringsprocedure. Herudover er sigtet at styrke den sociale dialog på arbejdsmarkedet og at øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads.

Direktivets substans og definitioner berettiger til at karakterisere de foranstaltninger, arbejdsgiveren pålægges, som implicerende ikke blot en »høring« i traditionel dansk forstand, men derimod samråd/drøftelse med de ansatte. Disse udtryk bruges da også i hhv. Sverige og Norge. Sprogbrugen i nærværende fremstilling vil derfor blive indrettet i overensstemmelse med direktivets materielle indhold. Se herom nærmere nedenfor i kommentaren til lovens § 4.

Ifølge direktivets artikel 1, 1, er formålet at opstille en *generel ramme med minimumskrav* vedrørende retten til information og høring af (altså samråd med) arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Fællesskabet. Direktivet er med andre ord et minimumsdirektiv forstået på den måde, at beskyttelsesniveauet i medlemsstaterne ikke må *underskride* det foreskrevne niveau, medens det står medlemsstaterne frit for at etablere en mere *vidtgående* regler i lønmodtagernes favør (jf. også artikel 137, 4 i EF-traktaten).

Direktivets er indrettet således, at der ikke er nogen koncis grænse for, hvornår der anses at foreligge en underskrivelse. Europaparlamentet prøvede således uden held at få en ordning, hvorefter arbejdsgiverne *ubetinget* skulle

3. Loven

respekttere direktivets nærmere bestemmelser (A4-0186/99, ændringsforslag 8). Dette kom man imidlertid ikke igennem med. Det fremgår således af direktivets artikel 1, 2, at den praktiske tilrettelæggelse af de foranstaltninger, direktivet forpligter til, skal defineres og gennemføres i de enkelte medlemslande i overensstemmelse med national lovgivning og de enkelte medlemsstaters praksis for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter, om end på en sådan måde, at effektiviteten sikres.

Der er med andre ord en ret vid ramme for, at medlemsstaterne kan implementere direktivet ved egnede nationale regler, ligesom det ligger i konceptet, at implementeringen så langt som muligt skal trække på de eksisterende nationale systemer. Se også direktivets artikel 5, hvorefter medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter på et passende niveau, herunder på virksomheds- eller forretningsstedsniveau, frit og på et hvilket som helst tidspunkt ved aftale at fastlægge de nærmere bestemmelser om information og høring af/samråd med arbejdstagerne. I disse aftaler kan der således i overensstemmelse med de i artikel 1 nævnte principper og på de vilkår og inden for de grænser, som medlemsstaterne fastsætter, indføres bestemmelser, der er forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 4 (om de konkrete informations- og samrådspoligter).

Det materiale, der leder op til direktivet, er i øvrigt samlet i Roger Blanpain (red.), *Involvement of Employees in the European Union* (Kluwer Law, 2002), s. 219 ff.

3. Loven

Direktivet er implementeret i Danmark ved lov nr. 303 af 2. maj 2005 om information og høring af lønmodtagere. Denne indebærer at:

- Ansatte i virksomheder med mindst 35 medarbejdere har ret til at blive informeret og hørt (dvs. få et samråd) omkring forhold, som har eller vil få væsentlig betydning for deres ansættelse og arbejdsmæssige forhold.
- Arbejdsgiveren er forpligtet til at etablere en ordning, som sikrer denne information til og dialog med de ansatte.
- Informationen og samrådet foregår via kollektivt udpegede repræsentanter for de ansatte.
- Disse repræsentanter er beskyttede mod afskedigelse og anden forringelse af deres stilling på samme måde som tillidsrepræsentanter på området.
- Arbejdsgiveren kan helt undlade at give information, såfremt det alvorligt vil skade virksomheden, og han kan pålægge lønmodtagerrepræsentanterne tavshedspligt, når det er nødvendigt til varetagelse af virksomhedens legitime interesser.
- Uden for loven falder ifølge dennes § 3 områder, hvor der ved kollektiv overenskomst er sikret de ansatte ret til information og samråd efter regler, der opfylder direktivets formål og principper. Endvidere har økonomi-

Introduktion

og erhvervsministeren bemyndigelse til at fastsætte særlige regler for besætningsmedlemmer på handelsskibe.

- Arbejdsgiveren kan straffes, hvis han ikke overholder loven.

4. Retskildematerialet

Loven blev til på grundlag af et lovforslag, L 17, Folketingstidende 2004-05, 2. samling (Tillæg A s. 595 ff.), der bortset fra ikrafttrædelsestidspunktet var identisk med lovforslag L 90 Folketingstidende 2004-05, 1. samling (Tillæg A s. 2664 ff.). En del af den diskussion om lovens implikationer, som det er nødvendigt at kende for at forstå reglerne, udspillede sig omkring L 90, og materialet fra behandlingen af L 90 indgik i øvrigt også formelt ved behandlingen af L 17 (jf. brev fra udvalgssekretæren til Arbejdsmarkedsudvalget af 23/2 2005).

I øvrigt er retsregler af den karakter, loven hjemler, ikke ukendte inden for arbejdsretten. Dette indebærer, at der i forvejen findes en del retsafgørelser, specielt inden for det fagretlige område, der fortolker forskrifter af tilsvarende karakter som lovens, og som derfor kan have interesse for forståelsen af dennes forskrifter, uagtet de ikke formelt udgør præjudikater.

5. Forholdet til andre love om information og høring/samråd

Som det vil kunne forstås, rummer også andre EU-direktiver regler om information og høring/samråd. Dette gælder som nævnt:

- Direktiv 98/59/EF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedr. kollektive afskedigelser. Dette direktiv er gennemført i dansk ret ved lov om varsling mv. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, jf. for dansk rets vedkommende lov nr. 414 af 1. juni 1994, som ændret ved lov nr. 184 af 12. marts 1997. Se herom *Ansættelsesretten*, afsnit XIV, 2.6.2.
- Direktiv 2001/23/EF om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder m.v. Dette direktiv er gennemført i dansk ret ved lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse, jf. lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002. Se herom *Ansættelsesretten*, afsnit XVI, 3.2.
- Direktiv 94/45/EF om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg m.v. Direktivet er gennemført i dansk ret ved lov om europæiske samarbejdsudvalg, jf. lov nr. 371 af 22. maj 1996 om europæiske samarbejdsudvalg, som ændret ved lov nr. 932 af 15. december 1999. Se herom *Kollektivarbejdsretten* (elektronisk opdaterede udgave), afsnit XXIV, 6.2.4.
- Direktiv 2001/86/EF om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Direktivet er gennemført ved lov nr. 281 af 26. april 2004 om medarbejderindfly-

6. Forholdet til den offentlige rets regler

delse i SE-selskaber. Se herom *Kollektivarbejdsretten* (elektronisk opdaterede udgave), afsnit XXIV, 6.2.5.

- Direktiv 2003/72 EF om supplerende bestemmelser til statuten for det europæiske andelsselskab for så vidt angår medarbejderindflydelse, der skal gennemføres i medlemsstaterne senest den 18/8 2006.

Informations- og samrådsdirektivet ændrer ifølge punkterne 29-30 i direktivets præambel *ikke* de procedurer for information og høring/samråd, som er omhandlet i disse øvrige EU-direktiver. De udgør med andre ord *lex specialis*. I direktivets artikel 4 fastslås samtidig, at informationen og høringen efter direktivet (også) skal omfatte beslutninger, der kan medføre væsentlige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, derunder dem der er omhandlet i direktivets artikel 9, stk. 1 – som henviser til direktiverne om hhv. kollektiv afskedigelse og virksomhedsoverdragelse. Det angives i overensstemmelse hermed i forarbejderne til den danske implementeringslov (de almindelige bemærkninger til lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.), at direktivet ikke berører de særlige procedurer for information og høring, der findes i de øvrige fællesskabsregler. Videre anføres, at i situationer, hvor der f.eks. er tale om overdragelse af en virksomhed eller afskedigelser af større omfang mv., er det de specielle regler om information og høring i de nævnte implementeringslove, som finder anvendelse. Forståelsen må vel være, at det er de specielle regler, som måtte medføre tiltag *ud over* dem, informations- og høringsloven, der tillige skal iagttages.

6. Forholdet til den offentlige rets regler

De nævnte implementeringslove omtales i lovforslagets bemærkninger. Derimod berøres den offentlige rets regler om fremgangsmåden, når beslutning træffes i afgørelsessager, (herunder reglerne om høring af den enkelte) ikke, uagtet de meget langt tilsiger en ordning, der svarer til den, som følger af informations- og samrådsloven. Se herom *Ansættelsesretten*, afsnit X, 2. Dette kan være relevant i de offentlige virksomheder, der er omfattet af loven (se om afgrænsningen i så henseende nedenfor under gennemgangen af § 2, stk. 2). Det bliver derved uklart, hvor langt lovens forskrifter inden for det offentlige ansættelsesområde substitueres af disse offentligretlige principper.

Ifølge forvaltningsloven og uskrevne principper er ordningen bl.a. følgende:

- Efter forvaltningslovens kap. 5 er der pligt til partshøring vedrørende en afgørelsessags faktiske oplysninger, som er til ugunst for medarbejderen og af væsentlig betydning for sagens afgørelse. På ulovbestemt grundlag er der endvidere pligt til at foretage høring også om bevismæssige og retlige spørgsmål.

Introduktion

- Fremdeles er der efter forvaltningslovens § 21 ret til at afgive partsudtalelse (altså ret til evt. at forlange sagen udsat indtil pågældende har afgivet en udtalelse – »*kontradiktion*«). Til støtte herfor er der i øvrigt efter forvaltningslovens §§ 9-10 og 12 ret til partsaktindsigt.
- Det er ifølge den såkaldte officialmaksime myndigheden, der har ansvaret for, at sagen er tilstrækkeligt oplyst.

Forvaltningsrettens regler og principper griber ind i de tilfælde, hvor det offentlige som arbejdsgiverpart træffer en *afgørelse* (jf. forvaltningslovens § 2). Derimod er de ikke relevante med henblik på interne tjenestebefalinger, dvs. bestemmelser truffet inden for ledelsesrettens almindelige grænser. Det må antages, at en beslutning for at være en afgørelse må gå ud på at fastlægge, hvad der skal være gældende i et retsforhold, ud fra myndighedens offentligretligt hjemlede grundlag for ensidigt at træffe beslutning.

Når det drejer sig om beslutninger i enkeltsager om konkret identificerede lønmodtageres forhold, hvorved disse påføres en *statusforandring*, gælder de nævnte offentligretlige procedureregler altså antagelig. Herunder synes bl.a. at falde beslutninger om forfremmelse, afskedigelse og indgribende vilkårsændring svarende til afskedigelse.

Det er karakteristisk, at de offentligretlige regler instituerer rettigheder for den *enkelte*. Det ville derfor være fristende at antage, at en offentlig arbejdsgiver ved iagttagelse af dem automatisk har udbragt sine forpligtelser *også* efter informations- og høringsloven. Loven foreskriver imidlertid udtrykkeligt, at informationen og høringen skal foregå *via* lønmodtagerrepræsentanterne, se § 4. Ydermere vil det kunne have en vis betydning, at de ansattes forhold anskues på det *kollektive* plan, således at de helhedsinteresser, summen af ansatte repræsenterer, kan komme frem. Det må derfor antages, at de offentligretlige reglers overholdelse *ikke* erstatter information og samråd efter loven.

7. Forholdet til overenskomstmæssige informations- og høringsforskrifter

De kollektive overenskomster indeholder i stor stil regler, som sikrer information og samråd i samme anliggender, som er omfattet af loven. Se herom nedenfor i kommentaren til §§ 3 og 4. Loven har ifølge dens § 3 ikke betydning for arbejdstagere, som er omfattet af sådanne kollektive overenskomster eller samarbejdsaftaler, der sikrer de ansatte ret til information og samråd på samme niveau som lovens. Se nærmere nedenfor i kommentaren til § 3 om implementering ved kollektiv overenskomst.

9. Stillingen i de øvrige nordiske lande

8. Forringelse af hidtidige rettigheder

Det fremgår af direktivets artikel 9, stk. 3, at det ikke berører andre rettigheder til information, høring og medbestemmelse i henhold til national ret og af. Af samme artikels stykke 4 fremgår, at direktivets bestemmelser ikke udgør nogen tilstrækkelig begrundelse for forringelse af eksisterende forhold i medlemsstaterne og af det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på det område, der er omfattet af direktivet.

Sagt med andre ord:

- Der, hvor eksisterende regler er *videregående end* direktivets i lønmodtagersidens favør, bliver disse videregående regler stående uberørt,
- eksisterende regler kan e.o. (nemlig under de betingelser, EU-rettens implementeringsregler tilsiger), blive stående til *opfyldelse af* direktivet, og
- forholdene skal på de områder, hvor stillingen er *ringere end* direktivet(loven), bringes op på dettes niveau.

9. Stillingen i de øvrige nordiske lande

Direktivet har ført til implementeringsinitiativer også i de øvrige nordiske lande:

I Finland er satset på en justering af den dér gældende lov om samarbejdet i virksomhederne (1978). En komite udarbejdede forslag til implementering af direktivet via ændringer i denne lov, og den finske regering fremlagde herefter på dette grundlag proposition i rigsdagen (RP 201/2004).

I Norge, hvor direktivet er indlemmet i EØS-aftalen, er satset på implementering via en lov om arbejdslivet, jf. betænkning NOU 2004:5.

I Sverige har man søgt ved justering af medbestemmelsesloven at opsamle de dele af direktivet, der ikke allerede i forvejen må anses implementeret ved denne lov. Se SOU 2004:85.

Lov om information og høring af lønmodtagere¹

Lov nr. 303 af 2. maj 2005

§ 1 *Lovens formål er at sikre, at der findes en procedure, så lønmodtagerne informeres ved på et passende tidspunkt at blive oplyst fyldestgørende om spørgsmål af væsentlig betydning for deres ansættelse, og at lønmodtagerne høres ved på baggrund af den modtagne information at få lejlighed til på et passende tidspunkt at fremkomme med en tilkendegivelse vedrørende sådanne spørgsmål overfor ledelsen på den virksomhed, hvor de er beskæftigede.*

Ad § 1

Det overordnede formål

Lovens § 1 rummer den overordnede formålsbestemmelse, i lyset af hvilken de efterfølgende paragraffer skal fortolkes. Den udtrykker de hensyn og principper, der angives i direktivets artikel 1. Se bemærkningerne til den foreslåede lovs § 1 i lovforslag L 17, Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. Udtrykket »høres« må dog forstås i henhold til definitionen på høring i direktivets artikel 2, g, nemlig som »udveksling af synspunkter og etablering af en dialog mellem arbejdstagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren«. Der er altså tale om et samråd. Se nærmere nedenfor under kommentaren til § 4.

1. Loven gennemfører Europaparlamentets og Rådets direktiv nr. 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab, (EF-Tidende 2002 L 80 s. 29).

Lov om information og høring af lønmodtagere

§ 2 *Loven finder anvendelse på virksomheder med mindst 35 ansatte.*

Stk. 2. *Ved virksomhed forstås i denne lov en offentlig eller privat virksomhed, som driver erhvervsvirksomhed, uanset om den virker med gevinst for øje.*

Stk. 3. *Økonomi- og Erhvervsministeren kan fastsætte særlige regler for information og høring af besætningsmedlemmer på handelsskibe.*

Ad § 2

Lovens anvendelsesområde

I § 2 fastlægges lovens anvendelsesområde, som er *virksomheder* med mindst 35 ansatte.

I direktivets artikel 2, a) defineres en »virksomhed« som *en offentlig eller privat virksomhed, som driver erhvervsvirksomhed, uanset om det er med sigte på fortjeneste, og som er beliggende i medlemsstaterne*. Samtidig defineres i samme artikels b) et begreb »forretningssted« som en enhed, hvor der drives forretning som defineret i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, og hvor der drives erhvervsvirksomhed på et varigt grundlag med brug af menneskelige og materielle ressourcer, og som er beliggende i en medlemsstat. Artikel 3, stk. 1, giver de nationale lovgivere mulighed for at lade »virksomheder« med mindst 50 ansatte eller »forretningssteder« med mindst 20 ansatte være omfattet af reglerne.

Den danske lovgiver har altså valgt at trække grænsen for lovens anvendelse ved virksomheder med 35 ansatte. Det skyldes ifølge lovforarbejderne, at dette er den ordning, som Samarbejdsaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Landsorganisationen i Danmark (LO) anvender ved bestemmelsen af, hvornår der skal oprettes samarbejdsudvalg, og lovgiver har ønsket at skabe så ensartede vilkår som muligt særligt på det private arbejdsmarked. Se hertil bemærkningerne til den foreslåede lovs § 2 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. Forbilledet er imidlertid kun appliceret delvis ved loven: Inden for DA/LO-samarbejdsaftalens område er enheden, inden for hvilken der tælles, den *geografiske* enhed (se Samarbejdsaftalens punkt 4, stk. 1), og *offentlige virksomheder* falder i det store og hele uden for Samarbejdsaftalen. Heller ikke opgørelsen af antallet af ansatte er fuldt den samme – se nedenfor.

Virksomhedsbegrebet

Lovens anvendelse er altså knyttet til det almene begreb »virksomhed«.

Også i direktivet om EU-medarbejderråd og i virksomhedsoverdragelsesdirektivet anvendes denne betegnelse, men uden nogen konkret definition. I

informations- og samrådsdirektivets artikel 2, a, bestemmes en »*virksomhed*« imidlertid som sagt som en offentlig eller privat virksomhed, som driver erhvervsvirksomhed, uanset om det er med sigte på fortjeneste. Lovens § 2 følger denne definition. Men der er i ikke foretaget en detaljeret afgrænsning af selve virksomhedsbegrebet svarende til f.eks. den i henhold til loven om kollektive afskedigelser anvendte (jf. bekendtgørelse 718 af 1. september 1995).

Ifølge lovforarbejderne svarer informations- og samrådslovens virksomhedsbegreb til det i § 1, stk. 2, i lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse (lovbekendtgørelse nr. 710 af 20. august 2002) anvendte. Se bemærkningerne til den foreslåede lovs § 2 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. Heraf følger antagelig på den ene side, at en bedrift (af den i loven nævnte art) med karakter af selvstændig juridisk person *normalt* vil udgøre en virksomhed i lovens forstand, men på den anden, at der næppe kan stilles noget ubetinget krav om, at »virksomheden« skal være en selvstændig juridisk person endsige kun én sådan.

Denne tolkning understøttes af den omstændighed, at der ifølge direktivet ikke er noget sammenfald mellem »*arbejdsgiveren*«, der i direktivets artikel 2, c) defineres som en »*fysisk eller juridisk person ...*«, og »*virksomheden*«, der defineres i artikel 2, a). Når man specifikt har valgt at skelne mellem de to, må det logisk set være fordi, man ikke har ønsket at knytte virksomhedsbegrebet aldeles fast til den juridiske person som retligt fænomen. Endvidere understøttes tolkningen på dansk grund af lovforarbejdernes henvisning til DA/LO-samarbejdsaftalen, der som nævnt taler om »*virksomheder, der beskæftiger 35 ansatte og derover inden for samme geografiske enhed*« (forf. udhævelse). At den *geografiske enhed* på den anden side heller ikke kan være afgørende, understøttes af den omstændighed, at lovgiver jo har fravalgt direktivets mulighed for at knytte lovens anvendelsesområde til »*forretningsstedet*« (jf. direktivets artikel 3, jf. artikel 2, b).

Hvad der herefter nærmere skal til, for at der foreligger en virksomhed i informations- og samrådslovens forstand, er ikke umiddelbart klart. Henvisningen til virksomhedsoverdragelsesloven i de danske lovforarbejder og valget af »*virksomheden*« som afgrænsningskriterium, jf. direktivets artikel 3, 1 a), synes vel at måtte indebære, at der i al fald må være tale om en *fungerende*, sammenhængende *bedrift, der udgør en økonomisk enhed*. Se om virksomhedsoverdragelsesloven *Ansættelsesretten*, afsnit XVI, 3.2.1 og Lars Svenning Andersen m.fl., *Lov om lønmodtageres retsstilling ved virksomhedsoverdragelse med kommentarer*, 4. udgave s. 75 ff. Sammenkædningen med virksomhedsoverdragelsesloven udgør imidlertid ikke et entydigt grundlag for afgrænsningen i de tilfælde, hvor aktiviteten f.eks. drives i forskellige enheder, der hver har deres identitet (økonomi, personaleforvaltning m.v.). I sådanne tilfælde er afgrænsningen nemlig normalt ikke af relevant i relation til virksomhedsoverdragelsesloven, så vidt som at denne ifølge § 1 også gælder overdragelse af *dele* af virksomheder.

Lov om information og høring af lønmodtagere

I relation til loven om kollektive afskedigelser har man som nævnt ved en mere detaljeret bekendtgørelse søgt at løse afgrænsningsproblemet. Se herom *Ansættelsesretten*, afsnit XIV, 2.6.2.1 samt Lene Court-Payen m.fl. *Loven om Kollektive Afskedigelser* (2004), s. 61 ff. Der er næppe mulighed for generelt at analogisere fra denne bekendtgørelse, så vidt som at den i visse dele er meget specifik. På den anden side vil de overordnede principper for afgrænsningen, den fastlægger, dog nok i nogen grad være retledende i relation til informations- og samrådsloven, som har et delvis tilsvarende formål som loven om kollektive afskedigelser.

Der er derfor anledning til at nævne, at det efter bekendtgørelsen til sidstnævnte lovs § 4 er afgørende, om det drejer sig om en enhed, der har en ledelse, som er bemyndiget til at foretage afskedigelser i større omfang – det være sig enkeltmandsfirma, aktieselskab, anpartsselskab, kommanditselskab, forening, selvejende institution, fond m.v. Er der tale om et datterselskab, jf. § 2 i aktieselskabsloven og § 2 i anpartsselskabsloven, eller en anden virksomhed med tilsvarende forbindelse til et moderselskab, betragtes selskabet dog som en virksomhed, selv om ledelsen af datterselskabet ikke er bemyndiget til at foretage afskedigelser i større omfang. Det er således den direkte afskedigelseskompetence der står i fokus – om end denne efter EF-domstolens praksis ikke er ganske afgørende. I administrativ praksis er endvidere lagt vægt på, om den pågældende virksomhedsafdeling fører selvstændigt regnskab, om den har egen ledelse, og om den har kompetence til selvstændigt at indgå kollektivt overenskomst.

I øvrigt har problemstillingen været fremme i visse afgørelser med relation til loven (og direktivet) om kollektive afskedigelser. Denne retspraksis illustrerer de principper, bekendtgørelsen hviler på. Den bekræfter, at afgrænsningen af, hvad der er en virksomhed, ikke ubetinget kan sættes ved den juridiske person. Således er det antaget, at når flere ligestillede virksomheder i en koncern slutter sig sammen om at oprette et fælles afskedigelsesorgan, som skal godkende afskedigelser, er »*virksomheden*« den enhed, hvor de af afskedigelserne berørte medarbejdere er placeret, uden hensyn til om denne enhed ikke har en ledelse med selvstændig afskedigelseskompetence.

ED 7/12 1995 – sag C-449/93: Udtalt, at bestemmelsen i artikel 1, stk. 1 i direktiv 75/129 EØF om kollektive afskedigelser skal fortolkes således, at den ikke er til hinder for, at 2 eller flere indbyrdes forbundne koncernvirksomheder, hvoraf den ene ikke har bestemmende indflydelse på den anden eller de andre, opretter et fælles ansættelses- og afskedigelsesorgan, således at f.eks. afskedigelser i et af selskaberne kun kan ske med godkendelse af dette organ. Videre udtalt, at ved udtrykket »*virksomhed*« i direktivets artikel 1, stk. 1, litra a), skal der alt efter de konkrete omstændigheder forstås den enhed, hvor de arbejdstagere, der berøres af afskedigelsen, er placeret for at udøve deres hverv. For definitionen af begrebet er det således ikke afgørende, om den pågældende enhed har en ledelse, der selvstændigt kan foretage kollektive afskedigelser. I øvrigt bemærket, at direktivets forskellige sproglige versioner anvendte for-

skellige betegnelser for et anvendt begreb, og at disse udtryk havde forskelligt begrebsindhold. Da de forskellige sproglige versioner af en fællesskabsbestemmelse skal fortolkes ensartet, måtte den derfor fortolkes på baggrund af den almindelige opbygning af og formålet med den ordning, den er et led i.

U 1990/80 VL: En anpartsselskab i Hope-koncernen blev drevet i eget navn og for egen regning og havde selvstændig produktion også til aftagere uden for koncernen.

Antaget, at selskabet måtte betragtes som selvstændig virksomhed efter definitionen i bekendtgørelse nr. 74 af 4. marts 1977, § 2, stk. 1, selv om den havde fælles ledelse med andre selskaber i koncernen. Herved henset til, at den blev drevet i eget navn og for egen regning og havde selvstændig produktion herunder også til aftagere uden for koncernen. Heroverfor kunne det ikke tillægges betydning, at virksomheden af praktiske grunde havde fælles ledelse med andre selskaber. Da selskabet herefter ved opsigelse af nogle medarbejdere havde tilsidesat reglerne i kap. 5 a i Lov om Arbejdsformidling og Arbejdsløshedsforsikring, dømtes den til at betale en godtgørelse efter lovens § 102 a, stk. 2, på i alt kr. 65.092.

ØL 17/6 1997 – 6. afd. B-2763-92: Et selskab under en virksomhedsgruppe med over 1.000 ansatte afskedigede i 1989 i løbet af mindre end 30 dage 24 eller 25 medarbejdere uden at overholde lovgivningen om kollektive afskedigelser. Forbundet fandt imidlertid, at selskabet i relation til denne lovgivning måtte betragtes som en selvstændig virksomhed, hvorfor man mente, at reglerne var overtrådt. Landsretten forelagde sagen for EF-domstolen og gav herefter de afskedigede medhold. Herved bl.a. henvist til, at efter indholdet af en instruks fra virksomheden vedrørende afskedigelse og fratræden var det arbejdslederen i samråd med personaleafdelingen i virksomhedsgruppen, der traf beslutning om, hvem der skulle afskediges. Også ud fra bevisførelsen i øvrigt fandtes det godtgjort, at afskedigelseskompetencen lå hos selskabet. Det bemærkedes endvidere, at det var ubestridt, at selskabet i alle andre henseende handlede selvstændigt.

Virksomhedsoverdragelsesloven gælder uanset bedriftens *art*, dvs. uden hensyn til dens opgaver og formål, og uden hensyn til, om den har privat eller offentlig karakter, ligesom den retlige form, hvorunder foretagendet drives, er uden betydning. Se hertil Folketingstidende 1978-79, tillæg A, sp. 2759 f. Det er således ikke en nødvendig forudsætning for anvendelse af virksomhedsoverdragelsesloven, at det drejer sig om en *erhvervsdrivende* virksomhed i traditionel forstand. Men virksomheden skulle dog ifølge en række afgørelser fra EF-domstolen om tolkning af det oprindelige virksomhedsoverdragelsesdirektiv være af *økonomisk* art. Denne tolkning er i dag kodificeret i den udtrykkelige regel i virksomhedsoverdragelsesdirektivets artikel 1, 1, c), hvorefter det finder anvendelse på »*offentligretlige og privatretlige virksomheder, der udøver økonomisk aktivitet, uanset om de opererer med gevinst for øje*«. Se nu også virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 2, der er formuleret tilsvarende, og i øvrigt *Ansættelsesretten*, afsnit XVI, 3.2.1.

Lov om information og høring af lønmodtagere

I EF-domstolens praksis er det f.eks. antaget, at følgende bedrifter er omfattet af begrebet:

- En kommune, der som offentligretlig juridisk person handlede inden for rammerne af specifikke forvaltningsretlige regler, og som overtog reklame- og informationsarbejde vedr. kommunens tilbud til offentligheden, hvilket arbejde indtil da var udført af en ikke-erhvervsdrivende sammenslutning med form af privat juridisk person (ED 26/9 2000 – sag C-175/99).
- En virksomhed, der præsterede offentlige telekommunikationsydelser, og som blev drevet af et offentligt, i statsadministrationen integreret organ (ED 14/9 2000 – sag C-343/98).
- En offentlig myndighed, der udliciterede hjemmehjælpen til personer med behov herfor eller bevogtningen af nogle af sine bygninger (ED 10/12 1998 – sag C-173/96 – sag C-247/96).
- En fond, der ydede hjælp til stofmisbrugere (ED 19/5 1992 – sag C-29/91).

Jf. i øvrigt ED 8/6 1994 (sag C-382/92; udtalt, at Det forenede Kongerige havde tilsidesat forpligtelserne i medfør af direktivet om virksomhedsoverdragelse, idet bl.a. ikke-erhvervsdrivende virksomheder var udelukket fra anvendelsesområdet for de nationale regler).

Fra dansk ret:

AT 1994/118 – AR 94227 & AR 94249: Efter licitation indgik Ribe amts Trafikskab (RAT) i marts 1994 kontrakt med et busaktieselskab om dettes overtagelse af bybusdriften i Esbjerg, der hidtil havde været varetaget af kommunen i henhold til kontrakt herom med RAT. Overtagelsen skete med virkning fra 29. maj 1994 og gav anledning til en tvist om, hvorvidt det skete var omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven uanset bl.a. omlægning af rutenettet og den omstændighed, at busserne ikke var købt direkte af kommunen.

Ved afgørelsen af, hvorvidt loven fandt anvendelse, blev det lagt til grund, at driften af bybuskørslen i Esbjerg, der som anden vognmandsvirksomhed var en virksomhed, der havde et klart defineret formål og forudsatte bl.a. anskaffelse af fornødent materiel m.v. samt ansættelse af fornødent personale til betjening heraf og til administration, naturligt måtte betegnes som en virksomhed i lovens forstand. Dette gjaldt, hvad enten driften forestås af en offentlig myndighed som en del af forvaltningen, eller udføres af et personligt ejet firma, et aktieselskab eller en anden juridisk person.

I informations- og samrådsloven bestemmes, at reglerne kun gælder for privatretlige og offentligretlige virksomheder, som udøver »*erhvervsvirksomhed*«, om end denne ikke behøver sigte på at opnå fortjeneste. Ifølge lovforarbejderne menes hermed »*økonomisk aktivitet*«, og dette kriterium konkretiseres i samme forarbejder i relation til offentlige virksomheder på den måde, at foretagendet skal fungere ud fra *almindelige markedsvilkår*. Se bemærkningerne til den foreslåede lovs § 2 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. Offentlige *administrative* myndigheder, som ikke er underlagt markedsvilkår, falder derimod efter samme forarbejder

(jf. også direktivets præambel, punkt 20) uden for informations- og høringsloven.

Afgrænsningen vil givetvis i visse tilfælde kunne volde problemer. Man vil i så fald muligt kunne hente bidrag til en afklaring ved at spørge, hvad *formålet* er med at holde offentlige funktioner uden for de hjemlede informations- og samrådsreglers område. Det forekommer i så henseende naturligt at forestille sig, at et af formålene er at holde sådanne arbejdsfunktioner udenfor, *hvor lovens regler ville give pågældende personalegruppe en mulighed for at påvirke beslutningerne i det politiske demokrati, som andre borgere ikke har*. Den omstændighed, at denne påvirkningsmulighed ud fra informations- og samrådslovens regler er begrænset, taler nok i de fleste tilfælde for en restriktiv fortolkning af lovens begrænsning ved fastlæggelsen af, hvilke offentlige organer der ligger uden for lovens område (uanset at EF-domstolen i relation til virksomhedsoverdragelsesdirektivet ud fra dettes formål har anlagt en for arbejdsgiveren *lempelig* fortolkning – se herved Birgitta Nyström, *EU och arbetsrätten*, 3. udg. Norstedts Juridik 2002, s. 265 ff.

Ud fra disse ræsonnementer og ovennævnte lovforarbejder synes man herefter nærmest at måtte gå ud fra, at grænsen går mellem på den ene side *regulær forvaltningsvirksomhed og udøvelse af offentlig myndighed* på den ene side og på den anden *almindelig privat erhvervsvirksomhed* og virksomhed med karakter af *offentlige serviceydelser* samt *private tilskudsinstitutioner, som fungerer mod betaling*. Se hertil i øvrigt *Ansættelsesretten*, afsnit X, 2, Hans Gammeltoft-Hansen m.fl., *Forvaltningsret*, 2. udg. s.83 ff. samt John Vogter, *Forvaltningsloven med kommentarer*, 3. udg. s. 98 ff. Er virksomheden af blandet karakter, må det afgørende være, hvor *vægten* i aktiviteten ligger.

Grænsen på 35

Lovens fædre har som sagt tilstræbt at skabe så ensartede vilkår som muligt på det private arbejdsmarked. Dette indebærer ifølge lovforarbejderne, at der ved opgørelsen af antallet af ansatte (altså de 35) ligesom i relation til opgørelsen efter DA/LO-hovedaftalen skal medregnes alle medarbejdere uanset beskæftigelsesgraden. Se hertil i det hele bemærkningerne til den foreslåede lovs § 2 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.

Paralleliteten er imidlertid også her kun tilnærmelsesvis. I DA/LO-samarbejdsaftalens afgrænsning opereres således ganske vist med en grænse på 35 ansatte (inkl. lærlinge og ungarbejdere), men til udbringelse af denne medtælles *arbejdsledere* ikke.

Det bør bemærkes i øvrigt, at en tilsvarende tærskel kendes f.eks. i aktieselskabslovens § 49 og anpartsselskabslovens § 22 – se de hertil knyttede bekendtgørelser, der hjemler ret til medarbejderrepræsentation i bestyrelsen,

Lov om information og høring af lønmodtagere

når selskabet eller koncernen har 35 medarbejdere i en nærmere angiven periode.

På det kommunale område har man i øvrigt ved protokollat af 19. februar 2005 om implementering af direktivet sat tærskelværdien til 25 fuldtidsbeskæftigede og i forbindelsen bemærket, at en virksomhed her skal forstås som en kommune eller for så vidt angår Københavns Kommune en forvaltning. Tærskelværdien får derved alene betydning i forhold til naturgasselskaber og andre fælles-(amts)kommunale virksomheder.

Lønmodtagerbegrebet

Ved »ansatte« forstår lønmodtagere i sædvanlig betydning, dvs. personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold. Se hertil bemærkningerne til den foreslåede lovs § 2 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. samt direktivets artikel 2, d, der overlader afgrænsningen til national ret. Om lønmodtagerbegrebets afgrænsning på dette grundlag se *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit III, 1.

Søfarende

Besætningsmedlemmer på handelsskibe har principielt samme ret til information og høring efter loven som deres kolleger i landbaserede virksomheder. Når det drejer sig om søfolk i den internationale skibsfart f.eks. på langdistanceruter, kan der imidlertid være praktiske forhold, som gør det vanskeligt fuldt ud at applicere loven. Eksempelvis kan lønmodtagerrepræsentanter, som sejler langt fra Danmark, have vanskeligt ved at mødes med ledelsen i Danmark med kort varsel.

Derfor giver loven økonomi- og erhvervsministeren bemyndigelse til at udstede særlige regler om, hvordan information og høring af besætningsmedlemmer på handelsskibe skal gennemføres, og i denne forbindelse kan lovens bestemmelser fraviges. Det forudsættes imidlertid i lovforarbejderne, at bemyndigelsen først udnyttes efter høring af de relevante lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer.

Det nævnes i lovforarbejderne (bemærkningerne til den foreslåede lovs § 2 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff., at bemyndigelsen f.eks. kan benyttes til – i lighed med den lignende bestemmelse i § 34 i lov om europæiske samarbejdsudvalg – at fastsætte bestemmelser om, at besætningsmedlemmer, som sejler i international skibsfart, ikke kan vælges som lønmodtagerrepræsentanter. Også besætningsmedlemmer skal imidlertid sikres ret til information. Det angives i øvrigt i lovforarbejderne (bemærkningerne til den foreslåede lovs § 2 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.) i relation til samråd, at det vil være nærliggende, at besætningsmedlemmer så vidt muligt sikres mulighed for at fremsætte en udtalelse og få svar fra ledelsen på eventuelle sådanne.

§ 3 *Loven finder ikke anvendelse, hvis en pligt for arbejdsgiveren til at informere og høre arbejdstagerne følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i det i bilag 1 til loven optrykte direktiv nr. 2002/14/EF.*

Stk. 2. *Hvis der i en kollektiv overenskomst eller aftale, som nævnt i stk. 1, er fastlagt nærmere bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne og disse bestemmelser er i overensstemmelse med det formål og de principper, som er fastlagt i direktivets artikel 1, anses denne for at leve op til minimumskravkravene i direktiv nr. 2002/14/EF uanset bestemmelsen i direktivets artikel 4.*

Ad § 3

Forholdet til de kollektive overenskomster

Generelt om implementering ved overenskomst

Folketinget har traditionelt åbnet mulighed for, at arbejdsmarkedets organisationer inden for deres respektive områder selv kan implementere EU-direktiver via kollektiv overenskomst. Fremgangsmåden i så henseende har været noget skiftende, men ofte er ordninger af denne art gået ud på, at loven ikke gælder på områder, hvor tilsvarende regler som lovens følger af kollektiv overenskomst.

Den generelle implementeringsregel i fællesskabstraktatens artikel 249, stk. 3, fastslår, at medlemsstaterne selv vælger »form og midler« for gennemførelsen. Fællesskabstraktatens artikler 94 og 95 om lovharmonisering taler også om tilnærmelse af medlemsstaternes »love og administrative bestemmelser«. Disse forskrifter afskærer efter deres umiddelbare forståelse ikke implementering ved kollektiv overenskomst. EU-rettens almindelige implementeringsprincipper kræver imidlertid, at der i medlemslandet på direktivets område tilvejebringes en retstilstand som, 1) *effektivt garanterer den nationale administrations fulde anvendelse af direktivet*, 2) *er tilstrækkelig klar og præcis*, når den implementerede regel tilsigter at skabe rettigheder for borgerne, 3) *ligesom de berettigede skal være sat i stand til at kende deres fulde rettigheder*. Endelig 4) *skal de kunne gøre disse rettigheder gældende ved de nationale domstole*, i hvilken forbindelse der skal være *effektive sanktioner* for overtrædelse af reglerne.

Traktatgrundlaget for det konkrete direktiv ændrer ikke disse krav. Fællesskabstraktatens artikel 136, stk. 3, bestemmer ganske vist, at der skal tages hensyn til »forskellene i national praksis, særligt på overenskomstområdet«. Og i artikel 137, punkt 4, fastslås det, at »en medlemsstat kan overlade det til arbejdsmarkedets parter, efter en fælles anmodning fra disse, at gennemføre«

Lov om information og høring af lønmodtagere

vedtagne direktiver. I så fald skal pågældende medlemsstat imidlertid efter samme bestemmelse sikre sig, at de nødvendige bestemmelser gennemføres ad aftalemæssig vej, og den skal »træffe de nødvendige foranstaltninger for på et hvilket som helst tidspunkt at være i stand til at sikre de resultater«, direktivet foreskriver.

Ej heller ændres kravene via det *konkrete direktiv* (altså informations- og høringsdirektivet). Ganske vist fastslår dette i artikel 1, pkt. 2, at den praktiske tilrettelæggelse af informationen og høringen defineres og gennemføres i overensstemmelse med national lovgivning og de enkelte medlemsstaters praksis for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter. Det skal imidlertid ifølge artiklen ske *på en sådan måde, at effektiviteten heraf sikres*. Artikel 8 bestemmer endvidere om håndhævelse af direktivet, at medlemsstaterne skal sikre, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis en arbejdsgiver eller arbejdstagerrepræsentanter ikke efterkommer det. Herunder skal de navnlig sørge for, at der findes passende administrative eller retlige procedurer til sikring af, at de forpligtelser, der følger af direktivet, kan håndhæves. Videre hedder det om gennemførelsen af direktivet i dettes artikel 11, at medlemsstaterne skal sætte de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme direktivet eller sikre, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ved aftale. Efter samme bestemmelse skal medlemsstaterne endvidere træffe de nødvendige foranstaltninger for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i direktivet.

I forhold til implementering ved en dansk kollektiv overenskomst er problemet generelt det, at direktiver som sagt skal omsættes til *klare og tvetydige, offentligt tilgængelige* mindsteregler, således at alle er i stand til at opnå fuldt kendskab til deres rettigheder og så at det kan kontrolleres, at direktivets krav er opfyldt. Endvidere er problemet, at disse mindsteregler skal gælde *automatisk og ufravigeligt* for *alle*, og at enhver berettiget skal *selv* kunne påtale tilsidesættelser i forhold til sig ved de nationale retter.

ED 10/7 1986 – sag 235/84: Medlemsstaterne kan som udgangspunkt frit overlade til arbejdsmarkedets parter at gennemføre de socialpolitiske mål i direktiv 77/187 om lønmodtageres retstilling ved virksomhedsoverdragelse, men medlemsstaterne er ikke herved fritaget for forpligtelsen til ved egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser at sikre, at alle fællesskabets arbejdstagere i fuld udstrækning kan nyde godt af den i direktivet hjemlede beskyttelse. En sådan statslig sikring antoges under alle omstændigheder at skulle ydes, hvor en effektiv beskyttelse ikke er sikret på anden måde, herunder når de kollektive overenskomster kun omfatter visse økonomiske sektorer og kun skaber forpligtelse i forholdet mellem de arbejdstagere, der er medlemmer i den fagforening, der er overenskomstpart, og de arbejdsgivere eller virksomheder, der er bundet af overenskomsterne.

ED 28/3 1985 – sag 215/83: Direktivet om kollektive afskedigelser ansås ikke behørigt implementeret i Belgien, idet visse arbejdere i bestemte erhvervsgræne var udelukket fra dets anvendelse, uanset at Belgien i øvrigt anvendte almenlydige (dvs. for alle arbejdsgivere bindende) overenskomster.

ED 30/1 1985 – sag 143/83: Medlemsstaterne kan som udgangspunkt overlade gennemførelse af ligelønsprincippet til arbejdsmarkedets parter, men dette fritager dem ikke fra forpligtelsen til ved egnede administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser at sikre, at alle fællesskabets arbejdstagere i fuld udstrækning kan nyde godt af direktivets beskyttelse. En sådan sikring skal ydes i ethvert tilfælde, hvor en effektiv beskyttelse ikke er sikret på anden måde, uanset årsagen hertil, herunder uanset at de pågældende arbejdstagere ikke er organiserede, når pågældende område ikke er dækket af overenskomst, eller når denne overenskomst ikke sikrer ligelønsprincippet i fuld udstrækning. En kollektiv overenskomst er ikke tilstrækkelig til opfyldelse af ligelønsdirektivet. Selv når det nemlig i overensstemmelse med den danske regerings anbringende blev lagt til grund, at princippet om ligeløn i den af direktivet tilsigtede vide betydning var sikret inden for rammerne af de kollektive overenskomster, var det ikke godtgjort, at en tilsvarende anvendelse af princippet var sikret arbejdstagere, hvis rettigheder ikke var fastlagt i sådanne overenskomster. Da disse arbejdstagere ikke var fagligt organiserede og var beskæftigede i små eller mellemstore virksomheder, var der anledning til særligt og omhyggeligt at tilsikre dem de rettigheder, de kunne udlede af direktivet.

ED 8/6 1982 – sag 91/81: Direktivet om kollektive afskedigelser forpligtede til en fælleseuropæisk kernelovgivning, som skulle gælde i alle medlemslande, og da bl.a. de i direktivet foreskrevne regler ikke var gældende for visse områder, navnlig inden for handel og landbrug i Italien, var direktivet ikke behørigt implementeret dér.

Den danske stat har *ikke* sikret, at udenforstående lønmodtagere kan håndhæve deres rettigheder efter direktivet, hvis dette skal foregå via implementeringsoverenskomster, som udenforstående er ude af stand til at skaffe sig et sikkert indblik i. Og hvis direktivet ikke er implementeret *korrekt* ved den kollektive overenskomst, der er tale om, falder overenskomstordningen uden for undtagelsen, og implementeringslovens regler gælder i stedet. Se i overensstemmelse hermed også ministeriets bemærkninger i høringsnotat af 15/10 2004 til informations- og samrådsloven samt ministerens svar på spørgsmål 1 fra Arbejdsmarkedsudvalget under behandlingen af L 90 anførte, hvori siges, at den lønmodtager, der ikke er sikret tilstrækkeligt via overenskomst, i stedet er omfattet af lovens regler.

Lovens fravigelsesmuligheder

I informations- og samrådslovens § 3, stk. 1, bestemmes, at loven ikke finder anvendelse, hvis en arbejdsgivers pligt til at informere og høre/holde samråd med de ansatte følger af en kollektiv overenskomst eller aftale. Betingelsen er dog, at den pågældende overenskomst eller aftale indeholder bestemmel-

Lov om information og høring af lønmodtagere

ser, der *som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet*. Med henblik på afgørelsen af, hvad der i så henseende skal til, bestemmer § 3, stk. 2, at det afgørende er, om pågældende overenskomst eller aftale fastlægger bestemmelser om information og høring(samråd), som er i overensstemmelse med *det formål og de principper*, direktivets artikel 1 opstiller. Ifølge lovforarbejderne (bemærkningerne til den foreslåede lovs § 3 i lovforslag L 17 Folketingsstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.) indebærer stk. 2, at arbejdsmarkedets parter får mulighed for at aftale en *anden procedure* med et *andet* indhold end den, der konkret anvises i direktivets artikel 4.

Overenskomstparter, som forstiller sig, at deres eksisterende overenskomster og samarbejdsaftaler rummer en tilstrækkelig implementeringsordning, bør altså efterse punkt for punkt, om de er i overensstemmelse med direktivets regler. Er de ikke det, bliver det afgørende, om overenskomstens informations- og samrådsregler dog er i pagt med det formål og de principper, som er fastlagt i direktivets artikel 1, således at ordningen af den grund bliver holdbar i henhold til lovens § 3, stk. 2. Opfylder overenskomsten ikke dette krav, træder lovens regler ind i stedet.

Det fremgår ikke, hvilket niveau overenskomsten skal have. Se om de forskellige overenskomsttyper *Kollektivarbejdsretten* (2. udg.) afsnit XX, 2.2. I princippet kan en overenskomst udmærket være en lokal (kollektiv)aftale – evt. af meget uformel art. Det er imidlertid indlysende, at den overenskomst, loven taler om, må have en vis fasthed og seriøsitet, førend den vil kunne udfylde den rolle, loven tillægger implementeringsoverenskomster. Savner den konkrete overenskomst fasthed, vil den derfor allerede af den grund ikke udgøre en tilstrækkelig implementeringsoverenskomst.

Loven pålægger arbejdsgiveren at sikre en informations- og høringsprocedure, der opfylder lovens krav. Detaljerne i denne procedure er imidlertid ikke nærmere beskrevet. Det er derfor meget langt op til arbejdsgiveren selv at bestemme, hvad der rent praktisk skal foretages. Inden for dette råderum kan arbejdsgiveren naturligvis ved kollektiv overenskomst forpligte sig til at følge bestemte procedureregler. Se herunder også nedenfor i kommentaren til § 4 og § 6. En sådan overenskomst udgør ikke formelt en implementeringsoverenskomst, men den vil meget langt kunne tilgodese behovet for at sikre et informations- og høringssystem, der er nærværende for de konkrete parter ud fra deres traditioner og særlige forhold.

Behandling af tvister på implementeringsoverenskomsternes område

Når arbejdsmarkedets parter gennemfører et direktiv ved kollektiv overenskomst eller aftale, skal de tvister, der måtte opstå om reglerens anvendelse, som udgangspunkt behandles i det fagretlige system (dvs. via fagretlig forhandling og evt. faglig voldgift eller Arbejdsretten). Om dette systems indhold, se *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit VIII.

Denne vej er imidlertid ikke tilgængelig for lønmodtagere, der er uorganiserede, eller som tilhører en anden organisation end den overenskomstbærende. Disse lønmodtagere har derfor ifølge retspraksis mulighed for at gå til de almindelige domstole med deres krav.

U 2002/898 ØL: Uanset om der gjaldt en overenskomst om ansættelsesbeviser for forholdet, kunne de pågældende lønmodtagere som uorganiserede anlægge sag ved domstolene mod arbejdsgiveren vedrørende uoverensstemmelser. Noget andet ville også stride mod direktiv 91/533, artikel 8, samt Menneskeretskonventionens artikel 6.

U 2000/476 VL: Pågældende medarbejder stod uden for det forbund, der havde overenskomst om ansættelsesbevisligheder, men var medlem af et andet forbund. Da sag om manglende bevis ikke kunne forfølges ad fagretlig vej, idet den organisation, der havde indgået overenskomsten, ikke kunne optræde på den ansattes vegne, måtte tvisten afgøres af domstolene.

Det samme gælder ifølge arbejdsretslovens § 11, stk. 2, for organiserede lønmodtagere, der godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af hans krav.

Denne ordning gælder naturligvis også på informations- og samrådslovens og de hertil hørende implementeringsoverenskomsters område. Spørgsmålet er imidlertid, på hvilket *materielt* grundlag sagen i givet fald skal behandles ved domstolene – skal det være ud fra pågældende overenskomsts eller ud fra lovens regler?

I så henseende kan siges følgende:

Lovens forarbejder. I bemærkningerne til den foreslåede lovs § 3 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. forklares, at hvis en lønmodtager, som har fået tillagt ret til information og samråd i henhold til bestemmelser i en kollektiv overenskomst eller aftale, får behandlet sin sag desangående ved de civile domstole, er det fortsat bestemmelserne i den pågældende kollektive overenskomst, sagen skal afgøres efter. Udtalelsen synes at være blevet til på initiativ af DA, som nemlig i sit høringssvar (jf. ministeriets høringsnotat af 15/10 2004) til lovforslaget fremsatte ønske om en sådan ordning. Det er imidlertid i aller højeste grad tvivlsomt, om den er retligt holdbar:

Ministeren uddyber bemærkningen i sit svar på spørgsmål 1 fra Arbejdsmarkedsudvalget under behandlingen af L 90. Det synes at fremgå af svaret, at bemærkningen i lovforslaget ikke er tænkt at skulle virke styrende for domstolene i sager om lovens anvendelse, men ministeriet har søgt at redegøre for, hvorledes retstilstanden formodes at være. Denne klarificering udbygges i svaret på spørgsmål 1. Ministeren fremhæver således heri, at en udenforstående lønmodtager alene vil blive omfattet af den gældende overenskomst i kraft af en individuel aftale, der henviser hertil, samt at denne aftales

Lov om information og høring af lønmodtagere

indhold skal fremgå af ansættelsesbeviset. Herefter hedder det, at *»det er den individuelle aftale med dennes henvisning til overenskomsten, der skal lægges til grund af de civile domstole ...«*. I tilsyneladende modstrid hermed siges det imidlertid videre (på svarets s. 2, næstsidste afsnit), at *»tvister vedrørende rettigheder i henhold til en overenskomst vil som udgangspunkt skulle vurderes på grundlag af bestemmelserne i overenskomsten og overenskomstens forudsætninger.«* Fremdeles bemærkes i ministerens svar på spørgsmål 1 under folketingsbehandlingen af L 90, at hvis implementeringsoverenskomsten ikke indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet, må overenskomsten tilsidesættes og loven anvendes i stedet. Af den grund, hedder det, vil en udenforstående lønmodtager under alle omstændigheder være sikret de rettigheder, direktivet tillægger lønmodtagere. Ligeledes bemærkes i svaret, at korrekt implementering kræver, at lønmodtagernes rettigheder fremgår med tilstrækkelig klarhed.

Svaret øger således ikke klarheden på området. Der er jo nemlig forskel på, om det er den individuelle aftale eller den kollektive overenskomst, der skal lægges til grund for den materielle afgørelse, eftersom de to ting ikke nødvendigvis er indholdsmæssigt sammenfaldende. Problemet for den lønmodtager, der må gå til domstolene uden om parterne i implementeringsoverenskomsten, er, at det ikke uden disses medvirken lader sig gøre at få fuldt indblik i, hvad en overenskomst efter dansk model indebærer. Overenskomstens rette indhold behøver nemlig ifølge dansk ret ikke fremgå af dens *udtrykkelige* indhold. Der bliver derved let en forskel på det, der efter aftalerettens almindelige regler gælder på det individuelle plan, og det, der følger af overenskomsten – se nærmere nedenfor. Den hovedregel, ministeren peger på, er således på det juridisk/tekniske plan uanvendelig. Større bliver klarheden ikke af, at ministeren i svaret på spørgsmål 2 til L 90 med henvisning til det (i dag) anerkendte princip om, at udenforstående lønmodtagere ikke er bundet til at gå den fagretlige vej, men kan søge deres ret via domstolene, fastslår, at *»der ... ikke er noget mærkeligt i, at det også gælder for rettigheder i henhold til overenskomster, der har deres udspring i en EU-retsakt.«* Derimod kan man være enig, når ministeren dernæst siger i svaret på dette spørgsmål, at hvis lønmodtageren ikke ved overenskomsten er sikret de rettigheder, der følger af direktivet, skal lovens regler følges (jf. også ovenfor).

I en fælleshenvendelse af 11. januar 2005 til Arbejdsmarkedsudvalget fra DA og LO søger de to hovedorganisationer at udrede trådene (jf. ministerens svar på spørgsmål 3 til L 90). I henvendelsen hedder det, at disse parter samarbejdsaftale ifølge parternes fælles vedtagelse omfatter *samtlig* arbejdstagere i virksomheder under aftalen. Derfor, mener DA og LO, følger alle medarbejdere på sådanne virksomheder det samme regelsæt, dvs. parternes samarbejdsaftale, uanset om der konkret er henvist til denne aftale i den individuelle ansættelseskontrakt, hvorfor samarbejdsaftalens regler skal lægges til

grund i en sag, der havner ved de almindelige domstole (jf. bemærkningerne til L 90).

Denne argumentation holder ikke vand. *For det første* er det jo ikke er afgørende for en tredjepart (den udenforstående lønmodtager), hvad to parter (her parterne i overenskomsten, altså Samarbejdsaftalen) er enige om skal indlægges i tredjepartens aftale (den udenforståendes ansættelseskontrakt) med én af de to. *For det andet* kan tredjepartens (den udenforståendes) retssikkerhed ikke deponeres i lommen på de to parter (overenskomstparterne). Det, som tredjeparten (den udenforstående) kan henholde sig til ved domstolene, er det, som fremstår for ham med en sådan tydelighed i aftalen (med arbejdsgiveren), at det bliver bindende for ham efter almindelige aftaleretlige principper.

Ministeren noterer i sit svar på spørgsmål 3 til L 90 DA's og LO's synspunkter og supplerer disse med at oplyse, at arbejdsgiveren efter ansættelsesbevisloven *skal* oplyse også udenforstående lønmodtagere om, hvilke overenskomster der gælder (in casu altså DA/LO-samarbejdsaftalen). Heller ikke dette løser imidlertid problemet. Hvis den slags oplysninger i ansættelsesbeviset skal nytte noget, må de således klart angive *indholdet* af de overenskomstregler, der finder anvendelse – hvilke regler domstolene herefter skal lægge til grund i den *med den enkelte lønmodtager* vedtagne skikkelse og ikke med et indhold, der evt. måtte være oparbejdet mellem organisationerne på stiltiende grundlag (f.eks. ved kutyme).

Også under behandlingen af L 17 blev der i arbejdsmarkedsudvalget stillet spørgsmål vedrørende problemstillingen.

I svarene på spørgsmålene 1 og 2 fra Arbejdsmarkedsudvalget under behandlingen af L 17 oplyser ministeren således, at hvis der er grupper af ansatte, som ikke er omfattet af en kollektiv overenskomsts bestemmelser om information og høring, finder lovens bestemmelser anvendelse, og hvis der er grupper af ansatte, som er omfattet af en kollektiv overenskomst, men som ikke er sikret de rettigheder, som følger af direktivet, nemlig retten til information og høring, finder lovens bestemmelser ligeledes anvendelse.

Hvad der kan udledes heraf, er imidlertid uklart, så længe der ikke siges noget nærmere om, hvad der forstås ved »omfattet« af overenskomsten.

Endvidere oplyser ministeren i svaret på spørgsmål 3 til L 17, at *»mens en arbejdsgiver, der er part i en overenskomst, direkte forpligtes af denne, vil en lønmodtager, der står udenfor den overenskomstbærende lønmodtagerorganisation, alene blive omfattet af overenskomsten i kraft af det individuelle ansættelsesgrundlag hvori der henvises hertil. Det er dette individuelle ansættelsesgrundlag, der skal lægges til grund af de civile domstole, hvis den udenforstående lønmodtager får behandlet en sag fx om krænkelse af retten til information og høring. Hvis overenskomsten skal lægges til grund forudsætter det blandt andet, at rettighederne vedr. information og høring fremgår med tilstrækkelig klarhed af overenskomsten og at lønmodtageren har mulig-*

Lov om information og høring af lønmodtagere

hed for at kende indholdet af sine rettigheder. For at undgå uklarhed omkring uorganiseredes retsstilling er de t derfor i høj grad op til overenskomstparterne at sikre klare og tydelige overenskomster, når disse implementerer EUDirektiver. Det er ligeledes op til arbejdsgiverne at sikre en tydelig kobling mellem den pågældende overenskomst og det individuelle ansættelses grundlag, herunder at sikre den uorganiserede klarhed over rettighederne efter overenskomsten. Hvis domstolen i et konkret tilfælde når frem til, at den overenskomst, der henvises til, ikke indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktivet, må overenskomsten tilsidesættes og loven skal så anvendes i stedet. En udenforstående lønmodtager vil derfor under alle omstændigheder som minimum være sikret de rettigheder, som direktivet tillægger lønmodtagere i relation til information og høring. Det bemærkes i den forbindelse, at en korrekt implementering af direktiver kræver, at lønmodtagernes rettigheder fremgår med tilstrækkelig klarhed. Dette gælder som nævnt ovenfor også implementering ved kollektiv overenskomst.»

Ministeren forudsætter her, at overenskomstparterne kan formulere overenskomsten så klart og definitivt, at det er muligt at gøre den til en sikker del af den individuelle kontrakt med den uorganiserede. Men hvordan skulle det kunne lade sig gøre, når selv klare, skrevne regler kan suppleres og ændres via senere stiltiende arrangementer, uskrevne kutymer osv.? Så er det jo pr. definition umuligt at skabe den udkrævede definitive klarhed. Den af ministeren opstillede betingelse for implementeringsoverenskomstens holdbarhed lader sig med andre ord pr. definition ikke opfylde i Danmark.

Retsstillingen. Forvirringen er således stor. Så vidt ses stiller det sig imidlertid som følger:

Det er tvivlsomt, hvorvidt informations- og hørings/samrådsdirektivet overhovedet tilsikrer nogen lønmodtager individuelle rettigheder. Se herved tillige præambelens punkter 1 og 7, der fastslår, at formålet med direktivet er at udvikle en social dialog mellem *arbejdsmarkedets parter*, samt nedenfor kommentaren til lovens § 6, hvoraf fremgår, at udenforstående lønmodtagere forudsættes at være tilstrækkeligt repræsenterede gennem de repræsentanter, kollegerne har valgt. Det kunne således hævdes, at en dansk implementeringslov slet ikke behøver at hjemle individuelle rettigheder. Set fra denne vinkel var den diskussion, der blev rejst herom ved lovens tilblivelse, et utjenligt middel til at afskære sådanne rettigheder, så vidt som at selve den omstændighed, at anliggendet blev rejst som et problem, jo tilfører den danske lov en forudsætning om, at der inden for denne implementeringslovgivnings område *kan* blive tale om individuelle krav ligesom i relation til direktiverne om individuelt orienterede lønmodtagerrettigheder.

I dansk ret er det imidlertid *undtagelsesvis* antaget, at en ret til information på det kollektive plan *kan* have interesse på det individuelle ditto. Det *kan* vel derfor forsvares, at lovens forarbejder søger at afklare dens implikationer

også på det individuelle plan, i sammenhæng med at der tages stilling til forholdene for en i forhold til implementeringsoverenskomsten udenforstående kollektivitet af lønmodtagere.

U 2002/1927 ØL: En rengøringsassistent, der var ansat i 1997 i Postdanmark, var omfattet af virksomhedsoverenskomst med Statsansattes Kartel. Efter § 16 i denne overenskomst skulle der i tilfælde af opsigelse af en medarbejder med mere end otte måneders anciennitet samtidig gives meddelelse om opsigelsen til pågældende organisation. Den 1. december 1997 blev rengøringsarbejdet overtaget af et privat rengøringssselskab, der den 17. februar 1998 afskedigede pågældende med virkning fra 16. marts samme år. Man underrettede i denne forbindelse ikke den faglige organisation. Parterne var enige om, at overtagelsen af rengøringsarbejdet udgjorde en virksomhedsoverdragelse, der var omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven, men rengøringsassistenten anlagde nu sag mod rengøringssselskabet og krævede dettes anerkendelse af, at man havde været forpligtet til at give meddelelse om opsigelsen som foreskrevet i virksomhedsoverenskomstens § 16. Den pågældende overenskomst var den 18. december 1997 blevet opsagt til udløb den 31. marts 1998. Hovedforbundene praktiserede underrettningsordningen på den måde, at opsigelsen videresendtes til lønmodtagerens lokale afdeling til vurdering af rigtigheden af varslet og vurdering af, om de pågældende havde krav på fratrædelsesgodtgørelse efter overenskomsten. Hendes organisations gennemgang havde rent faktisk resulteret i, at hun efterfølgende havde fået udbetalt en sådan fratrædelsesgodtgørelse som følge af en fejl i opsigelsesskrivelsen.

Antaget, at arbejdsgiverens pligt til at give den nævnte meddelelse til organisationen måtte antages dels at yde lønmodtageren betryggelse mod at blive udsat for vilkårlig, urimelig afskedigelse, dels at yde lønmodtageren bistand til at opnå den materielle rigtige retsstilling efter overenskomsten. På denne baggrund ansås der ved overenskomstens § 16 tillagt lønmodtagerne en sådan individuel rettighed i ansættelsesforholdet, at arbejdsgiveren efter virksomhedsoverdragelseslovens § 2, stk. 1, havde haft pligt til at sende opsigelsen tillige til forbundet.

I forhold til en udenforstående lønmodtager er det efter almindelige arbejdsretlige regler *den individuelle aftale* med pågældende samt gældende lovgivning, der er udgangspunktet for pågældendes materielle krav på arbejdsgiveren. Se *Ansættelsesretten*, afsnit X, 4.2.2.1.1.

Henviser den individuelle aftale til en kollektiv (implementerings)overenskomst, men er henvisningen *ikke* klar, vil domstolene kunne forkaste implementeringsoverenskomsten som grundlag for mellemværendet *allerede* af den grund. Domstolene har i parentes bemærket ved flere lejligheder vurderet kontraktlige henvisninger til implementeringsoverenskomster som værende for uklare til, at bestemmelserne heri kunne lægges til grund i sager med udenforstående lønmodtagere.

U 2004/1164 VL: En lønmodtager organiseret i Kristelig Fagforening ansattes som oldfrue i et rengøringssselskab, idet der i ansættelsesaftalen henvistes til en pjece, som dette havde udarbejdet, og som vedlagdes aftalen. I pjecen var der en række oplysnin-

Lov om information og høring af lønmodtagere

ger om arbejdsforholdet, og under overskriften »Overenskomstmæssige forhold« blev det angivet, at selskabet havde »Landsoverenskomst med Kvindeligt Arbejderforbund og Servicebranchens Arbejdsgiverforening«. Endvidere var der et afsnit om ferie, hvori henvises til samme overenskomster, og med hensyn til pension var det anført, at arbejdsmarkedspensionsordningen omfattede rengøringsassistenter og sanitører ansat under overenskomsten mellem FBA og KAD, Dansk Funktionærforbund – Serviceforbundet. Medarbejderen opsagdes imidlertid og anlagde nu sag mod selskabet med krav om godtgørelse efter ansættelsesbevisloven med henvisning til, at arbejdsgiveren ikke havde opfyldt sin oplysningspligt.

Udtalt af landsretten, at der i nævnte pjece var oplyst det ovenfor anførte, men at det ikke var præciseret, hvilken betydning overenskomsterne havde for det konkrete ansættelsesforhold. Under disse omstændigheder ansås ansættelsesbeviset ikke at indeholde en tilstrækkelig klar angivelse af, hvilke kollektiver overenskomster der var aftalt og regulerede arbejdsforholdet, jf. ansættelsesbevislovens § 2, stk. 2, nr. 10, og direktiv 91/533, art. 2, stk. 2, litra j. Efter det anførte om indholdet af ansættelsesbeviset var den kollektive overenskomst endvidere ikke en del af aftalen mellem den pågældende medarbejder og selskabet. I hvert fald under disse omstændigheder fulgte pligten til at give oplysninger om ansættelsesforholdet ikke af den kollektive overenskomst, og allerede derfor var ansættelsesforholdet ikke undtaget fra ansættelsesbevisloven, jf. lovens § 1, stk. 3. Da ansættelsesbeviset var mangelfuldt, og da manglerne havde betydning for tvisten, fastsattes godtgørelsen efter loven til 10.000 kr.

U 2003/1597 VL: En funktionær, der var ansat den 1. maj 1996, fik den 24. juni en ansættelseskontrakt dateret sidstnævnte dato. Det anførtes bl.a. i kontrakten, at ansættelsesforholdet var reguleret af en nærmere bestemt overenskomst. Arbejdsgiveren opsagde imidlertid funktionæren, men nu krævede denne bl.a. godtgørelse på 10.000 kroner efter ansættelsesbevisloven med henvisning til, at denne ikke var overholdt.

Udtalt, at efter § 1, stk. 3, i loven om ansættelsesbeviser finder loven ikke anvendelse i det omfang, pligten til at udfærdige et sådant bevis følger af kollektiv overenskomst, og denne indeholder regler, der minimum svarer til bestemmelserne i direktiv 91/533. Det var derfor afgørende for bedømmelsen af kravet på godtgørelse efter loven, om ansættelsesforholdet var omfattet af en sådan overenskomst. Kontrakten var først udformet efterfølgende, og de bestemmelser om overenskomstdækning, der indgik i kontrakten, var ikke af en sådan klarhed og indgik ikke i kontrakten på en sådan måde, at det kunne lægges til grund, at ansættelsesforholdet ved individuel aftale herom var omfattet af industriens funktionæroverenskomst. Det kunne endvidere ikke antages, at funktionæren, der ikke var medlem af en faglig organisation, alene i kraft af sin ansættelse inden for det område, der var omfattet af overenskomsten, var bundet af dennes bestemmelser med virkning, at han ved brud på arbejdsgiverens pligt til at give oplysninger om vilkårene for ansættelsesforholdet ikke kunne gå frem efter og forlange godtgørelse iht. loven om ansættelsesbeviser. Ansættelsesbeviset var dateret den 24. juni 1996, og det kunne ikke lægges til grund, at det først var udleveret senere. Det var imidlertid udleveret for sent, jf. lovens § 2. Derfor var der krav på en godtgørelse iht. lovens § 6. Ansættelsesbevisets bestemmelser om overenskomstdækning og om pension havde givet anledning til tvist. Derfor fastsattes godtgørelsen til 10.000 kroner.

Såfremt henvisningen til overenskomsten derimod er klar, vil den gøre overenskomsten anvendelig i mellemværendet – men kun 1) *i det omfang, overenskomstens indhold kan appliceres på det individuelle plan*, og kun 2) *i den form, som må anses vedtaget mellem de individuelle parter*.

Selv om en individuel ansættelsesaftale (ansættelsesbeviset) klart henviser til implementeringsoverenskomsten, vil denne således ifølge almindelige regler om tolkning af standardklausuler *kun* blive gældende *i den udstrækning*, henvisningen med sikkerhed kan bære (jf. også det ovenfor nævnte). Overenskomsten vil således *kun* blive ansættelsesgrundlag i det omfang, overenskomstens *eksakte* konsekvenser via den personlige aftale (eller en dertil svarende af lønmodtageren kendt virksomhedspraksis) fremstår *klart* for lønmodtageren. Alment holdte henvisninger i kontrakten til overenskomsten vil følgelig ikke kunne danne basis for at bringe overenskomsten som *helhed* i anvendelse, såfremt der dermed tænkes på overenskomsten *med* tilhørende uskrevne fortolkningsbidrag, forudsætninger m.v., som ligger helt uden for lønmodtagerens rækkevidde. Samme resultat følger som allerede ovenfor nævnt af EU-retten, hvis implementeringsprincipper stiller *særlige* krav m.h.t. klarheden i de regler, der skal være gældende mellem arbejdsgiver og lønmodtager.

Kerneproblemet er herefter, at det kan være praktisk umuligt for udenforstående at skaffe sig indblik i, hvad en overenskomst indebærer. Se angående de komplicerede regler om fortolkning og udfyldning af kollektive overenskomster *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXII, 1 og 3. En overenskomst(klausul) behøver således ikke være skriftlig, og fortolkningen og udfyldningen af en overenskomst afhænger derfor meget langt af de uskrevne kutymers og stillende indforståelser mellem pågældende overenskomstparter. En udenforstående kan med andre ord ikke uden videre aflæse, hvad der retteligt gælder overenskomstmæssigt.

Der opstår følgelig et problem i relation til overenskomstregler, der implementerer EU-direktiver: Den udenforstående lønmodtager og den organiserede, der er overladt til sig selv, kan af de nævnte grunde vanskeligt komme til sin fulde ret efter overenskomsten, såfremt man herved tænker på overenskomsten i den skikkelse, i hvilken den er retligt bindende mellem overenskomstparterne. Han kan jo ikke regne med at opnå organisationsbistand til at opnå klarhed over, hvad overenskomsten i sin fulde helhed tilsiger ham – end ikke hvis overenskomstens nøgne tekst formelt måtte være gentaget i hans personlige kontrakt. Uden den faglige organisations hjælp til at belyse, hvad der findes af f.eks. kutymers og ikke-offentliggjorte fortolkningsbidrag, vil han jo ikke kunne bevise, hvad tekststen retteligt indebærer.

Løsningen herpå kunne være at henvise lønmodtageren til at bygge sin sag på de *dele* af overenskomsten, der er kendelige for ham, og som er i pagt med direktivet, og til lovens regler for resten. Problemet i så henseender er imidlertid, at en sagsøger ikke bør henvises *snart* til loven, snart til de *dele* af

Lov om information og høring af lønmodtagere

overenskomsten, som han er i stand til at skaffe klarhed over. Implementeringsloven og implementeringsoverenskomsten er jo nemlig hver især *samlende* regelsæt, der hver for sig tilsigter at opfylde direktivet. Hvis der må plukkes fra begge kilder, er det ikke sikkert, at der kommer et fornuftigt, sammenhængende grundlag for et søgsmål mod arbejdsgiveren ud af det. Se hertil i øvrigt *Arbejdsrettens almindelige Del* (elektronisk opdaterede udgave), afsnit VIII, 4.2.3.2.

Det sagte – som gennem årene er tilkendegivet af nærværende forfatter ved flere lejligheder, se senest artiklen i Ugeskrift for Retsvæsen 2005 s. 106 ff. – griber afgørende ind på tværs af opfattelser, på hvilke centrale danske arbejdsmarkedsaktører bygger. Hvis disse aktører ønsker et realistisk grundlag for deres virksomhed, er det imidlertid nødvendigt for dem at huske på, at i henhold til den danske forfatningsretlige ordening er Danmark en retsstat. Domstolene er af den grund ikke vejet tilbage for at tilsidesætte selv *udtrykkelige* lovregler, når grundlæggende retssikkerhedsprincipper tilsidesættes. Et af de mest basale retssikkerhedsprincipper er, at borgerne ikke pålægges at føre proces ud fra et retligt grundlag, de ikke har fuld indsigt i.

Hertil kommer, at den af organisationerne forudsatte retstilstand altså næppe heller er EU-retligt holdbar. Efter EU-rettens almindelige implementeringsprincipper kan et direktiv nemlig som foran nævnt ikke implementeres ved en kollektiv overenskomst, hvis virkninger den enkelte borger er ude af stand til at gennemskue.

Med andre ord: Såfremt en implementeringsoverenskomst formelt er formuleret således, at dens udtrykkelige regler opfylder direktivets krav, *kan* domstolene naturligvis være venlige over for lovens fædre ved at lade et krav fra en lønmodtager bedømme på dette grundlag – uanset at der herved måtte fremkomme et resultat, der måtte afvige fra, hvad der egentlig gælder mellem overenskomstparterne selv ud fra supplerende kutymer m.v. På den anden side vil det være vanskeligt for en dommer at forkaste en koncis indsigelse fra pågældende om, at han ikke vil finde sig i at skulle have sin sag på dømt i h.t. et overenskomstindhold, han i henhold til den ordening, der gælder for fortolkning og udfyldning af danske overenskomster, pr. definition er afskåret fra at få fuld indsigt i. Der er jo ikke gennemført nogen kollektiv retsordening *specielt* med henblik på EU-implementeringsoverenskomster, som rummer de ud fra EU-retten i så henseende nødvendige krav om f.eks. skriftlighed.

Såfremt de danske kollektive overenskomster i det lange løb skal spille den rolle ved implementeringen af EU-direktiver, som Folketinget og organisationerne søger at tillægge dem, må der med andre ord skabes et supplement til det eksisterende kollektive retssystem, som de organisationer, der ønsker, at deres implementeringsoverenskomster skal kunne stå fuldt ud for en retlig efterprøvelse, kan benytte, og som lever op til EU-rettens standarder og de

retssikkerhedskrav, der må anses som en del af den danske forfatningsordning.

Eksisterende overenskomstregler, herunder samarbejdsaftaler

Der er efterhånden skabt et utal af regler om information, høring og samråd m.v. rundt om i de almindelige kollektive overenskomster inden for de enkelte fag. Årsagen er dels de seneste årtiers voksende interesse i at manifestere interessefællesskabet i de enkelte virksomheder, og dels den omstændighed, at der oftest er tale om en ydelse, som er tilnærmelsesvis gratis for arbejdsgiveren. Reglerne har ofte en kollektiv indretning – det er de ansattes repræsentanter, der skal informeres, høres osv., og de omfatter et vidt spekter af dagligdags forekommende situationer, hvor det har betydning for de ansatte at kende til forhold, de ikke underrettes om på anden vis, eller som de i hvert fald har behov for at få et formaliseret indblik i. Det kan f.eks. dreje sig om forestående eller allerede aktualiserede antagelser og afskedigelser, anvendelsen af overarbejde, virksomhedens økonomiske situation, fremtidsudsigter, beskæftigelsesforhold, større ændringer og omlægninger, generelle forhold af betydning for trivsel og meget andet. Tilsvarende forekommer hørings- konsultations- og forhandlingsklausuler f.eks. m.h.t. arbejdstidens og pausers placering, forestående afskedigelser osv.

På overordnet plan er der endvidere etableret samarbejds- og medindflyddelsesaftaler, som udelukkende rummer regler af denne karakter. De heri hjemlede rettigheder m.h.t. information, høring og samråd vil normalt ikke være ringere, end hvad der følger af direktivet om information og høring/samråd. Se om disse aftaler nærmere *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 6.2.2 og Jens Kristiansen, *Den kollektive Arbejdsret* (2004), s. 414 ff.

Blandt de overordnede samarbejdsaftaler er især Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 mellem DA og LO vigtig, fordi den har dannet forbillede for en del tilsvarende aftaler. Disse to organisationer har endvidere den 17. december 2003 indgået aftale specielt om implementering af direktivet om information og høring/samråd, som præciserer og ændrer aftalen af 1986. Se i det hele bilag 2. På andre dele af det private område findes aftaler af samme karakter. Ansatte indenfor det agro-industrielle område dækkes f.eks. af en samarbejdsaftale af 29. august 2001 mellem LO og Sammenslutningen af Landbrugsarbejdsgiverforeninger, og også denne er blevet suppleret med et protokolat om implementering af direktivet svarende til det på DA/LO-området gældende. Og i finanssektoren er der samarbejdsaftaler i tilslutning til standardoverenskomsten (aftale mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om samarbejde og samarbejdsudvalg på bank- og realkreditområdet), assurandøroverenskomsten og overenskomsten på forsikringsområdet.

I den offentlige sektor gælder inden for staten en aftale af 28. april 2005. Se bilag 3. Og på det (amts-) kommunale område er der indgået en aftale af

Lov om information og høring af lønmodtagere

1. oktober 2002 om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg mellem KL, Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, se bilag 4 a. Denne kan ifølge protokollat af 24. april 2003 om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v. (bilag 4 c) erstattes af en lokal ordning ud fra reglerne i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse af 11. december 2002 (bilag 4 b), som i dag er grundlag for hovedparten af primærkommunerne og stort set alle amter. For ansatte under Hovedstadens Sygehusfællesskab gælder en til den kommunale aftale af 1. oktober 2002 om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg svarende ordning, og det samme gælder med visse afvigelser Københavns kommune. I forbindelse med kommunalreformen vil primærkommunerne i princippet falde tilbage på aftalen af 1. oktober 2002, men det forudsættes, at der bliver mulighed for, at de nye sammenlagte kommuner allerede i 2006 kan forhandle om en ny tilslutning til rammeaftalens ordning. Ved et protokollat af februar 2005 har parterne opsamlet de regler, som er nødvendige af hensyn til direktivet om information og samråd (bilag 4 d).

Reglerne i aftalerne går i øvrigt mere overordnet ud på følgende (se herom også *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 6.2.2 (elektronisk opdaterede version)):

Som regel opregnes de forhold, der skal drøftes i samarbejdsudvalget. Denne drøftelse har i sig selv til forudsætning, at arbejdsgiveren indledningsvis redegør for de problemer, der tegner sig, altså at han informerer de ansatte herom i passende tid og på passende vis inden mødet. Ofte fastslås det derfor udtrykkeligt, at arbejdsgiveren har pligt til at informere om bestemte forhold, der kan have interesse for de ansatte. I mangel af en mere specifik regel om, hvad informationen skal angå, har samarbejdsordningen imidlertid generelt til forudsætning, at arbejdsgiveren løbende informerer om forhold, der har en *væsentlig interesse* for de ansatte, fordi de kan påvirke deres forhold, herunder de fremtidige beskæftigelsesmuligheder. Afgørende for informationsforpligtelsens omfang er dog naturligvis i nogen grad, hvilke *andre indflydelses- og informationsmuligheder* de ansatte har (f.eks. gennem bestyrelsesrepræsentation). Endvidere er det en almindelig forudsætning, at den information, der skal gives, fremkommer på *det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed kan forudse, at de ansattes forhold vil blive berørt*. Dog spiller det også en rolle for de krav, der opstilles i så henseende, hvilken mulighed lønmodtagersiden har for at påvirke indholdet af arbejdsgiverens beslutning.

M.h.t. indholdet af de enkelte aftaler kan kort siges følgende:

Af *DA/LO-samarbejdsaftalen* fremgår bl.a., at information skal gives de ansatte på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer, og den skal være

udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Informationen skal endvidere tilpasses de grupper af ansatte, den er tiltænkt. Specifikt i samarbejdsudvalgets regi påhviler det ledelsen løbende at informere udvalget om virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold, beskæftigelsesforholdene, større ændringer og omlægninger bl.a. i anvendelse af ny teknologi i produktionen og administrationen, herunder i datamaskinbaseret teknologi og systemer.

Den information, der gives, behøver dog ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold. Samarbejdsudvalgets medlemmer kan endvidere i særlige tilfælde pålægges fortrolighed om informationer givet i udvalget. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i samarbejdsorganerne, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

Informationen er baggrund for løsningen af de opgaver, der påhviler udvalget. Det er implicit, at disse opgaver omfatter drøftelse af de forhold, arbejdsgiveren har informeret om i h.t. aftalen. Opgaverne består efter aftalen i:

1. Tilrettelæggelse af principper for de lokale arbejds- og velfærdsforhold samt principper for virksomhedens personalepolitik over for de personalegrupper, der er repræsenteret i samarbejdsudvalgets gruppe b.
2. Udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling af ansatte, som skal betjene ny teknologi.
3. Fastlæggelse af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata.
4. Udveksling af synspunkter og behandling af forslag vedrørende retningslinjer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelsen af større omlægninger i virksomheden.
5. Vurdering af de tekniske, økonomiske, personale-, uddannelses- og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi, herunder datamaskinbaseret teknologi og systemer, når indførelsen eller ændringerne er af væsentligt omfang.
6. Orientering om forslag til eventuelle produktivitetsfremmende lønssystemers principielle opbygning, virkemåde og anvendelighed samt muligheder for etablering af fondsdannelser med uddannelsesmæssige og sociale formål.

Samarbejdsudvalget skal informere *alle* ansatte og altså ikke kun medlemmer af de organisationer, der er repræsenteret i udvalget, ligesom *alle* ansattes synspunkter skal inddrages i processen.

Lov om information og høring af lønmodtagere

Ordningen ifølge samarbejdsaftalen mellem *LO* og *Sammenslutningen af Landbrugets Arbejdsgiverforeninger* er i princippet den samme.

I *finanssektoren* findes som sagt samarbejdsaftaler i tilslutning til standard-overenskomsten og overenskomsten på forsikringsområdet. Inden for førstnævnte område konkretiserer aftalen mellem Finanssektorens Arbejdsgiverforening og Finansforbundet om samarbejde og samarbejdsudvalg på bank- og realkreditområdet samarbejdsudvalgets opgaver på den måde, at udvalget skal drøfte:

1. Generelle forhold af betydning for virksomhedens arbejds- og personaleforhold,
2. principper for tilrettelæggelsen af virksomhedens arbejds- og personaleforhold,
3. virksomhedens økonomiske stilling, herunder løbende information i form af økonomiske nøgletal,
4. generelle retningslinier om virksomhedens beskæftigelsessituation,
5. gennemførelse af større omlægninger af virksomhedens drift, større rationaliseringsforanstaltninger og strukturforandringer,
6. principper for anvendelse og udvikling af ny teknologi i virksomheden,
7. principper for efteruddannelse og omskoling af medarbejdere,
8. planlagte foranstaltninger for områder, som kan have væsentlig betydning for medarbejdernes trivsel og tryghed.

Ifølge aftalerne på forsikringsområdet og assurandørområdet er udvalgets opgaver at drøfte og opnå enighed om:

1. Principper for selskabets personalepolitik, uddannelsesspørgsmål, herunder personalets erhvervsuddannelse og kompetenceudvikling, samt den interne kommunikation,
2. retningslinjer for arbejdets tilrettelæggelse samt gennemførelse af større omlægninger i selskabet,
3. principper for uddannelse og omskoling samt de teknisk administrative, økonomiske, personale- og miljømæssige konsekvenser, der følger af indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi,
4. principper for udviklingen af arbejdsmiljøet.

I *staten* og institutioner, der modtager statstilskud, oprettes samarbejdsudvalg i institutioner (og samarbejder mellem sådanne) med mindst 25 beskæftigede. Hvis der oprettes flere samarbejdsudvalg inden for en institution, skal der også oprettes et hovedsamarbejdsudvalg, der er fælles for hele institutionen.

Er der ikke 25 medarbejdere, skal ledelse og medarbejdere alligevel samarbejde efter tilsvarende principper.

Antallet af pladser i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter. Den ansvarlige leder af institutionen eller af den pågældende del af institutionen er formand for samarbejdsudvalget og udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter samt suppleanter for disse. Medarbejderrepræsentanterne og suppleanterne for disse udpeges af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter i institutionen. Skal der udpeges flere medarbejderrepræsentanter, end der er tillidsrepræsentanter, foretages udpegningen blandt institutionens øvrige medarbejdere. Medarbejderrepræsentanterne vælger næstformanden. Der kan oprettes et særligt kontaktudvalg for de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

I samarbejdsudvalget skal der gives gensidig information og foregå drøftelser om arbejdspladsens forhold. Ledelsen skal således informere om og drøfte bl.a. de forhold, der omfattes af informations- og samrådsloven, men også medarbejderrepræsentanterne skal informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, der har betydning for samarbejdet. Udvalget skal som helhed sikre, at samtlige medarbejdere holdes skriftligt og mundtligt orienteret om samarbejdsudvalgets arbejde.

For at sikre medarbejdernes medvirken til den mest hensigtsmæssige tilrettelæggelse af det daglige arbejde kan samarbejdsudvalget endvidere fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold. Det kræver imidlertid enighed mellem parterne i samarbejdsudvalget at fastlægge sådanne retningslinjer. De emner, der behandles i samarbejdsudvalget er i øvrigt mål, strategi og resultatkontrakt, budget og finanslovsbidrag, rationaliserings- og omstillingsprojekter samt projekter, som medfører udbud, udlicitering og outsourcing, personalepolitik, kompetenceudvikling, job på særlige vilkår og psykisk arbejdsmiljø herunder arbejdsrelateret stress.

Ledelse og medarbejdere kan for at udbygge samarbejdet lokalt indgå aftale om nedsættelse af et medindflydelsesorgan (MIO) i stedet for samarbejdsudvalget.

Den på *det kommunale område* gældende almindeligt anvendte rammeaftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (se bilag 4 b) udfyldes ved, at der i den enkelte (amts)kommune indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.

Samarbejdsudvalgsstrukturen aftales således her lokalt. Men der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbe-

Lov om information og høring af lønmodtagere

stemmelse – hvilket system dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i (amts)kommunen. Strukturen skal indrettes med hensyntagen til (amts)kommunens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold. Oprettelse af samarbejdsudvalg skal normalt følge ledelseskompetencen, men hvor der er en ledelseskompetence med hensyn til arbejds- og personaleforhold og 25 heltidsbeskæftigede, *skal* der oprettes et samarbejdsudvalg.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgene skal som udgangspunkt baseres på de hovedorganisationer, der opererer på området, og afspejle personalesammensætningen. Udvalgenes sammensætning baseres endvidere som hovedregel på de valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der imidlertid vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil.

I alle (amts)kommuner skal i øvrigt etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter. Dette udvalgs opgave er at forhandle og indgå aftaler om udfyldning af de generelle rammeaftaler/overenskomster i tilfælde, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter, samt bl.a. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele (amts)kommunen, vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v., fortolke aftalte retningslinier, fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom.

Den overordnede samarbejdsaftale på dette område pointerer i øvrigt, at der er pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, samt til at sikre medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler. Når én af parterne ønsker det, skal der endvidere indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinier, og der *skal* aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, (amts)kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik, de overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning samt større rationaliserings- og omstillingsprojekter. Der opstilles i øvrigt informations- og drøftelsespligter svarende til de i direktiv 2002/14/EF hjemlede.

Overtrædelse af reglerne kan e.o. sanktioneres med en godtgørelse.

§ 4 Virksomheden har pligt til via lønmodtagerrepræsentanterne at give de ansatte fyldestgørende oplysninger om forhold af væsentlig betydning for de ansatte på virksomheden. Pligten til at informere omfatter som minimum:

- 1) information om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder om ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold,
- 2) information om virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen, og
- 3) information om virksomhedens beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Stk. 2. Oplysningerne efter stk. 1 skal gives jævnlige og på passende tidspunkter, så lønmodtagerrepræsentanterne har ajourførte informationer om virksomhedens situation. Oplysningerne efter stk. 1 skal om muligt foreligge i skriftlig form og på en sådan måde og med et sådant indhold, at lønmodtagerrepræsentanterne har mulighed for at sætte sig ind i og vurdere indholdet af oplysningerne og kan forberede den i stk. 3 beskrevne høring.

Stk. 3. Virksomheden har pligt til via lønmodtagerrepræsentanterne at høre de ansatte ved at give dem mulighed for at udveksle synspunkter og etablere en dialog med virksomhedens ledelse på baggrund af de modtagne oplysninger i henhold til stk. 1. Lønmodtagerrepræsentanterne skal på baggrund af de i stk. 1, nr. 2 og 3 nævnte oplysninger, have mulighed for

- 1) at fremsætte en udtalelse
- 2) at forberede sig på og holde møde med ledelsen og
- 3) at få et begrundet svar fra ledelsen på eventuelle udtalelser.

Stk. 4. Høringen efter stk. 3 skal endvidere finde sted på et sådant tidspunkt, på en sådan måde og med et sådant indhold, at lønmodtagerrepræsentanterne får adgang til at mødes med arbejdsgiveren og give udtryk for deres mening om påtænkte foranstaltninger og komme med forslag, som inddrages i den videre beslutningsproces. Høringen efter stk. 3 skal finde sted på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau afhængigt af det behandlede emne.

Stk. 5. Høringen om de i stk. 1, nr. 3 nævnte beslutninger sker med henblik på at nå til en aftale om de beslutninger, som virksomhedens ledelse kan træffe, og som har medført eller kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Stk. 6. Gennemførelse af høringen, herunder afholdelse af møder, jf. stk. 3 og 4, berører ikke arbejdsgiverens beføjelser.

Lov om information og høring af lønmodtagere

Ad § 4

Lovens § 4 rummer de centrale bestemmelser om informations- og høringsforpligtelsen.

Informationspligten (stk. 1-2)

Allerede lovens § 1 fastslår, at »information« principielt indebærer, at lønmodtagerne orienteres på et passende tidspunkt fyldestgørende om spørgsmål af væsentlig betydning for deres ansættelse. Dette er i tråd med direktivets artikel 2, f), der bestemmer, at der ved »information« tænkes på »arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til arbejdstagerrepræsentanterne, for at de kan sætte sig ind i sagens indhold og vurdere det«.

I § 4, stk. 1, som implementerer direktivets artikel 4, stk. 2, konkretiseres herefter, hvad pligten til at informere nærmere består i, altså hvad der som minimum skal informeres om. Opstillingen svarer i store træk til den i DA/LO-samarbejdsaftalen anvendte:

1) *Den almene udvikling.* Bestemmelsens nr. 1 fastlægger den overordnede, helt generelle informationsforpligtelse: Der skal informeres om *den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder om ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold.*

Repræsentanterne for lønmodtagerne skal med andre ord have en orientering på mere alment plan om, hvordan den hidtidige udvikling har været og hvad udsigterne herefter er for virksomhedens aktiviteter og økonomi. Ifølge lovforarbejderne tænkes eksempelvis på ordre- og markedssituationen, produktionsforholdene samt den konkurrence- eller budgetmæssige situation. Se bemærkningerne til den foreslåede lovs § 4 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.

2) *Beskæftigelsesudsigterne.* Endvidere skal der ifølge nr. 2 i gives information særligt om *virksomhedens beskæftigelsesforhold, herunder hvis beskæftigelsen på virksomheden er truet, og om planer om større ændringer og foranstaltninger, som får betydning for beskæftigelsen.*

Dette medfører ifølge lovforarbejderne, at arbejdsgiveren skal give en status over og en prognose for specielt den beskæftigelsesmæssige situation. Såfremt der herudfra er tiltag eller initiativer på vej fra virksomhedens side, som truer beskæftigelsen, skal der orienteres om disse. Forarbejderne nævner som eksempler tilfælde, hvor der indføres ny teknologi, som vil få betydning for beskæftigelsen, eller hvor der forestår frasalgs af dele af virksomheden, eller hvor der i øvrigt imødeses afskedigelser i større omfang. Se i det hele be-

mærkningerne til den foreslåede lovs § 4 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.

3) *Væsentlige forandringer for de ansatte.* Dernæst er der ifølge nr. 3 pligt til at informere om virksomhedens *beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.*

Ifølge lovforarbejderne kan det f.eks. dreje sig om planlagte omfattende omstruktureringer eller overvejelser om at flytte hele virksomheden eller dele deraf fysisk, indførelse af skifte- eller nathold eller andre former for omlægning af arbejdstiden for et større antal ansatte, samt indførelse af ny teknologi, som vil få væsentlig betydning for arbejdets udførelse og tilrettelæggelse. Se bemærkningerne til den foreslåede lovs § 4 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.

Ifølge direktivets artikel 4, punkt 2, c) skal informationen og høringen/samrådet omfatte følgerne af alle beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, *herunder* dem, der er omfattet af de fællesskabsbestemmelser, der er nævnt i artikel 9, stk. 1 (nemlig artikel 2 i direktiv 98/59/EF om kollektive afskedigelser og artikel 7 i direktiv 2001/23/EF om virksomhedsoverdragelse). Loven må fortolkes i overensstemmelse hermed.

Der vil givetvis i praksis forekomme tilfælde, hvor det kan være diskutabelt, om en udvikling aktualiserer informations- m.v. foranstaltninger under hensyn til lovens § 4 og i bekræftende fald under hvilket af de ovennævnte numre. I almindelighed må det imidlertid forudsættes, at lønmodtagerrepræsentanterne er så opmærksomme, at de selv gør deres interesser gældende – herunder på baggrund af den information der gives i henhold til 1). Såfremt de uanset en opfordring hertil i det, de allerede har fået at vide, undlader at forfølge et anliggende med henvisning til lovens regler, vil det i hvert fald nok påvirke mulighederne for senere at komme igennem med en påstand om, at disse regler er overtrådt.

Den forpligtede

Det er efter loven »*virksomheden*« – hvilket udtryk tilsyneladende på dette sted i loven anvendes som synonym for *arbejdsgiveren* – der har pligten til at informere. Jf. herved direktivets artikel 1, 3, ifølge hvilken den praktiske tilrettelæggelse af informationen m.v. gennemføres i et samarbejde mellem arbejdstagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren, hvorved ifølge direktivets artikel 2, c), forstås den fysiske eller juridiske person, som har indgået arbejdskontrakt eller aftalt arbejdsforhold med en arbejdstager, jf. national lovgivning og praksis.

Lov om information og høring af lønmodtagere

Det må derfor antages, at i de tilfælde, hvor det pga. virksomhedssamarbejder, divisionering etc. er tvivlsomt, hvor i en struktur af sammenkædede virksomheder arbejdsgiverpligterne hviler, er det den virksomhedsdel, som er bundet kontraktligt til ansættelserne, der skal sikre behørig information og samråd. Se om det kontraktlige arbejdsgiverbegreb og om det juridiske problem, det undertiden kan være at identificere arbejdsgiveren, *Arbejdsrettens almindelige Del*, afsnit III, 2.

Form og tidspunkt

Loven siger ikke noget udtømmende om indholdet af den procedure, der skal fastlægges til sikring af, at informationen gives. Dette overlades således til arbejdsgiveren, som blot skal sørge for, at der skabes en ramme for, hvordan og hvornår der informeres. Se bemærkningerne til den foreslåede lovs § 1 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.

I § 4, stk. 2, der implementerer direktivets artikel 4, stk. 3, præciseres imidlertid, at informationen skal gives på »*passende tidspunkter*«. Dette indebærer ifølge forarbejderne (bemærkningerne til den foreslåede lovs § 1 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.) navnlig, at de ansatte skal inddrages, *inden* der træffes *endegyldig* beslutning i de anliggender, der har væsentlig betydning for dem. Det må dog vel antages, at dette har til forudsætning, at begivenhedernes udvikling i virksomheden rent praktisk tillader noget sådant. Som lovteksten er formuleret, kan det nok også (normalt) kræves, at informationen, såfremt det er muligt, gennemføres så tilpas tidligt, at de informerede medarbejderrepræsentanter får en realistisk mulighed for at konferere med dem, de repræsenterer. Endvidere skal der e.o. (gen)informeres så *hyppigt*, at lønmodtagerrepræsentanterne er opdaterede om situationen – jf. lovens udtrykkelige krav om, at informationen skal gives »*jævnligt*«. Bortset herfra må det afgørende for, hvor tidlig en information, der kan forlanges, bl.a. være, hvad adressaterne kan bruge informationerne til. Kravene vil derfor være større, når det drejer sig om oplysninger om beskæftigelsessituationen her og nu, end når det f.eks. blot drejer sig om at få viderekommunikeret en regnskabsoplysning, der blot kan få betydning på sigt.

Eftersom lønmodtagerrepræsentanterne skal have mulighed for at danne sig et overblik over forholdene ud fra den givne orientering, kræves det efter bestemmelsens udtrykkelige indhold, at informationen om muligt gives i en *skriftlig og klar, let forståelig* form tilpasset de medarbejdere, den er tiltænkt, således at disse har mulighed for at sætte sig ind i og vurdere indholdet af de givne oplysninger og dermed for at forberede det samråd, som er hjemlet i bestemmelsens stk. 3, ordentligt.

Generelt kan vel i øvrigt siges, at kravene til informationens indhold og tidspunktet for den afhænger af pågældende sags omfang og karakter, således

at kravene med andre ord skærpes, alt efter hvor omfattende og kompliceret sagen er, og hvor indgribende konsekvenser, den har for medarbejderne.

Adressaten

Adressaten for informationen er ifølge stk. 1 »*lønmodtagerrepræsentanterne*«. Om bestemmelsen af, hvem dette er, se § 6.

Anden lovgivning om generel information

Det bør erindres, at en generel informationsforpligtelse over for medarbejderne også opstår i konsekvens af den tavshedspligt, der påhviler bestyrelsesmedlemmer i selskaber m.v., herunder f.eks. medarbejdervalgte bestyrelsesrepræsentanter i aktieselskaber, efter aktieselskabslovens § 160, stk. 1. Ifølge bekendtgørelse i h.t. aktieselskabslovens § 178, stk. 1, nr. 5-6, er der således i selskaber med medarbejderrepræsentation en særlig informationspligt for bestyrelsen som sådan over for arbejdstagerne m.h.t. selskabets forhold. Bestyrelsen skal herunder tilvejebringe »*gode og effektivt virkende*« informationskanaler til disse.

Praksis fra overenskomstområderne

Der findes en vis fagretlig praksis om forståelsen af overenskomsternes, herunder samarbejdsaftalernes til informations- og samrådsloven svarende regler om arbejdsgivers informationsskyldighed. Se om denne praksis også *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 6.3.1. Af retspraksis på dette område kan udledes, at når der er hjemlet ret til information, skal informeringen i mangel af anden regel foregå *så hurtigt, til den, med det indhold og i den form, som formålet med pågældende informationsregel tilsiger*.

På samarbejdsudvalgenes område følger det som nævnt allerede foran under kommentaren til § 3 af et samarbejdsudvalgs natur, at der må gennemføres en information af udvalget m.h.t. de anliggender, der skal drøftes i dette. Se herom også *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 6.2.2. Det fremgår da også ofte *udtrykkeligt* af samarbejdsaftalerne, at arbejdsgiveren har pligt til at informere udvalget om forhold, der kan have interesse for de ansatte.

Hvad angår indholdet af denne informationspligt gælder, at udvalget i al fald skal informeres om sådant, som har en *væsentlig interesse* for de ansatte, fordi det kan påvirke disses forhold, herunder om beskæftigelsesmulighederne på stedet. Der henses dog også til, hvilke *andre informationsmuligheder*, de ansatte har (f.eks. gennem bestyrelsesrepræsentation). Såfremt der på dette grundlag er pligt til at informere samarbejdsudvalget, må informationen principielt gives dette på det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren ved anvendelse af almindelig agtpågivenhed kan forudse, at de ansattes forhold vil blive berørt. Det antages dog også at spille en rolle, om lønmodtagersiden overhovedet har mulighed for at påvirke indholdet af arbejdsgiverens beslutning.

Lov om information og høring af lønmodtagere

Om *tidspunktet* for informationen:

AT 1995/44 – AR 93538: En overenskomst bestemte, at overarbejde så vidt muligt skulle undgås, og at tillidsrepræsentanten skulle holdes orienteret om overarbejds omfang. Forbundet hævdede nu, at denne regel var krænkede.

Udtalt, at det fortsat var udgangspunktet, at det ikke i overenskomsten var fastsat, hvorledes orienteringen nærmere skulle finde sted, men at den i overensstemmelse med hidtidig praksis burde ske så hurtigt som muligt efter, at der var truffet beslutning om iværksættelse af overarbejde, eller, hvor dette i praksis ikke lod sig gøre, efter at overarbejdet var udført. I perioden fra den 1. marts 1993 til august samme år blev orientering om overarbejds omfang kun givet hver 14. dag i form af lister med angivelse af den enkelte medarbejders tilgodehavende afspadseringspligtige timer, og efter august og indtil fællesmødet var afholdt 19. oktober 1993 suppleredes disse lister med afdelingslederens håndskrevne optegnelser, der var ufuldstændige og først fremkom med mellemrum nogen tid efter overarbejds udførelse. Denne orientering opfyldte ikke overenskomstens krav, hvorfor der ansås begået overenskomstbrud.

AT 1982/104 – AR 9728: I henhold til de organisationsmæssigt gældende aftaler skulle personalets repræsentanter tidligst muligt orienteres bl.a. om planer, hvori opsigelse af medarbejdere indgik, og der skulle udveksles synspunkter og forslag til fremme af trivsel og tryghed. En af virksomhedsledelsen udarbejdet aktivitetsplan, hvorefter bl.a. ca. 90 medarbejdere skulle afskediges, blev endeligt godkendt på et bestyrelsesmøde den 19. august, men først forelagt i samarbejdsudvalg og for tillidsmænd den 25. august, hvorefter iværksættelsen af opsigelser blev udsat, indtil nye drøftelser med personalets repræsentanter havde fundet sted, hvilke drøftelser den 27. august førte til en begrænsning af antallet af opsigelser.

Udtalt, at pligt til orientering først bestod i henhold til gældende aftaler, når en plan var så vidt gennemarbejdet på ledelsesniveau, at ledelsen gik ind for dens gennemførelse og havde tilslutning hertil fra de bestemmende organer, men at orientering, når dette først er tilfældet, bør ske så betids, at medarbejdernes repræsentanter ikke er afskåret fra en rimelig mulighed for at kunne øve indflydelse på den endelige beslutning. Videre udtalt, at det ville have været bedst stemmende med den foreliggende aftale, om forelæggelsen for lønmodtagerrepræsentanterne havde fundet sted efter bestyrelsesmødet den 19. august, men at der dog ikke var tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at den fulgte fremgangsmåde var således ukorrekt, at der forelå et overenskomstbrud.

SN 28/4 2003 (landbrugsområdet): Efter samarbejdsaftalen på landbrugsområdet, afsnit 2, stk. 6, skal ledelsen informere samarbejdsudvalget om virksomhedens fremtidsudsigter og markedsforhold, større ændringer og omlægninger m.v. Denne informationspligt omfattede utvivlsomt en situation, hvor en bestyrelse skulle træffe beslutning om at indstille til repræsentantskabet, at virksomheden skulle fusioneres med en anden. Dette gjaldt også, selv om fusionen skulle besluttes af repræsentantskabet som det kompetente organ og i øvrigt afhang af konkurrencemyndighedernes godkendelse.

Virksomhedsledelsen havde derfor som udgangspunkt pligt at informere samarbejdsudvalget om fusionsplanerne forud for vedtagelsen herom i bestyrelsen.

SN 6/9 2001: I forbindelse med sammenlægning af to rengøringselskaber var spørgsmålet, om man havde tilsidesat reglerne om information og høring i DA/LO-samarbejdsaftalen. Den 19. juni 2000 var der blevet tilsendt alle medarbejderne hos den indklagede fusionspartner en meddelelse, hvoraf fremgik, at de to selskaber skulle sammenlægges, og allerede den 18. juni samme år havde den anden concern meddelt fondsbørsen fusionen. Denne fondsbørsmeddelelse udsendtes endvidere den 19. juni om formiddagen i en pressemeddelelse. Samarbejdsudvalget hos den indklagede fusionspartner var imidlertid ikke forudgående blevet orienteret om beslutningen eller overvejelserne om sammenlægningen, og der blev først afholdt samarbejdsudvalgsmøde 14. september med deltagelse af såvel samarbejdsudvalget hos den ene som hos den anden fusionspartner. Forbundssiden anførte, at det af Samarbejdsnævnets cirkulære fremgik, at samarbejdsudvalget skulle informeres i god tid, inden der blev truffet en beslutning om større ændringer i virksomheden. Videre henvistes til, at information til samarbejdsudvalget ikke var i strid med værdipapirhandelslovens § 36, der nemlig kun vedrørte videregivelse af information til udenforstående, og et samarbejdsudvalg kunne ikke anses for udenforstående i lovens forstand. Arbejdsgiversiden henviste til, at ledelsesretten på trods af Samarbejdsaftalen fortsat tilkom virksomheden uden om samarbejdsudvalget, og at ikke alle ændringer var omfattet af Samarbejdsaftalens regler informationspligt. Videre henvistes til, at eftersom oplysningerne om forhandlingerne om aktieoverdragelsen kunne have væsentlige økonomiske skadevirkninger for virksomheden, var sådanne oplysninger ikke omfattet af informationspligten. Endelig anførtes, at værdipapirhandelslovens § 36 var til hinder for udbredelse af information om sagen til samarbejdsudvalget.

Antaget, at det efter pkt. 2 i samarbejdsaftalen af 1986 påhviler det virksomhedens ledelse løbende og så tidligt som muligt at informere samarbejdsudvalget bl.a. om større ændringer og omlægning af bedriften. Informationen kan dog ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser lider skade, og i særlige tilfælde kan samarbejdsudvalgenes medlemmer pålægges fortrolighed. Det var ubetænkeligt at fastslå, aktieoverdragelsen indebar en overdragelse af virksomheden omfattet af Samarbejdsaftalen og dermed af virksomhedens informationspligt. Spørgsmålet var herefter, om de børsetiske regler havde været til hinder for, at ledelsen kunne opfylde sin pligt til forhåndsinformation, eller om man med støtte i Samarbejdsaftalen havde været fritaget for informationspligten som følge af, at selskabets interesser herved kunne lide skade. Værdipapirhandelslovens regler om misbrug af intern viden kunne finde anvendelse. Overenskomstparterne i samarbejdsaftalen var uden indflydelse på indholdet af de børsetiske regler. En opmandskendelse kunne derfor ikke indlade sig på en selvstændig tolkning af disse. De oplysninger, som parterne var fremkommet med om indholdet af de børsetiske regler, gav imidlertid intet holdepunkt for at antage, at en forhåndsorientering af samarbejdsudvalget ville kolliderede med de børsetiske regler. Herved bemærkedes særligt, at udvalgets medlemmer kunne pålægges tavshedspligt, og at de ville være undergivet strafansvar efter værdipapirhandelsloven. Følgelig fritog de børsetiske regler ikke ledelsen for pligten til at orientere samarbejdsudvalget. For så vidt angik undtagelsesbestemmelsen i Samarbejdsaftalen om forhold, hvorved parternes interesser kunne lide skade, bemærkedes, at bestemmelsen var vag og ubestemt formuleret, og at der derfor ikke kunne stilles særlig strenge krav til, hvilket forhold der skulle foreligge, for at undtagelse fra informationspligten måtte konstateres at foreligge. Der måtte lægges vægt på, at der var tale om en mulig sammenlæg-

Lov om information og høring af lønmodtagere

ning af to store og direkte konkurrerende selskaber. Der kunne være en ikke uvæsentlig skadevirkning forbundet med, at der kom oplysninger frem om forhandlinger om sammenlægning, for det tilfælde at disse forhandlinger ikke lykkedes. Virksomhedens interesse kunne følgelig lide skade ved at orientere samarbejdsudvalget. Aftalen mellem de to parter kom først endeligt i stand i weekenden op til offentliggørelsen den 19. juni, hvorfor virksomheden ikke havde brudt Samarbejdsaftalen ved ikke at inddrage samarbejdsudvalget ved information og drøftelse forud for aftalen om aktieoverdragelsen. Da aftalen om overdragelsen var kommet i stand, bortfaldt imidlertid skadevirkningen ved at informere samarbejdsudvalget. Derfor burde virksomhedens ledelse efter Samarbejdsaftalens regler straks på det tidspunkt have taget initiativ til at informere samarbejdsudvalget om overdragelsen. Dette måtte gælde så meget desto mere netop fordi, der i den næstfølgende tid skulle træffes afgørende beslutninger om, hvordan sammenlægningen af de to selskaber nærmere skulle føres ud i livet. Når en sådan øjeblikkelig information af samarbejdsudvalget desuagtet ikke fandt sted, var der tale om et klart brud på aftalen, om end der tillige som formildende omstændighed måtte henses til, at der under samtaler mellem parterne tilsyneladende var enighed om, at en nærmere orientering af samarbejdsudvalget henset til den forestående ferie kunne afvente det allerede berammede ordinære samarbejdsudvalgsmøde 15. august. Det måtte endvidere anses som et klart brud på Samarbejdsaftalen, at virksomhedens ledelse aflyste samarbejdsudvalgsmødet 15. august uden samtidig at tage initiativ til at indkalde udvalget til et andet møde, der efter omstændighederne tidsmæssigt måtte ligge meget nær det aflyste. Det var yderligere et klart brud på aftalen, at ledelsen på det tidspunkt afslog tillidssekretærens opfordring til straks at indkalde til et sådant samarbejdsudvalgsmøde, og at der heller ikke i den følgende tid inden fusionen pr. 1. januar 2001 blev afholdt noget samarbejdsudvalgsmøde. Heroverfor var det en formildende omstændighed, at B-siden i samarbejdsudvalget ikke havde benyttet sig af retten efter Samarbejdsaftalen til selv at indkalde dette, og at der den 14. september 2000 og senere blev afholdt fælles samarbejdsudvalgsmøder i de to selskaber til drøftelse af integrationsprocessen, samt at B-siden i det ene selskabs samarbejdsudvalg først forholdsvis sent i forløbet tog skridt til at indbringe sagen for nævnet. Bod var klart forskyldt, og efter en samlet vurdering af sagens omstændigheder og virksomhedens størrelse og karakteren af dens overtrædelse af samarbejdsaftalen, sammenholdt med de ovenfor anførte formildende omstændigheder, udmålte den til 250.000 kroner.

SN 19/4 1990: En virksomhed med samarbejdsudvalg blev i juni 1988 erhvervet af et holdingaktieselskab, og efter at det var erkendt, at driftsresultatet ikke var tilfredsstillende, iværksattes en omstrukturering, i hvilken forbindelse der blev gennemført visse opsigelser. På denne baggrund klagede forbundssiden over manglende overholdelse af Samarbejdsaftalens regler.

Udtalt, at ifølge denne aftale hører til de opgaver, hvori samarbejdsudvalg skal inddrages, at udveksle synspunkter og behandle forslag vedrørende retningslinjer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af større omlægninger i virksomheden. Om information til samarbejdsudvalget er det foreskrevet, at virksomhedens ledelse løbende skal informere udvalget om virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrer og markedssituationen samt produktionsforhold. Det er endvidere foreskrevet, at informationen skal gives på et så tidligt

tidspunkt, at synspunkter og ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Beslutningen om at indstille en del af produktionen var imidlertid først blevet meddelt i samarbejdsudvalget, da den endelige afgørelse desangående var truffet, og medarbejderne blev herved afskåret fra at fremkomme med evt. forslag, som kunne være indgået i beslutningsgrundlaget. Det kunne imidlertid ikke udelukkes, at virksomhedens interesser kunne lide skade, så længe nogle igangværende forhandlinger til anden side om oprettelse af et fælles produktionsselskab ikke havde ført til en aftale, men så snart denne aftale forelå, burde samarbejdsudvalget orienteres. Hvornår aftalen forelå, og om det var et led i denne aftale, at delproduktionen skulle ophøre, kunne opmanden ikke afgøre ud fra det foreliggende grundlag. Det kunne derfor ikke med tilstrækkelig sikkerhed fastslås, at der i forbindelse med beslutningen om at indstille den pågældende delproduktion var sket et brud på Samarbejdsaftalen. I relation til en anden delproduktion fandt opmanden imidlertid, at der var begået et klart brud på Samarbejdsaftalen, idet meddelelse om ophør af denne produktion var sket på et meget sent tidspunkt. Et krav om hemmeligholdelse af nogle forhandlinger vedrørende produktionen kunne være tilstrækkeligt tilgodeset ved pålægge samarbejdsudvalgets medlemmer midlertidig tavshedspligt. Derfor havde intet været til hinder for at inddrage udvalgets medlemmer i overvejelserne om at nedlægge denne produktion, inden den endelige afgørelse blev truffet. Det var uden betydning for virksomhedens ansvar, at direktøren ikke havde været informeret. Opmanden fandt endelig, at det havde været naturligt om også de spørgsmål, som opstod i forbindelse med afviklingen, havde været drøftet i udvalget.

Om *indholdet* af og *formålet* med informationen:

AT 2000/112 – AR 2000776 & AR 2000777: Et større antal pædagoger, pædagogmedhjælpere og klubmedarbejdere havde nedlagt arbejdet i slutningen af september 2000 i utilfredshed med morgenlukning af et fritidshjem, nogle ugers ferielukning af klubber og finansiering af forsøg på skoler med nedskæringer på fritidshjem samt pågældende kommunes beslutningsproces. De faglige organisationer erkendte på flere fællesmøder, at arbejdsnedlæggelserne var overenskomststridige, men hævdede, at der i forbindelse med bodsfastsættelsen forelå formildende omstændigheder i kraft af arbejdsgiverens (Københavns kommunes) tilsidesættelse af den gældende samarbejdsaftales bestemmelser om medindflydelse eller i kraft af, at man i hvert fald fra arbejdsgivers side havde givet medarbejderne anledning til at mene, at disse bestemmelser var tilsidesat. Overenskomsten på området indeholdt således bestemmelser om ret for hovedsamarbejdsudvalget til at afgive udtalelse, når magistraten eller borgerrepræsentationen skulle behandle bestemte sager, samt om medindflydelse og medbestemmelse fra samme (ret til information og medbestemmelse ved fastlæggelse af principper for arbejds- og personaleforholdene).

Bemærket, at den rapport, som indeholdt en plan til omlægning af morgenåbningen, var blevet sendt til høring hos de foreskrevne organisationer, og at forvaltningens forslag om besparelser vedrørende morgenåbningen var indgået i drøftelserne på hovedsamarbejdsudvalgets møde 5. september 2000. Endvidere var referat fra hovedsamarbejdsudvalgsmødet med gengivelse af de kritiske bemærkninger tilsendt arbejdsgiverparten som foreskrevet forud for det møde, hvor det pågældende udvalg hos arbejdsgiveren skulle beslutte den omstridte besparelse, ligesom udvalgets be-

Lov om information og høring af lønmodtagere

slutning var blevet drøftet på et ekstraordinært møde i hovedsamarbejdsudvalget 18. september 2000. Herefter var der ikke grundlag for at fastslå, at gældende regler for samarbejde og medindflydelse var tilsidesat, og der blev følgelig pålagt normal bod.

SN 28/4 2003 (landbrugsområdet): Se referatet ovenfor under omtalen af tidspunktet for informationen.

SN 6/9 2001: Se referatet ovenfor under omtalen af tidspunktet for informationen.

SN 26/4 1994: I forbindelse med en større virksomhedslukning fremførte B-siden i samarbejdsudvalget en klage over det forudgående forhandlingsforløb, idet man henviste til, at virksomhedens ledelse havde overtrådt de gældende forpligtigelser til i henhold til samarbejdsaftalen mellem SALA og LO til at informere samarbejdsudvalget om virksomhedens økonomiske situation og fremtidsudsigter, beskæftigelsesforhold samt større ændringer og omlægninger, ligesom virksomheden hævdedes at have vanskeliggjort samarbejdet ved ikke at have fremlagt tilstrækkelig dokumentation til støtte for nødvendigheden af en lukning.

Udtalt, at ledelsen havde opfyldt sin informationspligt, at samarbejdsudvalget havde haft mulighed for at behandle bestyrelsens indstilling om lukning, forinden den endelige beslutning blev truffet, at samarbejdsudvalget havde haft mulighed for at drøfte, hvordan man kunne afbøde virkningerne af en lukning, og at ledelsen ikke kunne kritiseres for omfanget og relevansen af den information, som udvalget havde modtaget. Nævnet medgav dog, at ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kunne have søgt vejledning og bistand i Samarbejdsnævnet ved behandling af sagen.

SN 19/4 1990: Se referatet ovenfor under omtalen af tidspunktet for informationen.

Om informationens form:

AT 1991/113 – AR 90406: Ifølge en overenskomst skulle tillidsmanden holdes orienteret om omfanget af overarbejde, men det var ikke nærmere bestemt, hvorledes orienteringen skulle finde sted. Der var i relation til en af klubberne i en af overenskomsten omfattet virksomhed indgået særlig aftale om formen for orienteringen af tillidsmanden ved overarbejde ud over 4 timer, og denne aftale var overtrådt i 2 tilfælde. For så vidt angik korterevarende overarbejde var tillidsmændene alene blevet orienteret efterfølgende ved hjælp af lister, hvilken ordning var blevet accepteret.

Antaget, at orienteringen gennem lister i tilfælde af kortvarigt overarbejde ikke indebar en tilsidesættelse af overenskomsten.

SN 23/5 1950: En samarbejdsoverenskomst, der hjemlede samarbejdsudvalg, fastslog, at arbejdsgiveren skulle give samarbejdsudvalget sådanne oplysninger vedrørende virksomhedens økonomiske forhold og stilling inden for branchen, som var af betydning for produktions- og afsætningsmulighederne som helhed. Regnskabsmæssige oplysninger skulle gives i samme omfang som normalt til aktionærer gennem det for selskabets årlige, ordinære generalforsamling aflagte regnskab. Oplysning kunne dog efter bestemmelsen ikke kræves om forhold, hvorved virksomhedens interesser blev skadet, og heller ikke om personlige forhold. Der opstod herefter strid om, hvor-

vidt virksomhederne var pligtige til at give samarbejdsudvalgets medlemmer de omtalte, regnskabsmæssige oplysninger i skriftlig form, samt i bekræftende fald om medlemmerne ved samarbejdsudvalgsmødets afslutning var berettiget til at beholde de således givne oplysninger.

Udtalt, at der måtte lægges vægt på en yderligere bestemmelse i den nævnte samarbejdsaftale, hvoraf fremgik, at samarbejdsudvalget på egnet måde skulle give virksomhedens ansatte meddelelse om sit arbejde, dog at der påhvilede samarbejdsudvalgets medlemmer tavshedspligt med hensyn til de oplysninger, der udtrykkeligt var blevet givet som fortrolige. Denne sidste bestemmelse havde Dansk Arbejdsgiverforening kommenteret med en udtalelse om, at det ville være rimeligt, at man i selve udvalget drøfter, på hvilken måde udvalgets forhandlinger skulle meddeles videre, og at man enes om at affatte en officiel meddelelse om forhandlingerne. Selv om denne udtalelse ikke var nogen autentisk og af begge parter tiltrådt fortolkning af bestemmelsen, skønnedes den dog at give en praktisk vejledning for, hvorledes udvalgets forretningsgang burde være. I hvert fald fulgte det af de citerede bestemmelser i samarbejdsaftalen, at der måtte sondres mellem, hvad udvalgets medlemmer havde krav på at få oplyst, og hvad de havde ret til at oplyse virksomhedens ansatte om. Aftalen forudsatte, at meddelelserne til udvalget blev givet på en måde, som muliggjorde for samarbejdsudvalgets medlemmer fuldt ud at opfylde de dem påhvilede pligter. Der kunne heller ikke være tvivl om, at meddelelser i trykt eller dog skriftlig form normalt er bedst egnet til at sikre deres effektive udnyttelse, idet det ikke kan være hensigtsmæssigt, at udnyttelsen gøres afhængig af medlemmernes mere eller mindre gode hukommelse eller evne til at gøre notater. Helt generelt kunne denne regel dog ikke gælde. Det var således ikke muligt på forhånd at bestride, at der kunne forekomme særlige tilfælde, hvor en virksomhed kunne have en berettiget interesse i at give en vis oplysning i form af en mundtlig meddelelse. Med hensyn til spørgsmålet om samarbejdsudvalgsmedlemmernes ret til at beholde de dem på udvalgsmøderne udleverede skriftlige oplysninger udtaltes, at en udlevering af materiale utvivlsomt ville medføre en forøget risiko for uagtsom – eventuelt rent hændelig – overtrædelse af tavshedspligten. Det fandtes herefter bedst stemmende med bestemmelserne i samarbejdsaftalen, at medlemmerne havde ret til at beholde det dem udleverede materiale, dog at virksomheden med hensyn til oplysninger af fortrolig karakter, der udtrykkeligt var givet som fortrolige, kunne kræve det på mødet angående sådanne oplysninger givne, skriftlige materiale afleveret ved afslutningen af udvalgsmødet.

Pligten til samråd (stk. 3-6)

I lovens § 1 fastslås, at den i direktivet omtalte »høring« principielt indebærer, at *»lønmodtagerne høres ved på baggrund af den modtagne information at få lejlighed til på et passende tidspunkt at fremkomme med en tilkendegivelse vedrørende sådanne spørgsmål (dem de er blevet informeret om, red.) overfor ledelsen på den virksomhed, hvor de er beskæftigede«*.

Denne beskrivelse af, hvad der skal foregå, harmonerer ikke med direktivets artikel 2, g), hvor der tales om *»udveksling af synspunkter og etablering af en dialog mellem arbejdstagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren«* (forf. udhævelser). Udtrykket »høring« dækker ifølge traditionel dansk juridisk terminologi en ensidig foranstaltning til sikring af, at den, der foretager

Lov om information og høring af lønmodtagere

høringen, får oplysninger fra den anden part. Der er altså tale om en blot og bar indhentelse af en udtalelse, medens det, direktivet forskriver, er hvad man i traditionel terminologi vil kalde en »drøftelse« eller »samråd«. Indholdet af lovens § 1 er heller ikke i harmoni med lovens § 4, stk. 3, der benytter direktivets beskrivelse, endside § 4, stk. 5, der i visse tilfælde hjemler en regulær forhandlingspligt.

Betegnelsen »høring« er altså ikke valgt. I andre europæiske lande ser det da også ud til, at der gennemgående bruges en terminologi, som stemmer bedre med direktivets beskrivelse af det, der skal foregå. Det i den engelske version valgte udtryk »consultation« dækker mest naturligt fænomenet forhandling/samråd, men kan e.o. også rumme en høring i dansk forstand (for hvilken der ikke foreligger noget godt dækkende engelsk udtryk). Den franske version taler om »consultation«, som dækker forespørgsel om/indhentelse af en udtalelse om et forhold. Den svenske bruger udtrykket »samråd«, den italienske »consultazione«, hvorved forstås en undersøgelse vedrørende bestemte forhold. I Norge tales om »drøftelse«, jf. NOU 2004:5, 12.7.2. I Tyskland er valgt ordet »Anhörung«, der dækker en proces, hvor vidner, eksperter osv. bliver udspurgt om et bestemt emne. Der kan godt være tale om en dialog med den hørte, men det er så den udspørgende part, der bestemmer høringens forløb.² Det tyske udtryk er antagelig dermed det mest dækkende, men har ingen modsvarighed i dansk sprogbrug.

Samrådspligtens indhold

Lovens § 4, stk. 3, der gennemfører dele af direktivets artikel 4, stk. 2 og 4, rummer de mere konkrete regler om, hvad der skal foregå, og er i bedre overensstemmelse med direktivets artikel 2 g):

Arbejdsgiveren skal efter bestemmelsen *generelt* gennem høringen give lønmodtagerrepræsentanterne *mulighed for at udveksle synspunkter og etablere en dialog med virksomhedens ledelse* på baggrund af de oplysninger, der er modtaget i henhold til stk. 1.

Endvidere fastslås, at lønmodtagerrepræsentanterne *på baggrund af de i stk. 1, nr. 2 og 3 nævnte oplysninger – altså dem der har en mere direkte betydning for de ansatte* – skal have mulighed for:

- 1) *At fremsætte en udtalelse,*
- 2) *at forberede sig på og holde møde med ledelsen,*
- 3) *at få et begrundet svar fra ledelsen på eventuelle udtalelser.*

2. Jf. Kauffmann, Hans (Hrsg.): *Rechtswörterbuch*, München 1994: »... daß dem Anzuhörenden Gelegenheit zur Äußerung über die zur Entscheidung stehende Angelegenheit gegeben wird, und zwar zum Sachverhalt wie auch zur rechtlichen Beurteilung ... Zum Unterschied von der Anhörung wird bei der Vernehmung der Sachverhalt durch Frage und Antwort festgestellt; ...«

Disse punktvis opregnede pligter lægger ikke op til nogen yderligere dialog som forudsat i direktivets definition af »høring« i artikel 2, g) og som direkte anført i lovens § 4, stk. 3, 1. punktum og stk. 4 1. punktum. Det er derfor væsentligt at være opmærksom på, at de specifikt opregnede punkter *ikke* udtømmer arbejdsgiverens forpligtelser, men at de må forstås under hensyntagen til, at han mere overordnet er forpligtet til en dialog (samt under hensyn til de nedenfor omtalte specifikke pligter i h.t. § 4, stk. 4-5).

Den forpligtede

M.h.t. hvem, der er forpligtet til at foretage høringen, gælder det samme som i relation til informationsforpligtelsen, jf. ovenfor.

Form og tidspunkt

Loven siger ikke noget om det nærmere indhold af den procedure, der skal anvendes. Ligesom i relation til informationspligten skal arbejdsgiveren altså blot fastlægge en ramme, inden for hvilken den forudsatte dialog mellem lønmodtagerne og ledelsen kan føres. Se bemærkningerne til den foreslåede lovs § 1 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.

Det kræves i så henseende i direktivets artikel 4, 4, d), at medarbejderrepræsentanterne *»kan mødes med arbejdsgiveren og få et begrundet svar på eventuelle udtalelser«*. Lovens § 4, stk. 4, der gennemfører dele af direktivets artikel 4, tager udgangspunkt i, at lønmodtagerrepræsentanterne på baggrund af § 4, stk. 3, skal have mulighed for at give deres mening til kende om påtænkte foranstaltninger samt til ud fra den information, de har modtaget i henhold til stk. 1, nr. 2 og 3 (altså om beskæftigelsesudsigterne og om væsentlige forandringer for de ansatte) at fremsætte forslag overfor ledelsen, som kan besvares af denne. Derfor bestemmes det i lovens § 4, stk. 4, at høringen (generelt) skal *foregå på et sådant tidspunkt, på en sådan måde og med et sådant indhold, at lønmodtagerrepræsentanterne (rent praktisk) får denne adgang til at mødes med arbejdsgiveren og give udtryk for deres mening om påtænkte foranstaltninger og komme med forslag, som inddrages i den videre beslutningsproces.*

Efter lovteksten må dette samråd følgelig gennemføres, *inden* der træffes endegyldig beslutning i væsentlige anliggender, der har konsekvenser for de hørtes arbejdsmæssige forhold. Se også bemærkningerne til den foreslåede lovs § 1 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. Herved skal også bemærkes præambelen til direktivet, punkt (6), der netop henviser til, at de retlige rammer på fællesskabsniveau og nationalt niveau, som har til formål at sikre, at arbejdstagerne inddrages i virksomhedernes drift og i de beslutninger, der vedrører dem, ikke altid har kunnet forhindre, at alvorlige beslutninger med konsekvenser for arbejdstageres beskæftigelse er blevet truffet og offentliggjort, uden at der forud har været iværksat

Lov om information og høring af lønmodtagere

passende informations- og høringsprocedurer. Ligeledes bør noteres præambelens punkt (9), der bemærker, at information og høring/samråd i rette tid er en forudsætning for, at virksomheder med held kan omstruktureres og tilpasses de nye forhold, der følger af økonomiens globalisering, navnlig gennem udvikling af nye former for tilrettelæggelse af arbejdet. På den anden side synes forudsætningen dog vel at måtte være, at arbejdsgiveren ikke skal opsætte en nødvendig beslutning, som ud fra de omstændigheder, virksomheden er kommet i, alligevel ikke vil kunne blive en anden.

Endvidere fremgår altså, at de ansattes repræsentanter skal have adgang til fysisk at mødes med ledelsen. Det fastslås i så henseende videre i stk. 4, sidste punktum, at denne ved mødet skal være repræsenteret på et i forhold til det behandlede emne relevant, beslutningsdygtigt niveau. De repræsentanter, ledelsen stiller med, skal med andre ord have den fornødne saglige kompetence og det fornødne mandat oppefra til at indgå i en konstruktiv dialog og træffe beslutninger omkring de anliggender, som drøftes. En rent formel repræsentation vil således ikke udgøre en lovlig opfyldelse af lovens krav.

Adressaten

Deltageren i drøftelsen er også ifølge stk. 3-4 »lønmodtagerrepræsentanterne«. Om bestemmelsen af, hvem dette er, se § 6.

Formål og emne

Mødets formål er at opnå en dialog, der kan påvirke arbejdsgiverens beslutninger. Høringen/samrådet har imidlertid særlig betydning med henblik forhold, der kan påvirke beskæftigelsesmulighederne eller medføre betydelige ændringer for de ansatte. Det er følgelig her, vægten ligger i § 4, stk. 3-5.

Særligt om drøftelsen af beskæftigelsesudsigterne. Hvilke emner, der skal drøftes, fremgår indirekte af informationsreglen i § 4, stk. 1, idet det jo bl.a. er de i henhold til § 4, stk. 1, 1. punktum modtagne oplysninger, der skal danne baggrund for drøftelsen. Men omfanget af de foranstaltninger, der kan komme til at indgå i drøftelsen af beskæftigelsesudsigterne, antydes i øvrigt i præambelen til direktivet, punkt 8. Heri hedder det, at det især er vigtigt at fremme og styrke information og høring/samråd om situationen og den sandsynlige udvikling med hensyn til virksomhedens beskæftigelse samt – når arbejdsgiverens evaluering viser, at beskæftigelsen inden for virksomheden kan være truet – om de eventuelle planlagte foregribende foranstaltninger, særlig uddannelse af arbejdstagerne og forbedring af deres kvalifikationer med det formål at afværge de negative virkninger eller begrænse følgerne heraf og øge de eventuelt berørte arbejdstageres beskæftigelsesegnethed og tilpasningssevne.

Særligt om drøftelsen af beslutninger om mulige væsentlige ændringer. Hvad angår de anliggender, der er omfattet af stk. 1, nr. 3 (dvs. beslutninger, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene), går forpligtelsen videre. Lovens § 4, stk. 5, der gennemfører direktivets artikel 4, stk. 4, litra e, rummer således i så henseende en legal hensigtserklæring: Beslutninger af den art, arbejdsgiveren har beføjelse til at træffe, og som hører under stk. 1, nr. 3, skal drøftes *med henblik på at nå til enighed om, hvordan ændringerne gennemføres*. Her er der altså tale om en egentlig forhandlingspligt.

En sådan pligt i henhold til en hensigtserklæring af denne art indebærer, at arbejdsgiveren for at undgå ansvar (efter § 9, stk. 2), må være i stand til at påvise mere konkret, *hvordan* han under drøftelsen har søgt at opnå enighed. Han vil med andre ord ikke bare kunne lytte til lønmodtagerrepræsentanterne og dernæst konstatere, at enighed ikke kunne opnås. Se herom den nedenfor omtalte fagretlige praksis om virkningen af sådanne erklæringer.

Sammenfatning af samrådspligten

Lovteksten rummer visse logiske overlapninger, som kan føre til misforståelser. Sammenfattende kan imidlertid fastslås at:

- Der er en *generel pligt* for arbejdsgiveren til at åbne mulighed for en *dialog* om de anliggender, loven forpligter til at informere om. Denne skal foregå således, at *de ansatte skal får mulighed for at tilkendegive deres mening under forsvarlige omstændigheder, hvor synspunkterne kan inddrages i den videre beslutningsproces,*
- Hvad angår informationer om *væsentlige ændringer* for de ansatte, skal drøftelsen finde sted *med henblik på at nå til enighed om, hvorledes ændringerne kan gennemføres.*

Den endelige beslutning

Loven gør ikke indgreb i arbejdsgiverens ret til at bestemme i sidste ende. Når den lovlige høring (og drøftelse) er gennemført, ligger afgørelsen således i virksomhedens hånd (med de eventuelle begrænsninger, der måtte følge af andre, herunder overenskomstmæssige regler, som binder arbejdsgiverens beslutning i bestemte retninger). Dette konstateres udtrykkeligt i § 4, stk. 6, ifølge hvilken gennemførelsen af høringen/samrådet i henhold til stk. 3 og 4, herunder afholdelsen af møder, ikke ændrer på arbejdsgiverens beføjelser, altså hans ret til at træffe den endelige beslutning.

Reglen svarer i øvrigt til bestemmelserne i § 24, stk. 5, i lov om europæiske medarbejderråd og § 26, stk. 5, i loven om medarbejderindflydelse i SE-selskaber.

Om de grænser, der gælder for arbejdsgiverens beslutningstagen på det materielle plan, se i nærmere nedenfor.

Lov om information og høring af lønmodtagere

Praksis fra overenskomstområderne

Overenskomsterne indeholder mange forskrifter om høring, drøftelse og forhandling svarende til lovens. Se herom *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 6.3.1.

Høringsforpligtelser. Af den til sådanne overenskomstbestemmelser knyttede fagretlige praksis kan læses, at en høringsforpligtelse indebærer, at arbejdsgiveren, når en plan for de høringspligtige dispositioner er udfældet med en vis sikkerhed, skal påhøre, hvad lønmodtagerparten har at sige, så at det herfra fremførte kan indgå i overvejelserne, inden endelig beslutning træffes. Heraf følger, at en høringspligt anses overtrådt, såfremt høringen f.eks. først gennemføres efter, at beslutningen er truffet.

AT 2000/112 – AR 2000776 & AR 2000777: Se referatet ovenfor under omtalen af praksis vedr. overenskomstmæssige informationsklausuler.

AT 1982/104 – AR 9728: Se referatet ovenfor under omtalen af praksis vedr. overenskomstmæssige informationsklausuler.

AT B 1986-90/89 – FV 24/6 1988: Udtalt, at det efter almindelige arbejdsretlige principper tilkommer arbejdsgiveren at fastlægge den daglige arbejdstid inden for de rammer, der er fastsat overenskomstmæssigt (i det foreliggende tilfælde mellem kl. 06,00 og kl. 17,00). Den konkrete overenskomst krævede imidlertid, at arbejderne skulle høres, forinden den daglige arbejdstid blev fastlagt, og at arbejderne havde mulighed for at få en fagretlig prøvelse af, om arbejdsgiverens bestemmelser med hensyn til fastlæggelsen var udtryk for en manglende hensyntagen til arbejderne, som ikke var tilstrækkeligt begrundet i virksomhedens interesser. Da der var enighed om, at arbejdstidsspørgsmålet var drøftet mellem repræsentanter for medarbejderne og ledelsen, forinden beslutningen blev truffet, ansås virksomheden ikke at have tilsidesat denne forpligtelse.

SN 6/9 2001: Se referatet ovenfor under omtalen af praksis vedr. overenskomstmæssige informationsklausuler.

Det fremgår endvidere, at det kan gøres til genstand for retlig efterprøvelse, hvorvidt den *procedure*, der ligger i en overenskomstmæssig høringsklausul, er overholdt, altså om høringen er gennemført som foreskrevet.

Forhandlingsforpligtelser. Overenskomsterne pålægger arbejdsgiveren forhandlingspligter i mange relationer – således f.eks. med henblik på ydelse af løntillæg, fastsættelse af akkorder, ferieplacering, arbejdstidstilrettelæggelsen, rationaliseringer og ændringer i virksomheden, opsigelser osv. Se herom *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 6.3.1.

Af den hertil knyttede retspraksis fremgår, at en pligt til at forhandle ikke påfører arbejdsgiveren nogen retlig forpligtelse til at nå et resultat (jf. i øv-

rigt nedenfor om kollektive vetorettigheder), men at der dog er pligt til at gennemføre en *reel forhandling*. Følgelig må forhandlingen *gennemføres under sådanne omstændigheder og i en sådan form, at den tilsigtede påvirkning kan finde sted, og så at et forhandlingsresultat bliver muligt*. Derfor kan det ikke nytte noget, at forhandlingen først gennemføres så sent, at den beslutning, der skal forhandles om, allerede er truffet. Arbejdsgiverens beslutningsproces i de anliggende, der skal forhandles om, skal dog være nået så langt, at der foreligger en konkret plan. Endvidere anses forhandlingspligten for overtrådt, såfremt arbejdsgiveren *binder sig til anden side* med hensyn til det, der skal træffes beslutning om, inden forhandlingens gennemførelse.

AR 2644: Ifølge en ferieoverenskomst havde nogle arbejdsgiverorganisationer forpligtet medlemmerne til at fastsætte tidspunktet for afholdelse af ferie efter forhandling med arbejderne. Imidlertid havde de pågældende organisationer uden samråd med arbejderne forsøgt at gennemtvinge en ordning, hvorefter ferien inden for de enkelte byer skulle lægges som et samlet stop, således at al virksomhed i branchen standsede i dette tidsrum.

Udtalt, at overenskomsterne vel medførte, at den enkelte arbejdsgiver var berettiget til at bestemme ferietidspunktet, men dog først efter, at han på frit grundlag havde forhandlet med arbejderne i sin virksomhed herom. Det var i strid med disse bestemmelser, hvis parterne, forinden sådanne forhandlinger havde fundet sted, bandt sig over for andre til enten at kræve gennemført eller at modsætte sig bestemte ordninger. Først efter, at der gennem forhandling er opnået kendskab til arbejderens ønsker, kunne den enkelte arbejdsgiver således gyldigt træffe beslutning om ferieordningens gennemførelse, men da for så vidt uden, at der var noget til hinder for, at beslutningen kunne ske i samråd med andre arbejdsgivere. Der var herefter handlet i strid med den pågældende forhandlingspligt.

AR 1239: En bestemmelse om, at der mellem hovedorganisationerne skulle optages forhandling, forinden opsigelse af overenskomster fandt sted, var ikke opfyldt blot ved, at der havde været holdt et formelt møde, hvor man end ikke havde præciseret sine krav for hver enkelt overenskomsts vedkommende.

AT 1994/96 – AR 93473: Et forbund havde med Justitsministeriet en organisationsaftale, hvorefter forbundet tilsagde sin støtte til »*større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger*«, der berørte de ansatte. Forinden der blev truffet endelig beslutning om iværksættelse af sådanne foranstaltninger m.v., skulle der imidlertid ifølge organisationsaftalen optages drøftelser mellem de berørte parter. Tilsvarende gjaldt ifølge aftalen ved arbejdets overgang til entreprise. Ved cirkulære meddelte Justitsministeriet nu domstolene, at rengøringsopgaverne skulle udliciteres, og at såfremt et tilbud fra et privat rengøringsfirma om overtagelse af rengøringen burde antages som det økonomisk mest fordelagtige, skulle der, inden embedet fremsendte sin indstilling herom til ministeriet, optages drøftelser i overensstemmelse med organisationsaftalens bestemmelser, ligesom det burde fremgå af embedets indstilling, at disse drøftelser havde fundet sted. Efter indsigelse fra forbundet klargjorde Justitsministeriet i en ny cirkulæreskrivelse sin indstilling på den måde, at drøftelsen skulle finde

Lov om information og høring af lønmodtagere

sted senest inden, der blev truffet endelig beslutning om at overdrage rengøringsarbejdet, dvs. inden indsendelse af indstillingen, men at forbundet mente, at drøftelserne skulle ske allerede inden udbuddet fandt sted, og at der intet var til hinder for, at drøftelserne fandt sted, inden udbudsrunderen var afsluttet eller endog iværksat. Heller ikke dette fandt forbundet opfyldte organisationsaftalens krav, hvorfor der indledtes klagesag ved Arbejdsretten med krav om bod.

Udtalt, at det kunne give anledning til tvivl, hvornår de drøftelser, som aftalen forudsatte, skulle foregå. En stillingtagen hertil forudsatte i hvert fald, at bestemmelsen læstes i sin helhed, og Justitsministeriets cirkulæreskrivelse indeholdt ikke en fuldstændig gengivelse af bestemmelsen, men måtte forstås som ministeriets fortolkning af den. I den opfølgende cirkulæreskrivelse var bestemmelsen ganske vist gengivet i sin helhed, men trods protest fra forbundet havde Justitsministeriet fastholdt sin tidligere tilkendegivne opfattelse, dog med en tilføjelse om, at man ingen indvendinger havde mod, at drøftelserne foregik på et tidligere tidspunkt. I tre tilfælde, der var forelagt Arbejdsretten, måtte det lægges til grund, at de foretagne drøftelser alene eller i hvert fald væsentligst havde bestået i en orientering om det faktisk passede, og under disse omstændigheder kunne det ikke tillægges betydning, at der efter de foreliggende referater ikke fra forbundets side var fremkommet relevante indsigelser, som skulle være indgået i Justitsministeriets overvejelser. Herefter ansås der at være begået overenskomstbrud. Ved fastsættelsen af boden lagdes der vægt på, at ministeriet ensidigt havde tilkendegivet sin forståelse af bestemmelsen, og at organisationsaftalen i de tre tilfælde, der var forelagt Arbejdsretten, reelt var blevet indholdsløs. Herefter fastsattes boden til 150.000 kr.

AT 1993/111 – AR 93020: En organisationsmæssig aftale i forbindelse med overdragelse af noget rengøringsarbejde fra det offentlige og til en privat virksomhed fastslog, at man »starter drøftelser/forhandlinger« om arbejdsplanerne. På dette grundlag hævdede lønmodtagersiden, at parterne skulle være enige om nye arbejdsplaner og metoder, før de kunne gennemføres på arbejdspladsen.

Udtalt, at den pågældende aftale var forhandlet gennem mange timer og ikke efter sin ordlyd indeholdt nogen afvigelse fra arbejdsgiverens ledelsesret, hvorfor den ikke udtrykkeligt afskar gennemførelsen af arbejdsplaner, som ikke forinden var godkendt af arbejdstagerorganisationerne. Det var ikke i sig selv et brud på aftalen, at arbejdsgiveren under de pågående overvejelser om ændrede planer allerede i december 1992 mente at have konstateret, at der ikke var mulighed for at opnå resultater ved fortsatte forhandlinger, og derfor straks satte sine egne planer i kraft, uagtet den endelige frist ifølge aftalen var sat til en senere dato.

AT 1990/21 – AR 88300: Efter en opstået strid om udførelsen af noget overarbejde, blev det på et fællesmøde vedtaget at pålægge parterne lokalt at aftale en plan for afvikling af afspadsering. Arbejdsgiveren havde herefter indledt forhandlinger og forelagt en plan, hvor efter der dels skulle søges afkøbt medarbejderne nogle afspadseringsdage, dels skulle foretages en afspadsering. Der fremsattes imidlertid fra arbejdstagerside nogle urimelige krav, som ville vanskeliggøre yderligere forhandlinger, men der blev alligevel aftalt et nyt møde til den følgende dag. På dette møde fremlagde man fra arbejdstagerside en plan for afspadseringen, men arbejdsgiveren erklærede uden forhandling herom, at denne plan ikke ville blive fulgt. Egentlige for-

handlinger, som førte til ændringer af planen, blev først iværksat efter, at klage var indgivet til Arbejdsretten.

Antaget, at denne fremgangsmåde ikke opfyldte pålægget om forhandling. Der blev herfor i anledning af manglende opfyldelse af overenskomstens afspadseringsregler pålagt arbejdsgiveren en bod på 50.000 kr.

AT 1985/40 – AR 10258: I en aftale om pligt til at orientere tillidsrepræsentanterne forud for afskedigelser ansås efter aftalens praktisering i 4 år også at ligge en ret for dem til at forlange afskedigelserne drøftet, og dette forudsatte en reel forhandling.

AT 1982/60 – AR 9555: En leder af en skolepasningsordning afskedigedes uansøgt i anledning af, at han havde deltaget i en overenskomststridig vægring ved at modtage 3 børn mere i pasningsordningen. Fagorganisationen klagede herefter over, at der på kommunalbestyrelsesmøde var truffet beslutning om afskedigelse, hvilket hævdedes at gøre en overenskomstmæssig regel om ret for fagorganisationen til forhandling om sådanne afskedigelser illusorisk.

Antaget, at der i kommunalbestyrelsens beslutning alene lå en tiltrædelse af, at der blev iværksat en afskedigelsesprocedure, og at en sådan beslutning ikke var i strid med den i overenskomsten krævede fremgangsmåde, da denne fremgangsmåde nøje var iagttaget af kommunen.

FV 23/9 2002: Ifølge en kollektiv overenskomst skulle der for arbejde i regelmæssige skift efter et lokalt aftalt turnusskema betales nogle nærmere fastsatte tillæg. Spørgsmålet var nu, hvorvidt sådan turnus og vagtplan forudsatte en aftale mellem parterne, eller om virksomheden var berettiget til efter en reel forhandling om enkeltheder i planen at fastsætte denne ensidigt.

Udtalt, at efter et protokollat om fleksibilitet var det en forudsætning for fastsættelse af turnusplaner for holddrift, at der forinden havde været en lokal forhandling herom. Dette indebar, at parterne var forpligtet til at indgå i en reel forhandling med det formål at søge at opnå enighed. Men forpligtelsen til at forhandle var ikke ensbetydende med, at der kun kunne fastsættes turnusplaner, hvis forhandlingen førte til enighed mellem parterne.

FV 14/12 1990: En kommunal overenskomst udtalte, at den ikke gjaldt arbejdsområder, der efter drøftelse mellem parterne var eller blev afgivet i entreprise, samt at de nævnte drøftelser, der skulle foregå, inden kommunalbestyrelsen traf endelig beslutning om overgivelse i entreprise, fandt sted ved samråd i samarbejdsudvalget, hvor sådant er oprettet, og ellers ved et møde med tillidsrepræsentanten og forbundets lokale afdeling. Forbundet klagede imidlertid over tilsidesættelse af denne regel i et konkret tilfælde.

Udtalt, at overenskomstens krav om en forudgående drøftelse indebar, at der enten i samarbejdsudvalget eller som i den konkrete sag ved et særligt indkaldt møde skulle gives parterne lejlighed til at fremføre deres synspunkter og evt. ønsker med hensyn til entrepriseforslag. En sådan mulighed havde fagforeningen fået på et møde 25. marts 1988, og det kunne ikke lastes arbejdsgiveren, at fagforeningens repræsentant i overvejende grad alene syntes at have interesseret sig for opsigelsesvarslerens længde. Der kunne ikke i den yderst kortfattede bestemmelse indlægges en særlig

Lov om information og høring af lønmodtagere

pligt med hensyn til hvilket materiale, der skulle foreligge eller frister for evt. fremsættelse af alternative tilbud. Endelig beslutning om arbejdets overgivelse i entreprise var først blevet truffet efter mødet, og opsigelserne var først afgivet 28. marts 1988, og indtil man den 29. juni s.å. havde accepteret entreprisetilbuddet havde fagforeningen i øvrigt lejlighed til at søge at få indflydelse på afgørelsen ved at komme med andre forslag. Herefter fandtes overenskomstens regel ikke overtrådt.

FV 5/12 1986: En overenskomst mellem et rederi og Sømændenes Forbund fastslog, hvor mange dæksbesætninger der skulle ansættes på rederiets færger, samt at »ændringer i fartplanen medfører fornyede forhandlinger«. I forbindelse med planer om indførelse af en ekstra færgetur gennemførte Sømændenes Forbund nogle møder med arbejdsgiveren, afslutningsvis et fællesmøde i anledning af dennes påståede brud på pligten til at optage forhandlinger med forbundet.

Udtalt, at nævnte overenskomstbestemmelse i overensstemmelse med sin ordlyd måtte forstås således, at enhver ændring i fartplanen udløste en ret til forhandlinger. De konkret gennemførte ændringer gav forbundet en sådan ret. Overenskomstbestemmelsen ansås endvidere at medføre en vis forpligtelse til at indlade sig i realitetsforhandlinger om fremsatte forslag. Da forbundet krævede forhandling og ønskede at drøfte mulighederne for kompensation for forringelse af besætningernes fritid som følge af den nye fartplan, var der blevet holdt møder herom. Herunder havde arbejdsgiverparten imidlertid fastholdt sit standpunkt gående ud på, at overenskomstbestemmelsen ikke medførte pligt til at optage forhandling i tilfælde som det foreliggende, og der var efter det oplyste ikke foregået egentlige realitetsforhandlinger om kompensationskravet. Herefter ansås arbejdsgiverparten ikke at have opfyldt sin forpligtelse til at optage forhandlinger.

SN 26/4 1994: Se referatet ovenfor under omtalen af tidspunktet for informationen.

Sml. i øvrigt:

B 27/4 1981 (Retten ikke angivet; PS 526/1980, Gelsted): Nogle førte forhandlinger efter lovgivningen om kollektive afskedigelser ansås ikke reelle, hvorfor loven var overtrådt.

B 18/8 1980 (Kriminalretten i Frederikssund, PS 781/79): På det møde, hvor en pressemeddelelse om afskedigelserne blev udleveret, var afskedigelsesbeslutning allerede truffet, hvorfor forhandlingsreglerne i lovgivningen om kollektive afskedigelser var overtrådt.

ED 27/1 2005 – sag C-188/03: I forbindelse med konkursbehandling af en virksomhed gennemførtes en kollektiv afskedigelse. Den forelæggende ret ønskede herefter oplyst, bl.a., om direktivets artikel 2-4 om arbejdsgivers pligt til information, konsultation m.v. skal fortolkes således, at arbejdsgiveren har ret til at foretage kollektive afskedigelser, inden såvel konsultationsproceduren i direktivets artikel 2 som meddelelsesproceduren i samme direktivs artikel 3 og 4 er afsluttet.

Udtalt, at arbejdsgiveren (først) har ret til at foretage kollektive afskedigelser, efter at konsultationsproceduren i artikel 2 i direktiv 98/59 er afsluttet, og efter at pla-

nen om kollektiv afskedigelse er blevet meddelt som fastsat i samme direktivs artikel 3 og 4.

Hensigtserklæringer. M.h.t. spørgsmålet om, hvor store bestræbelser, arbejdsgiveren skal udfolde for at nå en aftale, herunder hvor langt arbejdsgiveren materielt skal strække sig, har det betydning, om forhandlingen er bundet op på en *hensigtserklæring*. Også om virkningen af sådanne tilkendegivelser foreligger en vis fagretlig retspraksis. Denne viser, at det efterprøves, *om arbejdsgiveren i passende omfang har forsøgt at leve op til netop de forpligtelser*, erklæringen pålægger ham.

AR 2446: En overenskomst fastslog, at »overarbejde skal søges indskrænket og i øvrigt så vidt muligt undgås«, ligesom arbejdsgiverparten af hensyn til arbejdsløsheden havde lovet »at undgå overarbejde, som ikke er absolut påkrævet«. Ikke desto mindre havde en virksomhed under overenskomsten ladet udføre overarbejde af usædvanligt stort omfang.

Efter overenskomstens indhold påhvilede det virksomheden aktivt at virke for at undgå overarbejde, og en sådan aktivitet sås ikke at være udfoldet. Virksomheden blev herefter idømt bod for overtrædelse af overenskomsten.

AR 944: I et forligsmandsforslag, som tiltrådtes af organisationerne på begge sider, bestemtes det, at der skulle optages lokale forhandlinger om overenskomstforholdene i nogle nærmere angivne byer, og at det ved forhandlingerne skulle tilstræbes at tilvejebringe overenskomst i overensstemmelse med forholdene i byer af tilsvarende størrelse.

Udtalt, at den omhandlede bestemmelse måtte antages at gælde arbejdspladser, hvor den ene eller den anden af parterne havde ønsket forhold, der afveg stærkt fra det almindelige, bragt i samklang hermed, og at bestemmelsen pålagde parterne en positiv pligt til at medvirke til, at dette skete, selvom der herved måtte blive spørgsmål om at yde visse ofre. Da det nu ikke fra forbundets side var bevist, at de lokale forhold var af en sådan art, at det kunne berettige til den ganske afvisende holdning, som man fra arbejdernes side havde udvist over for ethvert forsøg på nedsættelse af satsen, som lå over det almindelige, måtte det skønnes, at arbejdernes side havde undladt at opfylde den pligt, den nævnte bestemmelse pålagde dem. Forbundet blev herefter pålagt bod og tilpligtet at optage forhandling.

FV 11/8 1993: En virksomhed havde ved en lokalaftale om fratrædelsespolitik forpligtet sig til at tilstræbe, at der i afskedingssituationer skulle ske en vægtning af anciennitetshensynet over for driftsmæssige hensyn, således at medarbejdere med over 10 års anciennitet normalt ikke ville blive berørt af mandskabsjusteringer. Der afskedigedes imidlertid 10 medarbejdere med sådan anciennitet.

Udtalt, at aftalen måtte indebære, at virksomheden i den konkrete afskedingssituation må kunne godtgøre, at det efter en seriøs afvejning af drifts- og anciennitetshensyn er nødvendigt at afskedige en medarbejder med mere end 10 års anciennitet.

Lov om information og høring af lønmodtagere

Sanktioner

Overtrædelse af informations- og høringslovens regler vil kun vanskeligt få sådanne følger i et individuelt ansættelsesforhold, at det kan begrunde sanktioner i samme. Der er derfor ved lovens § 9 fastsat bødestraf for overtrædelse af bestemmelserne.

De materielle grænser for arbejdsgiverens beslutningsret

Det er som allerede nævnt ovenfor i introduktionen, punkt 1, som *retligt udgangspunkt arbejdsgiveren, der på det materielle plan har den endelige beslutningsret* m.h.t. forholdene på arbejdspladsen. *Denne ret berøres ikke af informations- og samrådsloven.* Derimod påvirkes den på forskellig vis af andre love, overenskomster, aftaler og almene retsprincipper.

Den almene ramme

Om konsekvenserne af den ledelsesordning, der er hjemlet i dansk arbejdsret, kan mere overordnet siges følgende:

Lønmodtageren vil under den løbende ansættelse i mangel af anden regel være forpligtet til at efterkomme trufne ledelsesbeslutninger. Vægring herved vil således i mangel af (gode) undskyldningsgrunde udgøre grov og dermed hævebegrundende misligholdelse, idet sådant undergraver af en af et ansættelsesforholds væsentligste forudsætninger. Se om konsekvenserne af lydighedsnægtelse nærmere *Ansættelsesretten*, afsnit XIII, 2.1 (elektronisk opdaterede udgave).

Arbejdsgiverens frihed til at træffe bestemmelse er imidlertid i stor stil modificeret via udtrykkelige klausuler i love, overenskomster og personlige kontrakter, der opstiller rammer for, hvad arbejdsgiveren kan beslutte, og hvordan beslutningen skal træffes – evt. beslutningskriterier, som arbejdsgiveren er forpligtet til at følge. *Ydermere* begrænses arbejdsgiverens frihed ud fra ansættelsesforholdets og de gældende overenskomsters *uskrevne* forudsætninger.

Eftersom det af den grund ikke altid er let at sige, hvad arbejdsgiveren kan forlange, og hvad han ikke kan forlange, opstår der et spørgsmål om, hvad retsstillingen er, i tiden indtil der foreligger en retsafgørelse desangående. Dette bestemmes (i mangel af anden udtrykkelig regel) ud fra almindelige retlige overvejelser. Normalt vil man i så henseende tage udgangspunkt i en afvejning af den praktiske skadevirkning af, at lønmodtageren nægter at følge anvisningerne (>lyde ordre<) over for følgen af, at han nægter det. Som regel er det således, at skaden vil kunne være adskilligt større ved at nægte at gøre som forlangt end ved at gøre det. Gennemsnitligt set lader skaden sig altså bedst rette op igen efterfølgende, såfremt det pålægges lønmodtageren at bøje af i første omgang. Men beskyttelsesinteressens karakter kan dog være en sådan, at afvejelsen vil falde anderledes ud. F.eks. vil en vægring begrundet i

hensynet til lønmodtagerens liv eller helbred lettere være tilladelig end vægringer med andre begrundelser.

Såfremt det ved den efterfølgende retlige afgørelse om vægringens retmæssighed fastslås, at vægringen var lovlig, kan lønmodtageren ikke i henhold til de *ansættelsesretlige* (altså de individualarbejdsretlige) regler holdes ansvarlig for *selve* den omstændighed, at han har vægret sig. Såfremt han er blevet bortvist i den anledning, vil arbejdsgiveren med andre ord så blive erstatningsansvarlig for kontraktens afbrydelse i utide. Hvis imidlertid arbejdsforholdet er dækket af kollektiv overenskomst, vil en sådan nægtelse kunne udgøre et brud på dennes forudsætning om, at arbejdet *skal* videreføres uforstyrret i henhold til de anvisninger, arbejdsgiveren giver, indtil striden om, hvad arbejdsgiveren kan forlange, er afgjort ad fagretlig vej. Der vil med andre ord så kunne blive tale om bodsansvar for *selve* vægringen, uanset om denne senere måtte vise sig at være beføjet. Der tales derfor i den kollektive arbejdsret om, at arbejdsgiveren har *tolkningsretten* – se herom *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 4.

Almene regler om ledelsesrettens materielle grænser – saglighedskravet ved dens udøvelse

Der har i dansk ret været ført en diskussion om, hvorvidt arbejdsgiverens bestemmelsesret på det materielle plan er begrænset ikke blot af de *udtrykkelige* regler desangående, der er opstillet i lovgivningen, overenskomsterne og vedtagelser på det individuelle plan, men også af en *bredere saglighedsnorm*, der indfortolkes som almindelig forudsætning for overenskomster og individuelle aftaler.

Opfattelsen i den arbejdsretlige teori har traditionelt været, at der i mangel af klar hjemmel for det modsatte ikke gælder noget sådant saglighedskrav. Som repræsentant for denne opfattelse står f.eks. Ruth Nielsen. Hun vil således i sin disputats *Arbejdsgiverens ledelsesret i EF-retlig belysning* (1992) »omfortolke dansk ret og opstille et almindeligt saglighedskrav til arbejdsgiveren i relation til individuelle ansættelsesforhold« i lyset af de internationale retskilder (se s. 1 og 27). I denne forbindelse tager hun udgangspunkt i en opfattelse af, at den kollektive lønmodtagerpart er inkompetent vedr. forhold, der falder under ledelsesretten, hvor arbejdsgiveren nemlig (i mangel af overenskomst om anden ordning) antages at have den endelige afgørelse (s. 28). På det individuelle plan antager hun, at den enkelte ansatte har pligt til subordination, eftersom manglende sådan i forhold til korrekt udøvelse af ledelsesretten i grove tilfælde berettiger til bortvisning (s. 28 f). Endvidere nævnes i disputatsen s. 36, at det hidtil har været den overvejende opfattelse i dansk arbejdsretlig litteratur, at rent danske regler ikke hjemlede noget generelt saglighedsværn.

Andre forfattere synes ikke at have identificeret problemstillingen, hvorved deres fremstillinger af ledelsesretten meget vel kunne læses i overens-

Lov om information og høring af lønmodtagere

stemmelse med Ruth Nielsens opfattelse. Denne manglende identifikation af problemet har tilsyneladende også dannet udgangspunkt for opfattelsen hos arbejdsmarkedets parter. Især kan nævnes de forhold omkring udviklingen af et værn mod usaglig afskedigelse, Jørgen Rønnow Bruun peger på i sin ph.d. afhandling *Usaglig Afskedigelse* (1996) s. 16 ff. Han redegør her for de tilløb, der var i begyndelsen af det 20. århundrede hos Den faste Voldgiftsret til at antage, at arbejdsgiverens afskedigelsesret ikke er helt og aldeles fri, men at arbejdsgiveren skal have saglige, driftsmæssige grunde for sin beslutning. Bruun konstaterer imidlertid, at disse tilløb ikke fulgtes op af De samvirkende Fagforbund med nye sager for at få klarificeret, hvor begrænsningerne i så henseende nærmere gik. Derfor fæstnede den opfattelse sig gradvis hos organisationerne, at der som retligt udgangspunkt var total afskedigelsesfrihed. Se herom også *Ansættelsesretten* afsnit XIV, 2.5.3.1.

Inden for den almene formueret, som også arbejdsretten hviler på, opstilles der imidlertid ud fra friere overvejelser visse almene regler til værn mod privat magtmisbrug. I sin disputats *Retsmisbrug i formueretten* (2001) konkluderer Jens Evald således, at der er belæg for at opstille en retsmisbrugs lære. Ifølge denne foreligger retsstridig retsmisbrug ved formålsstridig retsudøvelse og ved formålsløs retsudøvelse, altså chikane. Se o.c. s. 318 ff. Det samme gælder, når ret udøves under omstændigheder, hvor der er et væsentligt misforhold mellem rettighedshaverens interesse i at udøve retten og ulemperne for den forpligtede (dvs. ud fra en proportionalitetsvurdering, o.c. s. 320 ff.). Evald supplerer endvidere med en rimeligheds- og hæderlighedsstandard (o.c. s. 322 ff.).

Inden for arbejdsretten redegjorde nærværende forfatter i artiklen *Lønmodtagerpositioner i virksomhederne* (FSR's årsskrift 1991, København, red. Aage Michelsen og Niels Ørgaard) i 1991 for arbejdsretlig retspraksis på dette område. Her konstateres, at der efter retspraksis gælder en række bredere forudsætninger for såvel den individuelle ansættelseskontrakt som den kollektive overenskomst også uden for offentlige ansættelser (hvor et saglighedskrav jo følger allerede af de offentligretlige regler), hvilke forudsætninger lader sig sammenfatte i et generelt krav om, at arbejdsgiveren skal have sagligt belæg for sine beslutninger i det løbende ansættelsesforhold. Artiklen er senere uddybet såvel i forfatterens fremstillinger af den kollektive arbejdsret som ansættelsesretten (jf. senest *Kollektivarbejdsretten* s. 404 ff. og *Ansættelsesretten*, s. 746 f). Her sammenfattes retstilstanden ud fra retspraksis således på den måde, at der bortset fra i henseende til afskedigelsesretten, hvor stillingen af de nævnte historiske grunde er anderledes, som forudsætning for enhver arbejdsaftale og kollektiv overenskomst gælder en almindelig, af hensynene i de enkelte tilfælde bestemt (udfyldende) norm, som bedst kan sammenfattes i et krav om, at ledelsesbeslutninger i det løbende ansættelsesforhold skal have saglig grund. Dette udtrykkes i øvrigt i enkelte afgø-

relser direkte under anvendelse af dette udtryk og i visse andre som en mere generel konstatering af, at ledelsesretten ikke må »misbruges«.

Tilsvarende giver Jens Kristiansen nu i *Den kollektive Arbejdsret* (2004) s. 362 f udtryk for, at der på overenskomstområderne gælder et saglighedskrav, hvis indhold groft set defineres i overensstemmelse med foregående.

Kravet genfindes i andre nordiske retsordener:

Henning Jakhelln udtaler herom i *Oversigt over arbejdsretten* (3. udgave, 2004), s. 42 f, at de beslutninger, arbejdsgiveren træffer i henhold til ledelsesretten, skal holde sig inden for de rammer, et generelt saglighedskrav tilsiger. Eftersom underordningsforholdet indebærer, at ledelsens beslutninger kan få meget indgribende følger for de berørte arbejdstagere, må disse beslutninger ifølge ham bygge på et ordentligt og anerkendelsesværdigt grundlag og ikke skyldes vilkårlighed, nykker, tilfældige indfald, hævnerrighed osv. på arbejdsgiverside. Han ser i dag saglighedskravet som et almindeligt arbejdsretligt princip.

Tilsvarende skriver Jan Dege i *Arbejdsrett. Rettigheder og plikter i arbejdsforhold* (2003), s. 177 ff., at ordrer skal have saglig grund i virksomhedens ide og formål. Herunder må de ikke være f.eks. chikanøse eller helt urimelige eller udgøre en blot og bar magtdemonstration. I *Arbejdsgivers styringsrett*, bind I (1995), s. 10, fremhæver han som bærende pointe, at ledelsesretten ikke må udøves vilkårligt, og at den ikke må influeres af udenfor liggende hensyn, ligesom han s. 14 anfører, at ledelsesbeslutninger ikke må gå videre, end målet tilsiger, samt at der ved vurderingen af den også må tages hensyn til beslutningens virkninger for de, der berøres af den.

I artiklen *Arbejdsrett og styringsrett – et perspektiv* (*Arbejdsrett og arbejdsliv* bind 1, hæfte 1 2003 s. 22 ff. fremhæver Stein Evju tilsvarende, at ledelsesretten begrænses af mere almene saglighedsnormer. Heri antages at ligge dels, at beslutningen skal bygge på et rigtigt og tilstrækkeligt faktisk grundlag, således at fremgangsmåden frem til den indgår som element, dels at den skal være begrundet i forhold, der angår virksomheden. Den antages endvidere også at implicere en hensyntagen til virkningerne af beslutningen for dem, der berøres af dispositionen, og en (interesse)afvejning mellem hensynene til begge parter.

Fra norsk ret kendes da også højesteretsdommen i Norsk Retstidende 2001 s. 418, hvori udtales, at »styringsretten begrænses imidlertid også af mer allmenne sagslighedsnormer. Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn«. Afgjørelsen rummer i øvrigt en udtalelse, der forudsætter, at der eksisterer en alment gældende saglighedsnorm.

I svensk ret er Folke Schmidt inde på problemet i den udførlige førsteudgave af *Tjänsteavtalet* (1959). Han noterer her, at der er to forskellige opfattelser. Ifølge den ene er arbejdsgiveren forpligtet til at overholde »objektive normer«, når der træffes beslutning, medens han ifølge den anden og i private ansættelser gældende har en vidstrakt frihed til som ejer at give de forskrifter, han til enhver tid finder hensigtsmæssige (altså har et ret frit skøn). Schmidts gennemgang af problemstillingen er imidlertid koncentreret om at afklare, hvor langt overenskomster og aftaler begrænser arbejdsgiverens frihed, og ikke på at få klarificeret, hvilke grænser der må gælde ud fra de almindelige forudsætninger for anerkendelsen af denne frihed.

Reinhold Fahlbeck er nærmere inde herpå i *Praktisk arbetsrätt* (1989). Her gør

Lov om information og høring af lønmodtagere

han s. 219 ff gør opmærksom på, at ledelsesretten begrænses bl.a. derved, at det, arbejdsgiveren forlanger, skal være *rimeligt*, og at det – med udtryk hentet fra Arbetsdomstolens praksis – ikke må stride mod »god skik« i ansættelsesforholdet, på arbejdsmarkedet eller mere alment mod »lov og god skik«. Arbejdsgiveren skal ifølge Fahlbeck også optræde korrekt og med øje for den ansattes behov for hjælp og bistand under hensyn til pågældendes specielle forudsætninger og vanskeligheder. Ordensregler skal være sagligt begrundede – hvilket krav Fahlbeck finder ligger på linje med den almene udvikling inden for arbejdsretten (sammesteds s. 224). Man synes altså ikke i Sverige at have identificeret problemet på en måde, som danner grundlag for, at der er opstillet et alment krav om, at ledelsesdispositioner skal have saglig grund. Fokus har været på de såkaldte arbejdsgiverprærogativer. Men det forekommer som om, man ad andre veje meget langt vil nå frem til samme resultater som i Danmark. Svensk retspraksis er imidlertid så beskeden, at der kan siges noget endeligt desangående.

Se i øvrigt om svensk ret også Tore Sigeman i *Arbetsrätten*, 2001, s. 101, samme i artiklen *Rättsfall at minnas i Vänbög til Jan Hellner* (1997), *Arbetslivsinstitutets betænkning 2002:56 s. 350 ff* samt Håkan Göransson, *Godtycklighet eller godtagbara skäl vid arbetsledningsbeslut* i J. Rosen (red.) *Lex ferenda* (Skrifter utgivna av Juridiska Fakulteten ved Stockholms Universitet, nr. 50) 1996, s. 53 ff.

Om dansk retspraksis vedrørende saglighedskravets indhold kan mere overordnet siges følgende:

Når en lønmodtager står alene over for sin arbejdsgiver på det individuelle plan, vil han normalt ikke være motiveret til at forlange efterprøvet, hvorvidt arbejdsgiveren med den ene eller anden beslutning har overtrådt en generel saglighedsnorm. Derimod er de begrænsninger i arbejdsgiverens beslutningsfrihed, et sådan saglighedskrav tilsiger, nærliggende objekt for efterprøvelse via de faglige organisationer, som har indgået kollektivt overenskomst med pågældende arbejdsgiver og dermed har en naturlig ramme for en retlig prøvelse. Der har i konsekvens heraf udviklet sig en fyldig fagretlig retspraksis om spørgsmålet på overenskomstmråderne.

Sagerne er på det fagretlige plan dukket op i mange forskellige henseender, hvor problemet påkaldte sig en nærmere stillingtagen. Af dem kan læses, at *arbejdsgiverens beslutning skal have driftsmæssige grunde*, samt at arbejdsgiveren skal *tage hensyn til lønmodtagersidens interesser*. Når hensyn på begge sider gør sig gældende, må der foretages en afvejning af de driftsmæssige behov over for lønmodtagernes interesser (der må altså gennemføres en *proportionalitetsvurdering*), og kun hvis denne falder ud i arbejdsgiverens favør, er beslutningen lovlig.

Det på dette grundlag muligt at få påkendt retligt, om en arbejdsgiver i sine beslutninger er gået for vidt. Derimod er det normalt ikke muligt ad retens vej at få fastslået, *hvad* arbejdsgiverens beslutning mere konkret skal gå ud på – det er kun ledelsesskønnetts *grænser*, således som disse er fastlagt i de personlige ansættelseskontrakter og overenskomsterne, eller som følger af almindelige forudsætninger for samme, der kan efterprøves. Se i øvrigt herved

også *Arbejdsrettens almindelige Del, 2. udg.*, afsnit VIII, 1, om sondringen mellem interessekonflikter og retskonflikter.

Eksempler:

AR 1062: Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsgiveren i henseende til en konkret afgørelse havde skønnet rigtigt i sin vurdering af, hvad driftsmæssige grunde tilsagde, kunne ikke kræves forelagt for faglig voldgift, da noget sådant hverken havde hjemmel i almindeligt anerkendte retsgrundsætninger eller i nogen bestemmelse i den pågældende overenskomst.

AT B 1986-90/36 – FV 28/10 1986: Den ugentlige arbejdstid skulle nedsættes med 1 time, og en virksomhed forhandlede lægningen af denne arbejdstidsforkortelse med sine medarbejdere, men da enighed ikke kunne opnås, lagde arbejdsgiveren arbejdstidsnedsættelsen som 12 minutter på hver af ugens 5 dage.

Opmanden kunne ikke i mangel af udtrykkelig hjemmel hertil bestemme, hvorledes arbejdstiden skulle fastlægges.

FV 25/6 1957: En overenskomst bestemte, at ferien skulle fastlægges efter forhandling mellem virksomhedens ledelse og arbejderne og under hensyntagen til den enkelte virksomheds tarv. En arbejdsgiver traf i henhold hertil mod arbejdernes protest beslutning om tidspunktet for ferien.

Retten fandt, at denne beslutning ikke kunne anfægtes. Fastsættelsen af ferien skulle således efter overenskomsten *også* ske under hensyntagen til virksomhedens tarv. Det måtte følge heraf, at arbejdsgivernes ønsker og synspunkter i overvejende grad blev afgørende for den endelige bestemmelse. Kun hvis det kunne antages, at ikke driftsmæssige, men uvedkommende hensyn havde været bestemmende for arbejdsgiverne ved fastlæggelsen af ferien, vil denne kunne ændres af en faglig voldgiftsret. Ud fra oplysningerne om produktions- og afsætningsforholdene, kunne det imidlertid ikke statueres, at feriens placering var bestemt af uvedkommende hensyn.

Se i øvrigt *Ansættelsesretten*, afsnit XIII, 2.1 (elektronisk opdaterede version) og *Kollektivarbejdsretten*, afsnit XXIV, 3.2 (elektronisk opdaterede version).

Kravet om driftsmæssig grund. Afgørelserne fastslår udtrykkeligt eller har dog som klar forudsætning, at arbejdsgiverens beslutninger mere generelt skal være begrundet i hensynet til »*virksomhedens tarv*«, »*driftsmæssige hensyn*«, *at den ikke må være »vilkårlig« el. lign.* Selv uden udtrykkelig hjemmel herfor i overenskomsten må arbejdsgiveren følgelig være i stand til at redegøre for, *hvilke* driftsmæssige hensyn der har motiveret ham, såfremt den beslutning, han ønsker at træffe, belaster lønmodtageren på en eller anden vis.

Eksempler:

Lov om information og høring af lønmodtagere

AR 6027: Nogle maskinarbejdere vægrede sig på et tidspunkt ved at udfylde mere specificerede arbejdsedler end hidtil over den tid, de anvendte til maskinreparation på den tobaksfabrik, hvor de var ansat på ugelønsbasis.

Udtalt, at arbejdsedlerne, hvis udfyldning ikke påførte de pågældende ulempe eller tab, faldt inden for de kontrolforanstaltninger, arbejdsgiveren i henhold til Hovedaftalen kunne kræve gennemført af hensyn til virksomhedens drift. Virksomhedens påbud om udfyldning skulle derfor straks efterleves.

AR 230: En overenskomst fastslog, at middagspausen efter arbejdsgiverens ønske kunne forskydes 1 time. Alligevel nægtede en del arbejdere nogle dage at udføre arbejdet, som de blev sat til i den normale middagspause.

Udtalt, at det måtte være en forudsætning for en bestemmelse som den anførte, at den »ikke anvendes vilkårligt, men kun af virkeligt driftsmæssige grunde«.

AT 1995/129: I januar 1989 udsendte en arbejdsgiver et reglement vedrørende spiritusindtagelse på arbejdspladsen, som tillod en vis nydelse af sådant. Ifølge arbejdsgiverens proceserklæring måtte dette anses som et aftalt reglement. Dette var herefter omfattet af overenskomstens regler om opsigelse af lokalaftaler.

Pr. 1. januar 1995 indførtes imidlertid totalt spiritusforbud uden opsigelse af reglementet (altså det, der herefter måtte betragtes som en lokalaftale) efter overenskomstens regler. Der var ikke påvist nogen driftsmæssig begrundelse herfor. Herefter pålagdes arbejdsgiveren en bod på 100.000 kr. (fordelt på de implicerede 4 forbund med hhv. 70.000 kr., 20.000 kr., og 2 gange 5.000 kr.).

FV 6/11 1995: En arbejdsgiver indførte regler om begrænsning af rygningen på arbejdspladsen på den måde, at mulighederne for at ryge gradvist ville blive mere og mere begrænsede, og således at der evt. ville blive indført totalt rygeforbud straks, såfremt overgangsreglerne ikke blev håndteret fornuftigt. Som grundlag herfor henvises til arbejdsmiljøhensyn, sundhedshensyn, hensynet til de 2/3 af medarbejderne, der var ikke-rygere, hensynet til at man over for kunderne gerne ville fremstå som en grøn virksomhed, hensynet at man arbejdede med brandbare væsker, forsikringshensyn, moralske hensyn, hensyn til den øvrige del af koncernen (hvor man i andre virksomheder havde rygeforbud), effektivitetshensyn og økonomiske hensyn.

Udtalt, at det er en almindelig forudsætning for, at en arbejdsgiver i kraft af sin ledelsesret kan give reglementariske bestemmelser, at disse er driftsmæssigt begrundet, ikke udtryk for chikane eller vilkårlighed over for medarbejderne, og at de ikke går videre end nødvendigt hensyn til driften betinger. Der ansås ikke at være grundlag for at betvivle de af virksomheden angivne grunde for rygeforskrifterne, hvilke hensyn ikke kunne tilsidesættes som usaglige ud fra hensynet til virksomhedens drift i vid forstand. Det bemærkedes dog, at reglementariske bestemmelser som de foreliggende var af så væsentlig betydning for de ansatte, at de ikke burde udsendes uden fornyet drøftelse med medarbejderne (i samarbejdsudvalget, som havde eksisteret siden midten af 1994). Der kunne vel rejses tvivl om, hvor vidtgående et rygeforbud, der var dokumenteret som driftsmæssigt nødvendigt. På den anden side afgav de foreliggende forhold tilstrækkelig støtte for et rygeforbud uden nogen begrænsninger. Og voldgiftsretten kunne ikke vurdere, om et sådant forbud ud fra personalemæssige overvejelser var hensigtsmæssigt. Dog måtte et senere indført egentligt rygeforbud

også forudsætte forudgående drøftelse i virksomhedens samarbejdsudvalg. Spørgsmålet om sanktioner i anledning af evt. tilsidesættelse af regler om rygebegrænsninger eller forbud måtte bero på en konkret bedømmelse af den enkelte overtrædelse.

FV 15/6 1988: En arbejdsgiver krævede udfyldning af en rubrik på en arbejdsseddel til brug for registrering af antallet af produktionsenheder med henblik på at sikre virksomhedens overblik over produktionsforløbet og nødvendige kalkulationer. På forbundets side mente man imidlertid ikke, at arbejderne var forpligtet til at udfylde rubrikken.

Udtalt, at det efter forklaringerne var godtgjort, at pålægget tjente et rimeligt driftsmæssigt formål, idet virksomheden gennem udfyldningen af de pågældende sedler opnåede en information af betydning for produktionsstyring og kalkulation, som det ville være relativt bekosteligt at tilvejebringe på anden måde. Spørgsmålet om kontrolforanstaltninger og betingelserne for iværksættelse af sådanne i henhold til arbejdsretlig teori og praksis ansås herved for irrelevant.

Der er imidlertid ikke basis for at opstille nogen generel sætning om, hvor *meget* arbejdsgiveren må oplyse om de driftsmæssige hensyn bag en beslutning, for at disse vil blive tillagt vægt. Ej heller kan der siges noget generelt om, hvilken *tyngde* et givet driftshensyn skal have. Dette må i mangel af særlige overenskomstmæssige regler desangående afgøres efter omstændighederne i den enkelte sag. Såfremt arbejdsgiveren disponerer på en måde, som *kunne* udgøre en kollektiv aktion rettet mod overenskomsten eller den faglige organisation eller imod den ordening, som er den sædvanlige, må han imidlertid sandsynliggøre, at der er driftsmæssige grunde herfor. Det samme gælder, hvis der i øvrigt foreligger noget, som tyder på, at arbejdsgiveren har ladet sig lede af usaglige hensyn. Omvendt ligger pligten til at sandsynliggøre, at tilstrækkelig driftsmæssig grund savnes, på lønmodtagerparten, hvis situationen ikke frembyder en nærliggende mulighed for misbrug af ledelsesretten. Lønmodtagersiden kan altså ikke blot ved en *påstand* om, at arbejdsgiveren har handlet usagligt, påføre denne bevisbyrden for, at beslutningen har driftsmæssige grunde.

Spørgsmålet er naturligvis, hvad »driftsmæssig grund« da egentlig er. I så henseende anerkendes et bredt spekter af hensyn: Personalepolitiske forhold og socialpolitiske hensyn, de enkelte medarbejders egnethed, arbejdsgiverens pligter efter offentligretlige regler, hensyn til råvaresituationen, maskinlets tilstand og indretning, opvarmningen af driftslokalerne, vejrliget, virksomhedens image og placering i samfundet/lokalsamfundet samt e.o. og så rent økonomiske hensyn.

Eksempler:

AR 3749: Spørgsmålet om retten til at ryge på arbejdspladsen er knyttet til den også efter brandpolitilovgivningen og arbejdsmiljølovgivningen ansvarlige ledelse på en sådan måde, at dette anliggende hører under arbejdsgiverens ledelsesbeføjelser.

Lov om information og høring af lønmodtagere

AR 1238: En mere usædvanlig visitationsordning kan kræves gennemført, når den »efter virksomhedens særlige art og arbejdernes beskæftigelsesforhold i virksomheden må anses som afgørende tiltrængt«. Se i øvrigt referatet af kendelsen nedenfor.

AR 159: Arbejdsgiveren havde ret til at fremvise sin fabrik og dermed arbejderne for publikum, når det skete af »saglige eller personlige« grunde.

AN 18/1 1983: En virksomhed havde en »beskyttelsesværdig interesse« i et unionspåbud.

AN 12/7 1976: Forholdet til naboer og kommune kunne ikke berettige arbejdsgiveren til at blande sig i medarbejdernes anvendelse af en parkeringsplads uden for virksomhedens område.

FV 6/11 1995: Se ovenfor.

FV 29/1 1990: En beslutning om at indføre ikke-betalt spisepause for nogle medarbejdere medførte, at de pågældende arbejdere blev ligestillet med de øvrige arbejdere i afdelingen. I hvert fald under disse omstændigheder fandtes indførelsen af pausen at være driftsmæssigt begrundet, ligesom den fandtes at have hjemmel i arbejdsgiverens ledelsesret.

FV 18/1 1985: En jødisk virksomhedsindehavers ønske om at lukke bedriften på de mosaiske helligdage ansås betinget af en religiøs nødvendighed, der meget vel kunne karakteriseres som et udslag af hensynet til »virksomhedens drift«, når dette udtrykks ubestemthed toges i betragtning.

Pligten til hensyntagen til lønmodtagersidens interesser. Desuden hviler de kollektive overenskomster på en uskreven forudsætning om, at arbejdsgiveren ved ledelsesrettens udøvelse skal tage et vist hensyn til lønmodtagersidens interesser.

Eksempler:

AR 2058: Retten for arbejdsgiveren til at lede arbejdet ikke er nogen ensidig ret, men en ret der forpligter arbejdsgiveren til at lade samarbejdet med medarbejderne foregå på en for dem »forsvarlig« måde.

FV 18/2 1988: En overenskomst fastsatte det ugentlige arbejdstimetal til 39 timer, der kunne placeres i tiden fra kl. 06,30 til kl. 17,00 og fordeles med højst 8 timer på hver af ugens fem første dage. Endvidere bestemte overenskomsten, at samarbejdsudvalget og sikkerhedsorganisationen var medbestemmende om placeringen af arbejdstiden og pauserne inden for nævnte rammer.

Udtalt, at det fulgte heraf, at ledelsen ved fastlæggelsen af den daglige arbejdstid skulle forhandle desangående med medarbejdernes repræsentanter i samarbejds- og sikkerhedsudvalg. Opnås der under en sådan forhandling ikke eller kun delvis enighed om placeringen af den daglige arbejdstid, tilkommer afgørelsen af de udestående

punkter ledelsen. Dennes dispositioner skal dog være sagligt begrundet i hensynet til virksomhedens tarv og tage et rimeligt hensyn til medarbejderne.

Udgangsvist må arbejdsgiveren således i al fald må *undersøge*, hvad lønmodtagerpartens interesser tilsiger, inden han disponerer.

Eksempel:

AR 1824: »Det må være en naturlig følge af overenskomstforholdet, der tilsigter at beskytte begge kontraherende parters interesser, at arbejdsgiveren under omstændigheder, hvor forholdene tillader det, bør søge samråd med repræsentanter for arbejderne om den efter begge parters tarvs hensigtsmæssige form, under hvilken...« en i øvrigt lovlig indskrænkning i arbejdstiden kunne ske.

Desuden er beslutningsretten beskåret i visse *specifikke* henseender. En ledelsesbeslutning må således som udgangspunkt ikke uden videre gøre indgreb i lønmodtagerens fritid eller private forhold. Ej heller må den være regulært tabgivende for lønmodtagerne, være chikanøs eller være krænkende for de ansatte.

Eksempler:

AN 12/7 1976: Arbejdsgiveren kunne ikke blande sig i medarbejdernes parkering på en plads uden for virksomhedens område.

AR 6027: Medarbejderne kunne ikke vægre sig ved at udfylde arbejdssedler, idet udfyldningen ikke forvoldte tab.

AR 5682: Kontrolurstempling lå inden for det rimelige og var ikke krænkende, hvorfor den kunne kræves.

AR 4865: Visitation er lovlig, hvis den er begrundet og ikke-krænkende udført.

AR 3027: Visitation var lovlig, idet den var begrundet i virksomhedens art, ligesom den ikke var tabsforvoldende eller krænkende.

AR 2622: Tidtagning var i begge parters interesse af hensyn til prisfastsættelsen, men den måtte dog ikke være konkret generende eller krænkende for de ansatte.

AR 1893: Et nyt kontrolsystem bevirkede ingen indtægtsforringelse for arbejderne, hvorfor det kunne gennemføres.

AR 1238: Personlig visitation kan ikke gennemføres efter arbejdsgiverens frie for-godtbefindende, men den kan kræves, når virksomhedens art og arbejdernes beskæftigelsesforhold gør det afgørende tiltrængt, dog at den ikke må være krænkende. Se i øvrigt referatet af kendelsen nedenfor.

Lov om information og høring af lønmodtagere

AR 843: Arbejdsgiveren kunne ikke uden påviselig grund forbyde arbejderne at drikke øl i deres pause.

AR 798: En arbejdsgiver kan også uden aftale med sine arbejdere indføre kontrolforanstaltninger, når disse blot opfylder de i AR 106 fastslåede betingelser; dette gjorde de kontrolforanstaltninger, der var tale om i den konkrete sag, ikke, men når det store flertal af arbejderne på den pågældende arbejdsplads frivilligt var indgået på at underkaste sig en vis kontrol, kunne der ikke for de øvrige arbejdere være noget krænkende i at underkaste sig samme kontrol som deres kammerater.

AR 106: I forbindelse med indførelsen af nye maskiner beordrede fabrikanten arbejderne til i en til formålet udleveret bog at indskrive, hvor meget arbejde, de hver især udførte. Det ville de imidlertid ikke.

Udtalt, at der i den ret til at lede arbejdet, der ved Septemberforligets punkt 4 er tilsikret arbejdsgiverne, må være indbefattet en ret til at udøve den for arbejdets ledelse nødvendige kontrol. For så vidt der derfor kun er tale om kontrolforanstaltninger, som øjensynlig ikke har andet formål end at sikre, at arbejdet går sin normale gang, som ikke har nogen for arbejderne krænkende form, og som ikke kan forvolde arbejderne tab eller nævneværdige ulemper, må det være arbejdsgiverens ret uden videre at fordrø dem respekteret og gennemført. Hvis der derimod er spørgsmål om indførelse af nye, særegne kontrolforanstaltninger med hensyn til hvilke, der kan være rimelig tvivl om, hvorvidt de holder sig inden for de angivne grænser, må det være vedkommende arbejdsgivers sag at søge at tale sig til rette med arbejderne om deres indførelse og eventuelt bringe spørgsmålet om deres berettigelse frem til afgørelse ved faglig voldgift.

AT 1982/149 – FV 27/8 1982: En fødevarerivirksomhed forbød af hensyn til risikoen for glasskår i sine produkter medarbejderne at medbringe, transportere eller bruge glasflasker og glas på virksomhedens område, ligesom man indstillede salget af drikkevarer i flasker.

Antaget, at et forbud mod at medtage glasflasker og glas i produktionsafdelingerne måtte anses berettiget under hensyn til, at man ikke på andre måder kunne sikre sig mod risikoen for glasskår i produktet. Ejeren af virksomheden havde ligeledes adgang til at standse salget af øl i kantinen. Forbudet mod at medtage glas i kantinen indebar reelt et forbud mod at indtage øl på virksomhedens område. Da der ikke var fremkommet oplysninger, som viste, at et løfte fra arbejderside om, at sådant glas ikke ville blive medtaget i produktionslokalerne, ikke kunne holdes, ansås det imidlertid ikke tilstrækkeligt godtgjort, at det var nødvendigt at forbyde arbejderne at medtage øl og vand i flasker til indtagelse i kantine og pauserum under de godkendte spisepauser.

FV 6/11 1995: Se ovenfor.

FV 30/5 1995: Det måtte være en forudsætning for et fuldstændigt alkoholforbud, at virksomheden kan bevise, at indførelsen af forbudet er driftsmæssigt begrundet og ikke udtryk for chikane eller vilkårlighed over for medarbejderne.

FV 16/1 1986: Flytning af en inseminør fra dennes faste distrikt og til tjeneste som ferie- og sygevikar var lovlig, da flytningen havde saglige grunde og ikke medførte indtægtsnedgang.

FV 19/1 1982: Forbud mod at drikke skatteklasse 1-øl i pauserne var ikke således begrundet i ordens-, sikkerheds- eller driftsmæssige hensyn, at det kunne opretholdes.

I en overenskomsts løbetid skabes der ofte en praksis for, hvad arbejdsgiverne kan forlange. En sådan kutyme vil efterhånden komme til at udgøre en bindende konkretisering af stillingen inden for pågældende overenskomstområde. Ved fastlæggelsen af, hvad arbejdsgiveren kan, spiller imidlertid også de forventninger, lønmodtagerparten naturligt må nære med hensyn til overenskomstens konsekvenser på grundlag af den ordening, som hersker i *tilsvarende* virksomheder en rolle, og det samme gælder sådanne ordninger, som dog accepteres af andre lønmodtagere i *samme type stillinger*.

Eksempler:

AR 1238: Personlig visitation kan ikke gennemføres efter arbejdsgiverens frie for-godtbefindende, men den kan kræves, når virksomhedens art og arbejdernes beskæftigelsesforhold gør det afgørende tiltrængt. Herved tillagt vægt, at arbejderne i en række virksomheder, hvor kravet havde været begrundet i disses særlige art, faktisk var gået ind på at underkaste sig visitationen. Se i øvrigt referatet af kendelsen nedenfor.

AR 843: Antaget, at en arbejdsgiver ikke ved at indgå en almindelig fagoverenskomst var afskåret fra over for arbejderne at udstede ordensreglementer, der tog sigte på at sikre arbejdets uforstyrrede gang eller imødegå misbrug, ligesom han måtte være rådig over hvilke varer, der skulle være til salg i et af ham ejet og drevet marketenderi på arbejdspladsen. Når det derimod drejede som om reglementsvis at påbyde arbejderne, hvad de måtte spise og drikke i deres fritid, herunder ubetinget at forbyde dem at medbringe øl at drikke til deres medbragte frokost, var sådant uforeneligt med de forudsætninger, hvorpå den indgåede overenskomst måtte antages at hvile. Et reglement af denne art burde derfor ikke have været udstedt. Herved bemærket, at der ikke var oplyst noget forhold specielt med hensyn til misbrug af berusende drikke i eller uden for arbejdstiden, som havde gjort udstedelsen af et efter danske forhold så usædvanligt reglement påkrævet uden forudgående forhandling med tillidsmændene eller arbejderorganisationerne.

AR 798: En arbejdsgiver kan også uden aftale med sine arbejdere indføre kontrolforanstaltninger, når disse blot opfylder de i AR 106 fastslåede betingelser. Dette gjorde de kontrolforanstaltninger, der var tale om i den konkrete sag, ganske vist ikke, men når det store flertal af arbejderne på den pågældende arbejdsplads frivilligt var indgået på at underkaste sig en vis kontrol, kunne der ikke for de øvrige arbejdere være noget krænkende i at underkaste sig samme kontrol som deres kammerater.

Lov om information og høring af lønmodtagere

Proportionalitetsvurderingen. Der er altså ud fra hensynet til den faglige organisation og til den enkelte lønmodtager visse *yderste* grænser for, hvad arbejdsgiveren kan bestemme, *selv om* der måtte være driftsmæssige grunde til at træffe denne bestemmelse. Uanset om en beslutning *ikke* passerer disse yderste grænser, vil den imidlertid kunne medføre afbræk for de ansatte, eller disse har dog en *vis* interesse i, hvad der foretages. I de tilfælde, hvor en afgørelse har fastslået, at en arbejdsgiverbeslutning ligge inden for ledelsesrettens grænser, er det derfor jævnlig nævnt, at den ikke har været ulempefordøende eller generende for de ansatte. Spørgsmålet er imidlertid naturligtvis, hvor megen »ulempe«, der må tåles. Derfor ender afgørelserne ofte i en afvejning mellem på den ene side hensynet til virksomhedens og på den anden side hensynet til de ansattes interesser – altså en *proportionalitetsvurdering*. Som Henning Jakhelln siger i *Oversigt over arbejdsretten*, 3. udg. s. 54: Det kan retligt efterprøves ikke blot om en beslutning har saglig grund, men også om de forskellige momenter har været afvejet over for hinanden på forsvarelig vis.

Eksempler:

AR 1824: Udtalt, der skal foreligge »omstændigheder, der under en afvejelse af hensynet til arbejdernes og virksomhedens berettigede interesser gør det overvejende mere rimeligt og billigt at« lade arbejdsgiveren beslutte som sket.

AR 1238: Udtalt, at personlig visitation som foranstaltning til forebyggelse af uregelmæssigheder falder uden for de forhold, som Septemberforligets pkt. 4 har for øje, når der her tales om arbejdsgiverens ledelsesret. Krav om sådan visitation kan således ikke forlanges gennemført efter arbejdsgiverens frie forogdtbefindende. På den anden side måtte det i tilslutning til AR 798 statueres, at den personlige visitation efter omstændighederne kan indgå som et led i sådanne ordens- og kontrolforanstaltninger, som en arbejdsgiver uafhængigt af de mellem ham og arbejderorganisationerne bestående kollektive overenskomster må kunne forlange gennemført, og at arbejderne er uberettigede til kollektivt at unddrage sig visitationen, når denne efter virksomhedens særlige art og arbejdernes beskæftigelsesforhold må anses som afgørende tiltrængt. Dersom dette sidste er tilfældet, og forudsat at visitationen foregår efter et system og under former, som ikke er krænkende for arbejderne, indeholder personlig visitation som sådan ikke noget utilbørligt indgreb i arbejdernes frihed. Dette understøttedes af, at arbejderne i en række virksomheder, hvor kravet har været rimeligt begrundet i virksomhedens særlige art, er indgået på at underkaste sig visitation.

AT B 1986-90/36 – FV 28/10 1986: I henhold til loven om fornyelse af de kollektive overenskomster af 1985 skulle den ugentlige arbejdstid nedsættes med 1 time. En virksomhed forhandlede nu lægningen af denne arbejdstidsforkortelse med sine medarbejdere. Da enighed imidlertid ikke kunne opnås, lagde virksomheden arbejdstidsnedsættelsen som 12 minutter på hver af ugens 5 dage. Fra arbejdstagerside påstod man virksomheden tilpligtet at lægge arbejdstidsnedsættelsen som en time om fredagen.

Udtalt, at opmanden ikke i mangel af udtrykkelig hjemmel hertil kunne bestemme, hvorledes arbejdstiden skulle fastlægges. Ved overenskomstfornyelsesloven var det bestemt, at den ugentlige arbejdstid skulle nedsættes med 1 time fra den 1. december 1986, men den nærmere gennemførelse heraf beroede på de almindelige regler om fastlæggelse af arbejdstiden. Virksomheden havde i overensstemmelse med Hovedaftalens § 4, stk. 1 forhandlet med arbejdstagerne om placeringen af arbejdstidsnedsættelsen. Selv om en arbejdsgiver ved fastlæggelse af arbejdstiden bør tage hensyn til arbejdstagernes samstemmende ønske, er dette dog ikke til hinder for at lade rimelige hensyn til virksomhedens drift gå forud. Således som sagen forelå oplyst, fandt opmanden ikke at kunne afvise, at det ville give virksomheden en bedre udnyttelse af arbejdstiden, at man fordelte nedsættelsen på ugens 5 dage. Det kunne derfor ikke fastslås, at fastlæggelsen af arbejdstiden havde været utilstrækkeligt begrundet i virksomhedens tarv.

FV 25/8 1941: Sagen drejede sig om en nyordning, der indebar kontrolur. Den medførte ikke forcering af arbejdstempoet, og betjeningen af et sådant ur burde heller ikke fremkalde berettiget irritation hos svendene. Nyordningen medførte omvendt iøjnefaldende fordele for arbejdsgiveren, idet den til hvert arbejde medgåede tid straks noteredes på ordresedlen i stedet for på medarbejderens ugeseddel. Da nyordningen ikke kunne medføre nævneværdige ulemper for svendene, kunne de ikke med rette unddrage sig at efterkomme kravet om deltagelse i stemplingen.

Lov om information og høring af lønmodtagere

§ 5 *I særlige tilfælde, hvor det alvorligt vil kunne skade eller påvirke virksomhedens drift eller skade virksomheden at give information eller foretage høring efter § 4, er virksomheden ikke forpligtet hertil.*

Ad § 5

Arbejdsgiverens ret til at undlade at informere (non-information)

Det følger af sagens natur, at arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at give oplysninger, som sagligt set er uden interesse for de ansatte. Et særligt problem opstår imidlertid, såfremt der er en sådan saglig interesse, men det vil kunne skade arbejdsgiveren at få informationen ud. F.eks. kan man tænke sig, at visse oplysninger om virksomhedens økonomiske stilling og om merkantile forhold vil kunne påvirke arbejdsgiverens situation negativt (f.eks. aktiekursen). Problemer kan også opstå omkring oplysninger om rent private forhold, om følsom produktudvikling, tilbudsgivning, forhold omkring arbejdskonflikter og lignende.

Lovens § 5, der rummer implementeringen af direktivets artikel 6, stk. 2, tager højde for sådanne tilfælde. »*Virksomheden*« – hvilket her må forstås som den informations- og samrådsplichtige arbejdsgiver – kan undlade at give information eller foretage samråd efter § 4, såfremt det »*alvorligt vil kunne skade eller påvirke virksomhedens drift eller skade virksomheden*«.

Formuleringen er – igen – uheldig. Der er tale om en opstabling af ord, som slører meningen. Logisk set vil »*virksomheden*« jo allerede være »*skadet*«, såfremt dens drift påvirkes alvorligt, ligesom den vil være skadet, såfremt *driften* er skadet alvorligt. Det fremgår af lovforslaget, at meningen er, at det skal kunne påvirke virksomhedens dagligdag *alvorligt* i negativ retning eller *alvorligt* skade virksomheden at få informationen ud. Derimod *skal* informationen gives, hvis det kan ske uden »*væsentlige konsekvenser for virksomhedens drift*«. Se hertil bemærkningerne til den foreslåede lovs § 5 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. Direktivets artikel 6, 2, taler om tilfælde, hvor det »*ud fra objektive kriterier alvorligt vil kunne påvirke eller skade virksomhedens ... drift*«. Der må altså en *væsentlig* skadevirkning til.

Spørgsmålet er, hvad skaden skal ramme. Definitionen på »*virksomheden*« i denne sammenhæng følger efter direktivets artikel 6, 2, principielt direktivets artikel 2, a). Se herom ovenfor i kommentaren til § 2. Det har imidlertid her ikke den store interesse at fastlægge virksomhedsbegrebets indhold, idet vægten ligger på *skadevirkningen*, der jo sådan set kan være såvel direkte som indirekte.

Det er alene den *del* af informationerne, der vil kunne medføre betydelig skade, som virksomheden er undtaget fra – i andre relationer gælder informa-

tions- og høringspligten på normal vis. Se hertil bemærkningerne til den foreslåede lovs § 5 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. Tilsvarende må gælde, at informationerne kun kan tilbageholdes så længe, der er alvorlig grund hertil.

Det forudsættes i forarbejderne til informations- og høringsloven, at tvister om, hvorvidt der af hensyn til virksomhedens drift ikke er pligt til at informere eller høre (altså om retten til non-information) kan indbringes for domstolene. Se bemærkningerne til den foreslåede lovs § 5 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. Det er efter sagens natur vanskeligt at forestille sig, at en sådan tvist vil komme op, inden informationen er blevet kendt. En retssag på den krænkedes foranledning må derfor antages at ville materialisere sig i et efterfølgende anerkendelsessøgsmål (som evt. vil kunne lede op til en ansvarssag efter lovens § 9). Under en sådan sag er det ud fra reglens formulering op til arbejdsgiveren at sandsynliggøre, at der forelå en (tilstrækkelig) skaderisiko.

Tilsvarende lovbestemmelser om non-information

Tilsvarende problemer opstår for lønmodtagerrepræsentanterne i et EU-medarbejderråd. Se herom *Kollektivarbejdsretten* (elektronisk opdaterede version), afsnit XXIV, 6.2.4. Loven om europæiske medarbejderråd § 31 giver virksomhedens centrale ledelse ret til helt at undlade at videregive oplysninger, hvis det er nødvendigt af hensyn til virksomhedens interesser, fordi det vil »genere eller skade« den, om de bliver offentligt kendt. Under hensyn til formuleringen af de fremmedsprogede udgaver af direktivet på dette punkt må det dog vistnok antages, at der skal foreligge en skaderisiko af mere alvorlig art.

Ligeledes opstår problemet om arbejdsgiverens ret til at undlade at informere i relation til loven om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Se herom *Kollektivarbejdsretten* (elektronisk opdaterede version) afsnit XXIV, 6.2.5.2. Også her har SE-selskabets tilsyns- eller administrationsorgan eller det kompetente organ i et deltagende selskab ret til at undlade at videregive oplysninger til medlemmerne af det særlige forhandlingsorgan, af repræsentationsorganet eller af forretningsudvalget, hvis det er nødvendigt af hensyn til selskabets interesser, fordi det vil genere eller skade selskabet. Se lovens § 41, stk. 2.

Se i øvrigt også direktivet om europæiske kooperative foreninger, artikel 10.

Praksis fra overenskomstområderne

Problemet om arbejdsgiverens mulighed for at tilbageholde information er undertiden opstået i relation til samarbejdsaftalerne på arbejdsmarkedet. I så henseende er der truffet et par principielle afgørelser om informationspligtens udstrækning.

Lov om information og høring af lønmodtagere

SN 28/4 2003 (landbrugsområdet): Efter samarbejdsaftalen på landbrugsområdet, afsnit 2, stk. 6, skal ledelsen informere samarbejdsudvalget om virksomhedens fremtidsudsigter og markedsforhold, større ændringer og omlægninger m.v.

Denne informationspligt omfattede utvivlsomt en situation, hvor en bestyrelse skulle træffe beslutning om at indstille til repræsentantskabet, at virksomheden skulle fusioneres med en anden. Dette gjaldt også, selv om fusionen skulle besluttes af repræsentantskabet som det kompetente organ og i øvrigt afhang af konkurrencemyndighedernes godkendelse. Virksomhedsledelsen havde derfor som udgangspunkt pligt at informere samarbejdsudvalget om fusionsplanerne forud for vedtagelsen herom i bestyrelsen, som havde fundet sted 1/11 2001. Det ville imidlertid være forbundet med uoprettelige skadevirkninger for virksomheden, hvis fusionsforhandlingerne var endt resultatløse, og oplysninger herom var kommet til offentlighedens kundskab. Dels kunne der med baggrund i virksomhedens anstrengte økonomi forudses leverandørfugt i et sådant tilfælde, dels ville det vanskeliggøre efterfølgende lignende forhandlinger med en anden samarbejdspartner. Herefter forelå der sådanne forhold, at virksomhedens interesser kunne lide skade derved, jf. samarbejdsaftalens afsnit 2, stk. 8, og skadevirkningen kunne ikke med den fornødne sikkerhed have været forebygget ved, at samarbejdsudvalgets medlemmer var blevet pålagt fortrolighed efter aftalens afsnit 2, stk. 9. Efter bestyrelsesmødet den 1. november i sagen bortfaldt imidlertid informationsfritagelsen efter aftalens afsnit 2, stk. 8. Der måtte herefter påhvile ledelsen en særlig pligt til at sikre hurtig information af samarbejdsudvalgets medlemmer, og der var ikke omstændigheder, som nødvendiggjorde, at udvalget ikke kunne være blevet informeret forud for afholdelsen af informationsmøderne med de forskellige medarbejdergrupper på stedet. Herefter og i øvrigt henset til den indgribende beslutning for virksomheden og dens medarbejdere, som informationen angik, måtte det anses som en bevidst og efter aftalen uacceptabel tilsidesættelse af pligten til information af samarbejdsudvalget, at informationsproceduren var blevet tilrettelagt således, at samarbejdsudvalget ikke var blevet orienteret før hver af de forskellige medarbejdergrupper, og endog således at informationsproceduren umuliggjorde, at en tillidsrepræsentant og medlem af samarbejdsudvalget kunne deltage både i samarbejdsudvalgsmødet og i orienteringsmødet for den medarbejdergruppe, hun var tillidsrepræsentant for. Der pålagdes i den anledning en bod på 50.000 kr.

SN 6/9 2001: Se referatet ovenfor under bemærkningerne til § 4 om informationspligten.

SN 19/4 1990: Se referatet ovenfor under bemærkningerne til § 4 om informationspligten.

SN 23/5 1950: Se referatet ovenfor bemærkningerne til § 4 om informationspligten.

§ 6 De repræsentanter, der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne, er lønmodtagernes ordinære repræsentanter. Hvis der ikke er valgt ordinære repræsentanter for lønmodtagerne på virksomheden, eller hvis det aftales mellem ledelsen og de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne, vælges de repræsentanter, der skal informeres og høres på vegne af lønmodtagerne, af samtlige lønmodtagere, der er ansat på virksomheden.

Stk. 2. Hvis der stilles krav herom, kan de ordinære repræsentanter for lønmodtagerne suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære repræsentanter, når der informeres og høres i overensstemmelse med § 4.

Ad § 6

Lønmodtagerrepræsentanterne

Det ville være praktisk uoverkommeligt at etablere en ordning, ifølge hvilken de enkelte lønmodtagere skulle høres individuelt. I betragtning 15 i direktivets præambel anføres da også, at direktivet ikke berører de nationale ordninger, hvorefter den konkrete udøvelse af retten til information og høring indebærer, at de, der har en sådan ret, skal tilkendegive deres ønsker *kollektivt*. Der lægges hermed op til, at høringen sker via *repræsentanter* for de ansatte.

Ifølge direktivets artikel 2, litra e, er det national lovgivning og/eller praksis, der er afgørende for, hvem disse repræsentanter er. Det skal dog erindres, at det ifølge andre EU-retlige regler er et krav, at lønmodtagerrepræsentanter kan udpeges uden arbejdsgiverens samtykke.

ED 8/6 1994 – sag C-383/92: Efter gældende britisk ret forhindredes det, at der udpegedes arbejdstagerrepræsentanter, når arbejdsgiveren ikke var indforstået.

Udtalt, at Det forenede Kongerige herved havde tilsidesat sine forpligtelser efter direktivet om kollektive afskedigelser og EØF-traktatens artikel 5, idet bl.a. der ikke var fastsat bestemmelser om udpegelse af arbejdstagerrepræsentanter, når der ikke opnås samtykke hertil fra arbejdsgiveren. Det udtaltes i øvrigt, at medlemsstaterne afgør, hvorledes arbejdstagerrepræsentanterne udpeges.

ED 8/6 1994 – sag C-382/92: Stillingen i England var den, at der ikke udpegedes arbejdstagerrepræsentanter, når arbejdsgiveren modsatte sig arbejdstagerrepræsentation i virksomheden.

Udtalt, at Det forenede Kongerige havde tilsidesat forpligtelserne i medfør af direktivet om virksomhedsoverdragelse, idet bl.a. der ikke var fastsat bestemmelser om udpegelse af arbejdstagerrepræsentanter, når der ikke opnåedes samtykke hertil fra arbejdsgiveren. Det udtaltes i øvrigt, at medlemsstaterne afgør, hvorledes arbejdstagerrepræsentanterne udpeges.

Se i øvrigt kommentaren i *Common Market Law Review* 1996/589.

Lov om information og høring af lønmodtagere

På dansk plan bestemmer lovens § 4, at informationen og samrådet skal foregå via »lønmodtagerrepræsentanterne«. Loven forudsætter med andre ord, at den gennemføres på det kollektive plan, således at den videre kommunikation til de enkelte ansatte, der måtte være nødvendig for at tilgodese lovens formål, foregår mellem den enkelte og hans repræsentant. En tilsvarende ordning kendes i øvrigt i loven om EU-medarbejderråd, jf. dennes § 11 om udpegelsen af det særlige forhandlingsorgan, og i § 22 om subsidiære bestemmelser og i loven om medarbejderindflydelse i SE-selskaber, jf. dennes §§ 9 og 21.

M.h.t. udpegningen af repræsentanter gælder følgende:

Valgte lønmodtagerrepræsentanter findes og repræsenterer alle

Ifølge § 6, stk. 1, er det udgangsvist lønmodtagernes »ordinære repræsentanter«, der skal inddrages. Der tænkes herved ifølge lovforarbejderne på tillidsrepræsentanterne eller andre sædvanlige repræsentanter for lønmodtagerne. Se bemærkningerne til den foreslåede lovs § 6 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. Lovforarbejderne forudsætter endvidere, at medarbejdere, som i medfør af anden lovgivning repræsenterer de ansatte i virksomhedens bestyrelse, også vil kunne repræsentere dem i relation til informations- og høringsloven. Den information, som skal gives, og det samråd, som skal foretages i henhold til denne lov, må dog så foregå *uden for* bestyrelsesregi. Se hertil bemærkningerne til den foreslåede lovs § 6 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. I praksis er det dog næppe hensigtsmæssigt at vælge denne løsning, så vidt som at bestyrelsesrepræsentanterne herigennem vil komme i en interessekonflikt. I bestyrelshvervet skal de jo således ifølge lovgivningen varetage *virksomhedens* interesser, medens de ifølge informations- og høringsloven skal varetage *kollegerne* interesser.

De lønmodtagerrepræsentanter, der er tale om, er altså dem, der er valgt med en mere almen repræsentation af kollegerne over for arbejdsgiveren for øje – evt. derved at de opgaver, informations- og samrådsloven udstikker, *også* falder under de opgaver, som følger af de andre regler, i h.t. hvilke pågældende er udpeget (f.eks. tillidsmandsreglerne). Derimod er lønmodtagerrepræsentanter udpeget med opgaver, der afviger fra dem, loven pålægger, ikke pr. automatik »lønmodtagerrepræsentanter« i relation til denne. Som eksempel kan antageligvis nævnes sikkerhedsrepræsentanter efter arbejdsmiljøloven.

Såfremt der er lønmodtagerrepræsentanter, der opfylder disse krav, og som er valgt af alle, er det altså disse, der tegner de ansatte i relation til loven.

Valgte lønmodtagerrepræsentanter findes ikke

I de virksomheder, der mest naturligt vil være omfattet af loven, nemlig de ikke-overenskomstdækkede, er det langt fra sikkert, at der overhovedet findes valgte lønmodtagerrepræsentanter i lovens forstand. Med henblik på sådanne

tilfælde (og i overenskomstdækkede virksomheder hvor der ekstraordinært ikke er valgte repræsentanter i forvejen) bestemmer lovens § 6, stk. 1, 2. punktum, at samtlige ansatte vælger repræsentanter til formålet (altså ved en urafstemning).

Arbejdsgiveren må altså her sørge for, at der skabes en ramme, inden for hvilken dette valg rent praktisk kan finde sted på en måde, som sikrer udpegelse af repræsentanter (på et forsvarligt og sagligt grundlag). Det påhviler således *arbejdsgiveren* at sørge for, at lovens system kan fungere, og det kan det kun, såfremt der faktisk vælges lønmodtagerrepræsentanter. Kun medarbejdere, der har den beskyttelse, som lovens § 8 hjemler, kan således forventes at varetage kollegernes interesser helhjertet, og den dialog, loven kræver, kan kun føres meningsfyldt med udpegede repræsentanter og ikke med alle medarbejdere under ét.

Hvor *mange* repræsentanter, der skal udpeges i sådanne tilfælde, må afhænge af de lokale forhold. Der kan således ikke kræves valgt flere end nødvendigt for, at alle lønmodtagergrupper på stedet har mulighed for en betryggende varetagelse af deres interesser.

De ordinære lønmodtagerrepræsentanter repræsenterer ikke alle

Såfremt der ganske vist er valgt lønmodtagerrepræsentanter, men de valgte i henhold til valggrundlaget ikke repræsenterer alle, er der efter loven to muligheder: *Enten* kan de ordinære repræsentanter aftale med ledelsen, at *alle* ansatte deltager i valget, *eller også* kan de ikke-repræsenterede under visse betingelser *anmode* om at blive repræsenterede.

Aftaleordningen. Ifølge § 6, stk. 1, 2. punktum, *kan det således aftales mellem ledelsen og de valgte, ordinære repræsentanter, at samtlige ansatte skal deltage i valget.*

Repræsentation i h.t. krav herom fra ikke dækkede grupper. Såfremt de ordinære repræsentanter ikke måtte være indstillet på en sådan ordning, *kan de ordinære repræsentanter ifølge lovens § 6, stk. 2, suppleres med repræsentanter for ikke dækkede grupper, når der skal informeres og høres, forudsat der stilles krav herom.*

Dette foregår efter lovens formulering kun i det *konkrete* tilfælde, og kun efter en aktiv *anmodning* herom. Er der de i loven omtalte grupper på arbejdspladsen, er det imidlertid op til arbejdsgiveren at sikre, at de pågældende får mulighed for at fremsætte en anmodning om repræsentation, når anledning gives. Problemet er herved, at det naturligvis er vanskeligt for pågældende selv at vide, hvornår der kan være grund til at fremsætte en sådan anmodning, når de ikke har nogen stående informationskanal til arbejdsgiveren. Det er derfor nok mest praktisk at forestille sig, at sådanne repræsentanter udpeges stående.

Lov om information og høring af lønmodtagere

Med »grupper« tænkes ifølge lovforarbejderne på særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse – se bemærkningerne til den foreslåede lovs § 6 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff). Lovforarbejderne (bemærkningerne til den foreslåede lovs § 6 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff) forudsætter endvidere, at anmodningen kommer fra disse »grupper«. Et krav om *kollektiv* tilkendegivelse kan imidlertid ikke udledes af lovteksten. En anmodning om repræsentation fra en enkelt person i en sådan gruppe må derfor anses tilstrækkelig til at udløse et krav på repræsentation for gruppen som sådan.

Hvad angår repræsentationskravets nærmere indhold, bestemmer loven blot, at de udenforstående »kan« forlange sig repræsenteret. Det fremgår ikke, om en sådan anmodning *skal* imødekommes, og i givet fald hvordan. Hvis bestemmelsen skal have nogen mening, synes det imidlertid at måtte være sådan, at den obligatorisk *skal* imødekommes på en sådan måde, at der opnås repræsentation for de pågældende.

Stillingen for udenforstående i repræsenterede grupper. Såfremt der er uorganiserede eller på anden måde udenforstående lønmodtagere i en gruppe, der er repræsenteret, må de pågældende efter lovens ordning affinde sig med at være repræsenterede via de repræsentanter, der er valgt af kollegerne.

I ministeriets bemærkninger til høringssvarene (jf. høringsnotat af 15/10 2004) under behandlingen af lovforslag L 90 til loven tilkendegives således, at de lønmodtagerrepræsentanter, der repræsenterer lønmodtagerne efter § 6, også repræsenterer udenforstående, f.eks. medlemmer af Kristelig Fagforening, i relation til information og høring (samråd). Dette er en klar ordning (som direktivet så vidt ses tillader): Udenforstående i en gruppe må affinde sig med at være repræsenterede af dem, der er valgt af kollegerne. – Uanset det måske ikke er i god harmoni med lønmodtagerens ret til at holde sig fri af et organisationssystem, han måske ikke sympatiserer med, at tvinge pågældende til at lade sine interesser under informations- og høringsproceduren varetage via et repræsentationssystem styret af organisationer, han ikke ønsker at involvere sig med. Der erindres herved om, at *Det sociale Charter (Fællespagten om arbejdstagernes grundliggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder) fra 1989* knæsetter den negative foreningsfrihed (altså retten til at sig fri af organisationsvæsenet), samt at såvel *præambelen til EU-traktaten* som *EF-traktatens artikel 136, stk. 1*, henviser til dette charter.

Videre bemærkes imidlertid i ministeriets bemærkninger til høringssvarene, at overenskomster, der ikke sikrer, at *alle* omfattede lønmodtagere informeres og høres, ikke lever op til direktivets krav. Denne bemærkning er, såfremt den skal forstås bogstaveligt, så vidt ses *ikke* i overensstemmelse med direktivet, og den er heller ikke i logisk overensstemmelse med ministeriets foregående (lige nævnte) oplysning om, at de lønmodtagerrepræsentanter,

der repræsenterer lønmodtagerne efter lovens § 6, også repræsenterer udenforstående.

Problemet kom op igen under lovforslagets senere behandling, men uden at det øgede klarheden:

Beskæftigelsesministeren udtalte således under 1. behandling af L 90, at »Direktivet fastslår, at alle medarbejdere skal informeres og høres gennem medarbejderrepræsentanter, og det forudsættes også i lovforslaget. Så vidt jeg er orienteret, hviler flere samarbejdsaftaler på det princip, at medlemmerne af et samarbejdsudvalg forpligtes til at informere og høre alle ansatte, d.v.s. også de ansatte, som ikke er medlemmer af den relevante organisation.«

I folketingsbetænkningen af 13. april 2005 til L 17 anføres endvidere, at »udvalgets medlemmer med undtagelse af Dansk Folkepartis er opmærksomme på, at LO og DA har revideret Samarbejdsaftalen med virkning fra den 23. marts 2005 og derigennem åbnet op for, at særlige faggrupper eller grupper med en særlig uddannelse kan blive repræsenteret i de lokale samarbejdsudvalg på virksomhederne uden særlig godkendelse fra det centrale Samarbejdsnævn. Hvorvidt grupper, der står uden for LO/DA-området faktisk vil opnå en plads i de enkelte samarbejdsudvalg, vil ifølge parterne derefter alene bero på deres antal på arbejdspladsen og andel af medarbejderstaben. Partierne vil i de kommende år følge udviklingen tæt for at sikre, at de grupper, der står uden for LO/DA-området, får de samme rettigheder som grupper inden for LO/DA-området, når det gælder denne lovs indhold. Partierne vil derfor anmode om en redegørelse fra beskæftigelsesministeren herom 2 år efter lovens ikrafttræden.«

Foranlediget af en henvendelse fra Ingeniørforeningen til Arbejdsmarkedsudvalget anføres endvidere i en notits til udvalgets betænkning: »Ingeniørforeningen i Danmark (IDA) har præsenteret et ændringsforslag til L 17, hvor der foreslås tilføjet et stk. 3 til § 3. Hensigten er at sikre, at grupper, der ikke er repræsenteret af ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter, efter anmodning skal kunne opnå en sådan repræsentation, når en kollektiv overenskomst eller aftale finder anvendelse. Det fremgår imidlertid af lovforslagets § 3, stk. 1, at loven ikke finder anvendelse, hvis pligten til at informere og høre følger af en kollektiv overenskomst eller aftale, der gennemfører det tilgrundliggende direktiv. Hvis kollektive overenskomster eller aftaler ikke giver samtlige lønmodtagere, herunder nævnte grupper, de rettigheder med hensyn til information og høring, som direktivet tillægger dem, er direktivet ikke implementeret korrekt i de pågældende overenskomster eller aftaler, og i så fald finder loven anvendelse. Derfor er en bestemmelse som den foreslåede overflødig: Enten lever overenskomsten op til direktivets (minimums)krav og så finder loven ikke anvendelse, eller også er overenskomsten ufuldstændig og så finder lovens regler anvendelse. Hertil kommer det principielt meget betænkelige i at lovgive om indholdet af aftaler,

Lov om information og høring af lønmodtagere

som arbejdsmarkedets parter måtte ønske at indgå til gennemførelse af direktivet. Noget sådant vil være et markant brud med hidtidig praksis. Både DA og LO har tilkendegivet, at de finder ændringsforslaget uacceptabelt.»

Om en henvendelse af 10/3 2005 fra den kristelige fagbevægelse, der anfører, at det er uholdbart, at andre organisationer skal administrere rettighederne for KF-medlemmer, og at de kristeligt organiserede efter lovforslaget ikke har ret til supplerende repræsentanter i h.t. reglen om repræsentationsret for særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse, svarer ministeren endvidere på spørgsmål 6 til L 17, at *alle* har ret til at blive informeret og hørt, samt at direktivet ikke bestemmer noget om, *hvorledes*, dette skal foregå, idet dette er overladt til national lovgivning eller praksis.

Med andre ord: Det blev ved lovens tilblivelse tilkendegivet, at *de efter § 6 valgte lønmodtagerrepræsentanter (uden videre) også repræsenterer udenforstående. Men det forudsættes tilsyneladende, at de udenforstående faktisk inddrages i informations- og samrådsprocessen.* Denne forudsætning kommer ganske vist kun frem i relation til forholdene på overenskomstmråderne. Men det har ikke megen mening at fremhæve den her, hvis ikke den gjaldt også inden for de områder, der er omfattet af *lovens* regler – herunder i tilfælde, hvor man på grund af overenskomstmæssige utilstrækkeligheder vil falde tilbage på loven.

Det kan således konkluderes at: 1) *De valgte repræsenterer de udenforstående*, men 2) *hvis de valgte ikke inddrager de udenforstående i informations- og samrådsprocessen, er denne ikke lovligt gennemført.* Der påhviler altså arbejdsgiveren et ansvar for at sikre, at de udenforstående inddrages.

Der tages i øvrigt ikke i forarbejderne højde for, at det *kan* have betydning for den enkelte, at de konkrete problemer, *han* kan imødesee i konsekvens af de informationer, der skal gives, kommer frem for arbejdsgiveren *på en sådan måde*, at der kan tages højde for det i planlægningen. Man kan ikke uden videre gå ud fra, at alle for de enkelte medarbejdere relevante forhold vil komme frem i kraft af den høring af medarbejderne som *kollektiv* enhed, loven lægger op til, når de hørte repræsentanter ikke har en organisk kobling til de enkeltpersoner og grupper, de forudsættes at repræsentere – og over for hvem de måske oven i købet er modvillige i kraft af pågældendes status som udenforstående. Der er anledning til at erindre, at i det tilsvarende tilfælde, hvor der er behov for en sikker repræsentation for udenforstående, nemlig hvad angår de lokale sikkerhedsrepræsentanter efter arbejdsmiljøloven, er der udtrykkeligt hjemlet *samtlig*e ansatte ret til at deltage i de valg, hvorigennem repræsentanten udpeges – jf. § 23 i bekendtgørelse nr. 575 af 21/06 2001. Der *må* altså i virksomheden opstilles en ordning, som *systematisk* sikrer, at udenforstående medarbejders synspunkter inddrages på en *betryggende* måde.

Løsning via gældende overenskomst. Det påhviler arbejdsgiveren at opstille procedurer, der tilgodeser lovens krav. Helt uafhængigt af diskussionen om,

hvorvidt direktivet kan implementeres ved kollektiv overenskomst, kan denne procedure imidlertid naturligvis være aftalt ved kollektiv overenskomst.

Ministeren gør i sit svar på spørgsmål 1 fra Arbejdsmarkedsudvalget under behandlingen af L 90) opmærksom på, at det for at undgå dobbelte standarder for information og høring på samme arbejdsplads vil være op til overenskomstparterne at sikre, at *alle* ansatte via overenskomst sikres information og høring gennem de ordinære repræsentanter – uanset organisationsforhold. Tilsvarende oplyses i svaret på spørgsmål 4 under behandlingen af L 17, der er foranlediget af en henvendelse fra Ingeniørforeningen af 8/3 2005, at der ikke er noget til hinder, at man for at undgå dobbelte standarder for information og høring på samme arbejdsplads lader alle ansatte være omfattet af det samme regelsæt – uanset organisationstilhørsforhold. Ingeniørforeningen havde i parentes bemærket anket over, at foreningens tillidsvalgte underlægges en aftale, Ingeniørforeningen ikke selv er part i. Det afgørende er, siger ministeren, at hvis en kollektiv overenskomst sikrer de ansatte minimumsrettighederne efter direktivet, er det ikke loven, men den kollektive overenskomst, som finder anvendelse. Videre mener ministeren, at LO og DA's samarbejdsaftale opfylder denne forudsætning (se om aftalen nedenfor). Skulle der imidlertid, fortsætter ministeren, være virksomheder, hvor gældende samarbejdsaftaler ikke opfylder forudsætningen, vil lovens regler gælde for de pågældende lønmodtagere, og i den situation vil der så gælde to regelsæt på virksomheden.

Ifølge en ændring af 17/12 2003 til DA/LO-samarbejdsaftalen (se om aftalen bilag 2) påhviler det medlemmerne af samarbejdsudvalg i dette regi at holde *alle* medarbejdere, som er ansat i virksomheden, orienteret om arbejdet i samarbejdsudvalget, herunder de beslutninger, som træffes i udvalget, ligesom medlemmerne af samarbejdsudvalget er i forbindelse med deres arbejde i udvalget er ansvarlige for at inddrage synspunkter, ideer og forslag fra *alle* virksomhedens medarbejdere. Videre tages der i ændringen højde for, at der skal sikres udenforstående grupper repræsentation. Såfremt der inden valget til samarbejdsudvalget stilles krav herom, kan b-siden i samarbejdsudvalget således suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter. Med grupper forstås ifølge aftalen særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse – altså grupper, som ikke umiddelbart er repræsenteret i samarbejdsudvalget, men som alligevel skal have sæde i samarbejdsudvalget, når de vælges hertil. Det er dog efter aftalen en betingelse for at opnå repræsentation, at disse grupper inden valget anmoder herom. Det forudsættes derfor i aftalen, at valget til samarbejdsudvalget annonceres i så god tid, at disse grupper får mulighed for at varetage deres interesser gennem en anmodning om repræsentation. Ved valg af de supplerende repræsentanter skal der efter aftalen bl.a. tages hensyn til størrelsen af virksomheden, antal medlemmer af samarbejdsudvalget, organisationerne omfattet af aftalen samt antallet af ik-

Lov om information og høring af lønmodtagere

ke-repræsenterede grupper i forhold til det samlede antal lønmodtagere på virksomheden.

Aftalens formelle tekst udtømmer ikke dens virkninger. I et brev til Arbejdsmarkedsudvalget af 11/3 2005 oplyser DA således, at også medarbejdere, der ikke er tilknyttet et LO-forbund, er *valgbare* til de i aftalen hjemlede samarbejdsudvalg, og at medarbejdere uden for LO kan påberåbe sig samarbejdsaftalen ved de almindelige domstole.

I ministerens svar på spørgsmål 5 til L 17 i anledning af en henvendelse fra DA, der fastslår, hvad den ændrede samarbejdsaftale indebærer (af 8/3 2005), noterer ministeren, at den reviderede samarbejdsaftale sikrer alle ansatte på DA/LO-området ret til information og høring via overenskomst, herunder dem, der ikke er medlem af en LO-organisation, samt AC-ansatte, som traditionelt ikke har deres egen overenskomst. Ministeren udtrykker endvidere tilfredshed med, at man undgår dobbelte standarder. I brev fra DA af 11/3 2005 udbygges foreningens synspunkter, hvilket i svaret på spørgsmål 7 til L 17 ikke giver ministeren anledning til yderligere bemærkninger.

I en supplerende skrivelse af 21/3 2005 fra Ingeniørforeningen fastholdes, at foreningens medlemmer ud fra DA/LO-samarbejdsaftalens tekst ikke har sikkerhed for repræsentation. Ministeren mener imidlertid i svaret på spørgsmål 8 til L 17, at de *har* sikkerhed for information og høring – enten fordi de for har fået tillagt disse rettigheder efter kollektiv overenskomst, selv om de ikke selv er part i den, eller, i henhold til loven (hvis overenskomsten er mangelfuld).

Der findes også andre samarbejdsoverenskomster end DA/LO-aftalen. I et protokollat af 19. februar 2005 om implementering af direktiv om information og høring på det kommunale område (jf. nedenfor bilag 4) bestemmes f.eks., at beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, træffes af kommunalbestyrelsen/amtsrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsudvalget. Det foreskrives i forlængelse heraf, at for det tilfælde, at sådanne beslutninger indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne gruppe. Kravet skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling. Bestemmelsen sigter på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i samarbejdsudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger.

§ 7 *Lønmodtagerrepræsentanterne eller særligt sagkyndige, der bistår dem, må ikke videregive oplysninger, som de af hensyn til virksomhedens legitime interesser har modtaget som fortrolige. Tavshedspligten gælder også efter udløbet af lønmodtagerrepræsentanternes mandat.*

Ad § 7

Tavshedspligten

En lønmodtager, der er valgt som deltager i virksomhedens ledelse efter lovgivningen om medarbejderes ret til bestyrelsesrepræsentation, vil meget langt være forhindret i at anvende den information, der derigennem opnås, på den måde det forudsættes i informations- og samrådsloven. Det gælder f.eks. de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber, som i kraft af deres stilling nemlig automatisk er omfattet af den for bestyrelsesmedlemmer gældende særlige tavshedspligt, jf. aktieselskabslovens § 160, stk. 1.

De repræsentanter, der er udpeget efter informations- og samrådsloven, er derimod som udgangspunkt ikke omfattet af anden tavshedspligt end den, der gælder ifølge ansættelsesrettens almindelige regler.

Den ansættelsesretlige tavshedspligt

På det private arbejdsmarked gælder i så henseende, at det e.o. vil være bortvisningsberettigende og erstatningsforpligtende, såfremt en lønmodtager gennem indiskretioner svækker virksomhedens markeds-mæssige stilling. Se hertil *Ansættelsesretten*, afsnit XVIII, 9.1.1. Udgangspunktet er i denne forbindelse, at lønmodtageren vil sætte sig i en bortvisningsberettigende situation, hvis han *videregiver andet end helt harmløse informationer* (eller informationer, han med føje *opfattede* som harmløse).

I forlængelse heraf bør endvidere bemærkes markedsføringslovens § 10, der forbyder lønmodtagere under ansættelsen og i tiden indtil 3 år efter fratrædelsen *ubeføjet at viderebringe eller benytte* sådanne »hemmeligheder«, som pågældende er kommet til kendskab om eller har fået rådighed over på retmæssig måde. Denne bestemmelse beskytter såvel egentlige driftshemmeligheder angående tekniske foranstaltninger, som kan udnyttes i produktionen, som forretningshemmeligheder, altså oplysninger, der knytter sig til omsætningen af varer, arbejds- eller tjenesteydelser. Se herved *betænkning nr. 416/1966 angående en ny konkurrencelov*, s. 30 ff. og 96 ff., der ledte op til den nuværende bestemmelse. Der kan f.eks. være tale om en særlig hensigtsmæssigt indrettet salgs- og indkøbsorganisation, kendskab til kundeemner, indkøbsmuligheder og markedsanalyser. Når der tales om hemmeligheder, forudsætter det dog, at informationerne kun er kendt af en begrænset personkreds, samt at den, der gør krav på beskyttelsen, gennem sikkerhedsforan-

Lov om information og høring af lønmodtagere

staltninger eller på anden måde har tilkendegivet sin interesse i en beskyttelse.

Om tavshedspligten på det offentlige arbejdsmarked, se *Ansættelsesretten*, afsnit XVIII, 10.

Tavshedspligt efter informations- og samrådsloven

Hvilke oplysninger? Den tavshedsforpligtelse, der kan udledes af disse regler, er ikke tilstrækkelig til sikring af arbejdsgiverens legitime interesser i lyset af den informationspligt, der påhviler arbejdsgiveren efter informations- og samrådsloven. Dennes § 7, der implementerer direktivets artikel 6, stk. 1, supplerer derfor de ansættelsesretlige regler ved at gøre det muligt for arbejdsgiveren at specifikt at fortrolighedsklausulere vitale oplysninger, lønmodtagerrepræsentanterne får efter loven, således at det efter § 9, stk. 1, vil være strafbart at videregive dem. Lønmodtagerrepræsentanterne – og særligt sagkyndige, der bistår dem – *må således ikke videregive oplysninger, som de af hensyn til virksomhedens legitime interesser har modtaget som fortrolige*. Denne tavshedspligt gælder også efter udløbet af lønmodtagerrepræsentanternes mandat.

Det kræves altså, at klausuleringen er nødvendigt af hensyn til virksomhedens »*legitime interesser*«. Ifølge lovforarbejderne (bemærkningerne til den foreslåede lovs § 7 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.) kan det f.eks. dreje sig om forretnings- og konkurrencehensyn samt oplysninger om, at virksomheden er i en vanskelig økonomisk situation eller overvejer at sælge.

Hvilke repræsentanter m.v.? Det konkretiseres ikke nærmere, hvilke lønmodtagerrepræsentanter og sagkyndige, der kan pålægges tavshed. Eftersom de repræsentanter, loven taler om, udpeges af de ansatte selv, vil muligheden for tavshedsklausulering følgelig udstrække sig til *dem, der faktisk er udpeget*.

Spørgsmålet er, hvad der gælder i relation til personer i et *organisationshierarki* på lønmodtagerside, som de valgte lønmodtagerrepræsentanter er nødt til at medinddrage i kraft af den politiske styringsordning i den organisation, pågældende tilhører.

Efter dansk ret er det en lovligt led i organisationsmæssigt virke at konferere verserende sager opadtil i *sagligt øjemed* (hvori også ligger, at kommunikationen må være *nødvendig*). Denne mulighed begrænses næppe via et tavshedspålæg efter loven. Men den, med hvem sagen konfereres, må så som »*særligt sagkyndig, der bistår*« lønmodtagerrepræsentanterne (jf. ordlyden af § 7) også anses bundet af tavshedspligt. Se i øvrigt direktivets artikel 6, stk. 1, 3. punktum, hvorefter en medlemsstat kan tillade, at arbejdstagerrepræsentanterne eller enhver, der bistår dem, kan videregive fortrolige oplysninger til arbejdstagere og tredjemand, der er omfattet af tavshedspligt.

Twister. Det er i første omgang arbejdsgiveren, der (ensidigt) træffer beslutning om at pålægge tavshedspligt. En evt. tvist om, hvorvidt betingelserne herfor efter § 7 er til stede, kan imidlertid indbringes for domstolene (jf. også bemærkningerne til den foreslåede lovs § 5 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.). Ligesom i relation til bestemmelsen i § 5 må en retssag på den krænkedes foranledning i givet fald materialisere sig i et anerkendelsessøgsmål (som evt. vil kunne lede op til en ansvarssag efter lovens § 9).

Tilsvarende lovbestemmelser om lønmodtagerrepræsentanternes tavshedspligt
Tilsvarende fortrolighedsproblemer opstår i relation til lønmodtagerrepræsentanterne i et EU-medarbejderråd. Se herom *Kollektivarbejdsretten*, elektronisk opdaterede version, afsnit XXIV, 6.2.4.

Ifølge loven om EU-medarbejderråd kan såvel det i loven hjemlede særlige forhandlingsorgan som de sagkyndige, lønmodtagerrepræsentanterne måtte rådføre sig med, pålægges fortrolighedspligt, hvis hensynet til virksomhedens interesser tilsiger det. Se lovens § 30 (der ifølge § 32 tillige gælder, når der er aftalt en informations- og konsultationsprocedure, jf. § 13, stk. 1). Det forudsættes i lovforarbejderne, at det, der især kan være tale om at tavshedsbelægge, er oplysninger om forretnings- og driftshemmeligheder. Også andre typer af informationer anses dog at kunne være beskyttelsesværdige ud fra et hensyn til virksomhedens interesser. Se bemærkningerne til § 30 i lovforslaget (L 182, Folketingstidende 1995-96, tillæg A, s. 3569 ff.). Endvidere forudsættes efter lovteksten, at tavshedspligt alene kan pålægges i *konkrete* tilfælde. Der kan altså ikke generelt pålægges medlemmerne af EU-medarbejderrådet og forhandlingsorganet tavshedspligt med hensyn til de oplysninger, de pågældende modtager som led i deres hverv. Jf. også herom bemærkningerne til § 30 i lovforslaget (L 182, Folketingstidende 1995-96, tillæg A, s. 3569 ff.).

En identisk ordning gælder efter loven om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Se desangående *Kollektivarbejdsretten*, elektronisk opdaterede version, afsnit XXIV, 6.2.5.2. Medlemmerne i det i henhold hertil etablerede repræsentationsorgan (herunder et eventuelt forretningsudvalg), det særlige forhandlingsorgan samt de sagkyndige, som medlemmerne måtte rådføre sig med, kan således efter loven herom, § 41, stk. 1, i *konkrete* tilfælde, hvor hensynet til interesser i deltagende selskaber og berørte datterselskaber og bedrifter samt SE-selskabet, datterselskaber og bedrifter tilsiger det, pålægges tavshedspligt. Der kan altså heller ikke her pålægges en generel tavshedspligt, og det skal klart angives, hvilke oplysninger, der ikke må videregives. Se bemærkningerne til § 41 i lovforslag L 149, Folketingstidende 2003-04, tillæg A, s. 5648 ff.

Se også direktivet om europæiske kooperative foreninger, artikel 10.

Lov om information og høring af lønmodtagere

Retspraksis

Problemerne vedrørende en vedtaget tavshedspligt har i øvrigt også været fremme i retspraksis.

AT 1996/82 – AR 95346: Efter at en tillidsrepræsentant i en sparekasse var blevet afskediget og fritstillet, behandlede sagen organisationsmæssigt, og der opnåede herunder enighed om et forlig, hvorefter pågældende fik betalt en særlig fratrædelsesgodtgørelse. Endvidere hed det i aftalen: »*Forliget er fortroligt og må ikke omtales af hverken (forbundet) eller (tillidsmanden)*«. Ikke desto mindre omtales sagen i forbundets blad, som udkom i et oplag på 63.000. Bladet nævnte, at formanden for den lokale forbundskreds i sin beretning havde omtalt en fyring af en tillidsmand i en ved navn nævnt andelskasse, som var endt med et fortroligt forlig. Herefter fulgte en omtale af dårligt psykisk arbejdsmiljø i almindelighed, voksenmobning, chikane m.v.

Udtalt, at forligets ordlyd vel ikke var entydigt og kunne forstås som sigtende alene til forligets indhold og ikke tillige til selve den forligsmæssige afslutning af afskedigelsessagen, der sædvanligvis vil blive gjort til genstand for omtale af organisationerne. Efter de forklaringer, der var givet af andelskassens formand og næstformand samt af en advokat fra arbejdsgiverorganisationen om forløbet af organisationsmødet, måtte det imidlertid lægges til grund, at det under mødet måtte stå forbundets repræsentanter klart, at andelskassen for at forebygge yderligere uro om sagen ønskede at undgå enhver omtale af forliget, og at ordlyden derfor indebar, at forliget overhovedet ikke måtte omtales af forbundet og tillidsrepræsentanten. Ved omtalen af forliget på en generalforsamling i en forbundskreds og i referatet fra generalforsamlingen i forbundsbladet var der derfor sket brud på forliget. Sanktionen herfor burde efter rettens opfattelse være idømmelse af en bod og ikke tillige ophævelse af forliget med henvisning til obligationsrettens regler væsentligt misligholdelse. Bodens ansattes passende til 100.000 kr., idet der toges hensyn dels til andelskassens utvivlsomt betydelige interesse i at undgå omtale af sagen, og dels til, at det var lagt til grund, at forligsteksten ikke burde have givet anledning til fortolkningstvivl for de forbundsrepræsentanter, med hvem forliget blev indgået. I henhold til det anførte indebar andelskassens efterfølgende unkladelse af at opfylde forliget brud på dette. Arbejdsretten fandt imidlertid, at der forelå så undskyldende omstændigheder for denne unkladelse, at bod herfor ikke forskyldt, hverken af andelskassen eller arbejdsgiverorganisationen som rådgiver for denne. Herefter, og da andelskassens omtale af forliget på et repræsentantskabsmøde ikke indebar et brud på dette, allerede fordi alene forbundssiden var forpligtet til ikke at omtale forliget, frifandtes såvel andelskassen som arbejdsgiverforeningen for en bodspåstand fra forbundet.

AT 1990/145 – AR 90035: Et forbund havde med arbejdsgiverparten en til DA/LO-hovedaftalen svarende hovedaftale samt et protokollat vedrørende samarbejdsaftale. Sidstnævnte protokollat opsigte forbundet imidlertid på et tidspunkt. Nogle måneder efter opsigelsen indbød arbejdsgiveren forbundets tillidsrepræsentanter i virksomheden til et møde med henblik på at orientere om et oplæg til organisationsændring, men forbundet meddelte, at de pågældende ikke ville deltage. Forbundet klagede herefter over, at der var blevet pålagt tillidsrepræsentanterne tavshedspligt, og at det i øvrigt stred mod hovedaftalen, at arbejdsgiveren alene ville give en orientering, idet ho-

vedaftalen i § 2 forudsatte, at ledelsesretten skulle udøves i samarbejde med tillidsrepræsentanterne.

Udtalt, at bortfaldet af samarbejdsaftalen ikke kunne medføre, at forbundet var blevet helt frigjort for pligten til at samarbejde. Tillidsrepræsentanterne var blevet indbudt til et møde, hvor de i lighed med arbejdsgiverens øvrige samarbejdspartnere kunne blive orienterede og få lejlighed til at fremføre deres synspunkter, og det var over for alle deltagere i de forskellige møder tilkendegivet, at der var tavshedspligt. Denne var velbegrundet, så længe virksomhedens bestyrelse ikke var gjort bekendt med de forslag, som blev lagt frem, og havde haft lejlighed til at tage stilling til dem. Da forbundet i hvert fald ikke kunne have en bedre retsstilling end dem, der var parter i en samarbejdsaftale, fandtes det at have været berettiget at pålægge også forbundets tillidsrepræsentanter tavshedspligt. Ved at nægte at deltage i mødet havde forbundet selv afskåret sig fra at få information inden bestyrelsesmødet, og arbejdsgiveren havde i øvrigt indbudt forbundet til et nyt møde straks efter, at forslaget var godkendt af bestyrelsen. Da arbejdsgiveren således havde givet forbundet adgang til at øve indflydelse på beslutningen om omorganisering og gennemførelse af direktionens forslag, var der ikke handlet i strid med hovedaftalens § 2.

FV 16/3 1999: I en virksomhed opstod der strid om, hvorvidt der var tvingende grund til opsigelse af en tillidsrepræsentant og en valgt såkaldt bisidder i anledning af, at disse havde videregivet fortrolige oplysninger om virksomhedens planer til medarbejderne, uanset de var givet de pågældende under et pålæg om fortrolighed.

Udtalt, at det var tvivlsomt, om de havde accepteret eller afvist kravet om fortrolighed. Arbejdsgiveren var vel i god tro, da han opsigte dem, men han kunne ikke føre bevis for, at de pågældende bevidst havde begået groft tillidsbrud ved videregivelse af oplysningerne. Herefter fandt opmanden, at de burde have en godtgørelse på 50.000 kr. hver, men da samarbejdet havde lidt væsentlig skade, burde ingen af medarbejderne genansættes. I overensstemmelse hermed forligtes sagen.

SN 6/9 2001: Se referatet ovenfor under bemærkningerne til § 4.

SN 23/5 1950: Se referatet ovenfor under bemærkningerne til § 4.

U 2004/757 H: En såkaldt »chiefdealer« i en bank, der tidligere havde fået en advarsel for at have overtrådt de interne regler om insiderhandel, blev den 3. december 1997 bortvist på et tidspunkt, hvor han var udstationeret i bankens London-afdeling efter en særlig kontrakt. Den 18. november havde han deltaget i en møderække med nogle finansielle investorer for at introducere et dansk selskab, og den 19. november afgav han på egne vegne en ordre om køb af aktier i bl.a. dette selskab. Dagen efter blev han af en kollega, der tillige havde deltaget i møderækken, gjort bekendt med, at kollegaen over for bankens aktiechef havde bekræftet, at de modtagne oplysninger i forbindelse med møderne måtte kvalificeres som intern viden. Dette stillede funktionæren sig uforstående over for, og han foretog sig intet i relation til den afgivne købsordre. Denne blev senere samme dag annulleret af banken, og han blev suspenderet med henblik på gennemførelse af en høring af forløbet. Under denne blev han bl.a. foreholdt indholdet af samtalen med kollegaen, og på denne baggrund blev beslutning om bortvisning truffet. Han påstod imidlertid nu bortvisningen kendt uberetti-

Lov om information og høring af lønmodtagere

get, ligesom han krævede godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b, bonus m.v. Under sagens forberedelse udbetalte banken løn i en opsigelsesperiode, således at sagen begrænsedes til efterprøvelse af spørgsmålet om opsigelsens saglighed m.v.

Det lagdes til grund, at funktionæren var bekendt med de gældende regler om behandling af intern viden for bankens medarbejdere, samt at funktionæren den 20. november om morgenen blev bekendt med, at kollegaen og aktiechefen var blevet enige om at klassificere de modtagne oplysninger som intern viden, samt at aktiechefen havde tilkendegivet, at han herefter ikke kunne handle med det omtalte selskabs aktier. Selv om funktionæren tidligere havde fået en advarsel for at overtræde gældende regler om intern viden, foretog funktionæren sig intet, før han senere samme dag blev kaldt til møde med ledelsen. Uanset om det var berettiget at klassificere oplysningerne som interne, fandtes funktionærens adfærd at udgøre et væsentligt tillidsbrud i forhold til banken, og en opsigelse ville derfor være sagligt begrundet i funktionærens forhold. Han kunne derfor ikke kræve godtgørelse i medfør af funktionærlovens § 2 b, og bonuskravet blev under hensyn til det konkrete aftaleforhold ej heller taget til følge.

U 1984/570 SH: Et revisionsfirma fik af en klient til opgave at annoncere efter en ny økonomichef, således at annonceringen skete anonymt, og at interviewene med mulige emner fandt sted hos revisionsfirmaet. Efter at stillingen var blevet annonceret, kom den, der beklædte stillingen som regnskabschef hos klienten og som på et tidligere tidspunkt havde været ansat i revisionsfirmaet, på besøg hos dette. I denne forbindelse kom en i revisionsfirmaet gennem en årrække ansat revisor, der havde en betroet stilling i samme, til at fortale sig og røbe annonceringen. Den pågældende revisor blev herefter afskediget med øjeblikkelig virkning under henvisning til overtrædelse af tavshedspligten.

Udtalt, at annoncering for klienter ikke normalt kan karakteriseres som egentligt revisionsarbejde, men at den pågældende opgave udgjorde et så naturligt led i revisionsfirmaets virksomhed, at bruddet på tavshedspligten måtte underkastes den strenge bedømmelse, der sædvanligt må antages at gælde for revisorer og disses medarbejdere. Bortvisningen ansås herefter for berettiget.

U 1983/559 SH: En marketingschef i et firma, som hørte under en schweizisk koncern, havde ved sin tiltræden i 1975 forpligtet sig til tavshed om alt, der kom til hans kundskab under ansættelsen. I 1981 bortvistes den pågældende under henvisning til, at han ubeføjet havde videregivet informationer angående koncernens præparater til personer uden tilknytning til koncernen, hvorved det var blevet muligt for disse udenforstående at markedsføre præparatet.

Antaget, at der forelå en sådan grov misligholdelse af tjenesteforholdet, at bortvisning havde været berettiget. Herved bemærket, at den pågældende indtog en overordnet og betroet stilling, at han havde udleveret en fortrolig oplysning og erhvervs-hemmelighed og at han intet foretog sig for at sætte arbejdsgiveren i stand til at imødegå udenforståendes markedsføring af produktet.

Jf. også *Folketingets Ombudsmands Beretning 2003 s. 699 – J.nr. 2001-2313-812:* En medarbejder i en kommune fik en tjenstlig advarsel af denne i anledning af, at pågældende uden saglig grund havde indhentet oplysninger om kommunens arbejdsmar-

kedschef og dennes familie i et kommunalt register som indeholdt fortrolige oplysninger til brug for ligningen af skatteborgerne i kommunen. Advarslen var endvidere begrundet i, at medarbejderen havde videregivet anonymiserede oplysninger i en social sag til sin fagforening.

Kommunen kunne ikke betragte medarbejderens videregivelse af anonymiserede oplysninger fra en social sag til sin fagforening som en tjenesteforseelse eller for at være kritisabel. Videregivelsen kunne dermed heller ikke berettige kommunen til at give en advarsel. Der var derimod ikke grundlag for at kritisere, at kommunen mente, at medarbejderen handlede pligtstridigt ved at indhente oplysninger i registret om arbejdsmarkedschefen og dennes familie. Henstillet til kommunen at genoptage sagen med henblik på at overveje, om det forhold, at medarbejderen søgte oplysninger om arbejdsmarkedschefen og dennes familie i registret, i sig selv var af en sådan grovhed, at det kunne give anledning til at meddele medarbejderen en advarsel.

Lov om information og høring af lønmodtagere

§ 8 *De repræsentanter, der skal informeres og høres på lønmodtagernes vegne, er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.*

Ad § 8

Efter direktivets artikel 7 skal medlemsstaterne sikre, at lønmodtagerrepræsentanterne nyder en passende beskyttelse i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver. I overensstemmelse med den sædvanligt anvendte ordning i tilsvarende dansk lovgivning bestemmer informations- og høringslovens § 8 derfor, at lønmodtagernes repræsentanter i henhold til loven beskyttes mod *afskedigelse eller anden forringelse af deres forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter på det pågældende fagområde.*

Afskedigelse og ændring af ansættelsesforholdet

Reglen sikrer mod afskedigelse og varig ændring af ansættelsesforholdet.

Lovforarbejderne henviser udtrykkeligt til beskyttelsen af tillidsrepræsentanter ifølge tilsvarende regler i anden lovgivning. Se bemærkningerne til den foreslåede lovs § 8 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. Dette indebærer, at retspraksis fra de tilsvarende reglers område uden videre kan overføres. Se om disse ordninger *Ansættelsesrettens* afsnit XIV, 2.5.4.4 (om afskedigelse) og afsnit XVI, 1.2.3 (om ændring af ansættelsesforholdet).

Det drejer sig især om:

- *Sikkerhedsrepræsentanter*, jf. § 23 i bekendtgørelse nr. 575 af 21/06 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde, og arbejdsmiljølovens § 10.
- *Lønmodtagerrepræsentanter i selskabsbestyrelser og bestyrelser for erhvervsdrivende fonde m.v.*, jf. § 32 i bekendtgørelse nr. 942 af 9/12 1993 om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber mv. og § 33 i bekendtgørelse 943 af 9/12 1993 om valg af bestyrelsesmedlemmer i moderselskaber, der er aktieselskaber og anpartsselskaber m.v. (med senere ændring). Begge disse finder ifølge § 22 i lovbekendtgørelse nr. 547 af 20. juni 1996 om erhvervsdrivende fonde anvendelse også på bestyrelsesrepræsentanter i sådanne.
- *Medlemmer af det særlige forhandlingsorgan eller europæiske medarbejderråd* valgt i henhold til lov om europæiske samarbejdsudvalg, jf. lovens § 33.
- *Medarbejderrepræsentanter i SE-selskabers tilsyns- og administrationsorgan* efter loven om medarbejderindflydelse i disse selskaber, jf. lovens § 43.

I øvrigt er tillidsmandsbeskyttelsen mod afskedigelse og anden forringelse også anvendelig inden for lov om domstolsstyrelsens område (§ 4, stk. 8), indenfor loven om etablering af Dansk Center for Internationale Studier og Menneskerettigheder (§ 8, stk. 2), teaterloven (§ 3, stk. 3), filmloven (§ 3, stk. 4), loven om Danmarks Journalisthøjskole (§ 2, stk. 5), loven om uddannelse af lærere i folkeskolen (§ 9, stk. 1), lov om institutioner for erhvervsrettet uddannelse (§ 5, stk. 6) og universitetsloven (§ 12, stk. 4).

Hvilket områdes regler?

Der kan opstå problemer med at afklare, hvad »*vedkommende eller tilsvarende faglige område*« er i reglernes forstand. Afgørende bliver i så henseende udgangsvist, hvilket arbejde pågældende repræsentanters arbejde er mest sammenligneligt med.

AT 1981/179 – FV 26/9 1981: En ingeniør, der var valgt som sikkerhedsrepræsentant, blev opsagt.

Antaget, at arbejdsmiljølovens § 10 tilsagde ham beskyttelse i henhold til overenskomst mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Teknisk Landsforbund frem for i henhold til »*Almindelige Bestemmelser*« for arbejdsledere, idet han ikke indtog en arbejdsledende stilling, og hans status nærmest kunne sidestilles med den, Teknisk Landsforbunds medlemmer havde på virksomheden. Da overenskomsten med Teknisk Landsforbund krævede tvingende årsager for afskedigelsen af en tillidsmand, og sådanne tvingende grunde ikke var til stede, tilkendtes der ingeniøren erstatning for uberettiget afskedigelse.

Områder med svag afskedigelsesbeskyttelse

Det er antaget i retspraksis, at hvis reglerne på det pågældende (eller tilsvarende) område rummer et svagere afskedigelsesværn end den sædvanlige tillidsmandsbeskyttelse (i henhold til hvilken afskedigelse kræver *tvungende* grund), gælder kun det svagere værn. Såfremt overenskomsten på området helt mangler en særlig beskyttelse mod afskedigelse af tillidsmænd, er det imidlertid også antaget, at denne mangel ikke *nødvendigvis* indebærer, at særlige repræsentanter udpeget efter lovgivningen heller ikke har sådan beskyttelse. Under hensyn til, at informations- og samrådsdirektivets artikel 7 specifikt kræver, at lønmodtagerrepræsentanterne *skal* beskyttes og have sådanne garantier, at de kan udføre deres opgaver på en hensigtsmæssig måde, må man gå ud fra, at der i sager om beskyttelse for repræsentanter efter den danske informations- og samrådslov vil blive henset til, om den overenskomst, der bringes i anvendelse, rummer en passende *effektiv* tillidsmandsbeskyttelse.

FV 16/6 1994: En overenskomst bestemte, at en tillidsrepræsentants afskedigelse skulle begrundes, og at arbejdsgiveren havde pligt til at give et opsigelsesvarsel afhængig af anciennitet, hvilket dog bortfaldt ved arbejdsmangel, samt at tillidsrepræsentantens arbejdsforhold ikke kunne afbrydes i varselsperioden, inden organisatio-

Lov om information og høring af lønmodtagere

nen havde haft mulighed for at få afskedigelsen prøvet. En sikkerhedsrepræsentant afskedigedes nu med henvisning til arbejdsmangel.

Udtalt, at sådan som overenskomsten var formuleret jf. arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, var der ikke grundlag for at fastslå, at afskedigelse af sikkerhedsrepræsentanter var begrænset til tilfælde, hvor der var tvungende årsager. Der forstås reelt arbejdsmangel, og det var ikke godtgjort, at afskedigelsen var båret af usaglige grunde, herunder angreb på sikkerhedsrepræsentantordningen. Arbejdsgiveren frifandtes herefter.

FV 30/11 1988: En overenskomst bestemte, at tillidsrepræsentanten skulle vælges blandt de anerkendte dygtige medarbejdere, og at valget skulle godkendes af fagforeningen og anmeldes skriftligt over for den pågældende ledelse. Denne var herefter berettiget til over for den faglige organisation at gøre begrundet indsigelse mod valget inden 3 uger efter meddelelsen. Efter at der på en arbejdsplads var valgt en tillidsrepræsentant, der allerede i en periode havde været sikkerhedsrepræsentant, gjorde arbejdsgiveren imidlertid indsigelse mod valget med henvisning til samarbejdsvanskeligheder og opsagde efterfølgende den pågældende fra sin stilling.

Udtalt, at tillidsmandsreglerne ikke udtalte noget om, hvilke forhold der kunne gøre en indsigelse begrundet. Et rimeligt godt samarbejde mellem tillidsrepræsentant og ledelse er en betingelse for, at tillidsrepræsentantinstitutionen kan fungere efter sit formål. Det måtte derfor antages, at alvorlige samarbejdsvanskeligheder mellem ledelse og en valgt tillidsrepræsentant kunne være begrundet indsigelse, når disse samarbejdsvanskeligheder ikke hovedsagelig skyldes ledelsens forhold. Efter de under den konkrete sag fremkomne oplysninger ansås indsigelsen mod valget for at have været begrundet. Den valgte havde været sikkerhedsrepræsentant i en lang årrække. Der fandtes hverken i den pågældende hovedaftale eller i aftalen vedrørende tillidsrepræsentanter bestemmelser om underkendelse af usaglige eller ubegrundede afskedigelser. Herefter fandtes der ikke at have været hjemmel til at bestemme, at afskedigelsen skulle tilbagekaldes. Da den pågældende som sikkerhedsrepræsentant nød samme beskyttelse mod afskedigelse som tillidsrepræsentanter, og da det i overensstemmelse med almindelige tillidsmandsregler måtte antages, at afskedigelse skulle være begrundet i tvungende årsager, og at en ubegrundet afskedigelse kunne medføre pligt til at betale godtgørelse, tilkendtes der imidlertid den afskedigede en godtgørelse på kr. 75.000 under hensyn til, at han uden påtale havde været sikkerhedsrepræsentant i en lang årrække.

FV 5/2 1998: En medarbejdervalgt bestyrelsesrepræsentant og sikkerhedsrepræsentant, der ikke var omfattet af nogen overenskomst, opsagdes.

Der gælder ikke nogen arbejdsretlig grundsætning om, at bestyrelsesmedlemmer og sikkerhedsrepræsentanter kun kan afskediges, når der foreligger tvungende grund, og på det konkrete område og tilsvarende var afskedigelsesbeskyttelsen for tillidsrepræsentanter ikke knyttet til dette kriterium. Da afskedigelsen i øvrigt var sagligt begrundet, kunne der ikke rejses noget krav over for arbejdsgiveren i anledning af manglende tvungende afskedigelsesgrund.

Løntab og udgifter ved hvervets bestridelse

Det er uklart, hvad der forstås ved »*anden forringelse*«, herunder om reglen også påfører arbejdsgiveren en forpligtelse til at betale for løntab og omkostninger ved hvervets bestridelse. Rent sprogligt kunne den godt forstås i denne retning.

Formuleringen genfindes imidlertid i arbejdsmiljølovens § 10, stk. 2, om sikkerhedsrepræsentanter, og ved siden af denne bestemmelse findes for disses vedkommende i § 10, stk. 1, en særlig forskrift om udgifterne til hvervet og godtgørelse for tab af indtægt. Se også § 32 i bekendtgørelse nr. 32 af 9/12 1993 om medarbejderes valg af bestyrelsesmedlemmer i aktieselskaber og anpartsselskaber mv. og § 33 i bekendtgørelse 943 af 9/12 1993 om valg af bestyrelsesmedlemmer i moderselskaber, der er aktieselskaber og anpartsselskaber m.v., hvor der med en tilsvarende formulering kun hjemles beskyttelse mod afskedigelse og regulær vilkårsforandring. Loven om europæiske medarbejderråd og loven om medarbejderindflydelse i SE-selskaber indeholder ud over en regel formuleret ligesom informations- og samrådslovens en specifik stillingtagen til løndæknings- og omkostningsproblematikken. Forarbejderne til beskyttelsesreglen i informations- og samrådsloven henviser også kun til, at lønmodtagerrepræsentanterne skal »*beskyttes på samme måde som tillidsrepræsentanter på det pågældende fagområde*«. Se bemærkningerne til den foreslåede lovs § 8 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff. De vil derfor være nærliggende at forstå bestemmelsen i § 8 i informations- og samrådsloven således, at den *kun* hjemler beskyttelse mod afskedigelse og vilkårsændringer, medmindre tillidsmænd på området undtagelsesvis måtte have videregående rettigheder (f.eks. ret til at bestride hvervet uden løntab inden for arbejdstiden). Det synes imidlertid også implicit, at lønmodtagerrepræsentantens bestridelse af sine funktioner ikke kan påberåbes som misligholdelse af arbejdsforpligtelsen, selv om arbejdet må forsømmes i kraft af hvervets bestridelse.

Lov om information og høring af lønmodtagere

§ 9 *Medmindre højere straf er forskyldt efter anden lovgivning, straffes med bøde den, der videregiver oplysninger i strid med § 7.*

Stk. 2. *Overtrædelse af § 4 straffes med bøde.*

Stk. 3. *Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.*

Ad § 9

Brud på den tavshedspligt, arbejdsgiveren måtte have pålagt lønmodtagerrepræsentanter og/eller deres rådgivere efter § 7, straffes med bøde, hvis der ikke er foreskrevet højere straf i henhold til anden lovgivning.

Endvidere kan en *arbejdsgiver* pålægges bødestraf for overtrædelse af informations- og samrådsforpligtelsen efter § 4. Bestemmelsen herom skyldes direktivets artikel 8, stk. 2, der forpligter medlemsstaterne til at fastsætte passende sanktioner for overtrædelse af direktivets bestemmelser. Da overtrædelse af § 4 ikke nødvendigvis vil konstituere nogen krænkelse af individuelle rettigheder, som kan sanktioneres via de ansættelsesretlige misligholdelsesregler, har man anset bøde for at være en mere egnet sanktionsform end ansættelsesretlig godtgørelse. Se hertil bemærkningerne til den foreslåede lovs § 9 i lovforslag L 17 Folketingstidende 2004-05, 2. samling, Tillæg A s. 595 ff.

Som det fremgår ovenfor af kommentaren til lovens § 3, lader det sig ikke udelukke, at tilsidesættelse af reglerne også kan få implikationer i det individuelle ansættelsesforhold. Den omstændighed, at overtrædelse af § 4 er straf-sanktioneret, udelukker ikke, at en overtrædelse e.o. *kan* få sådanne individuelle konsekvenser, såfremt der i den enkelte sag måtte være basis herfor.

§10 *Loven træder i kraft den 15. maj 2005.*

Ad § 10

Direktivet skulle i henhold til artikel 11, stk. 1, have været gennemført senest den 23. marts 2005. Den danske lovgiver har imidlertid under hensyn til den forstyrrelse af lovgivningsprocessen, som folketingsvalget i februar 2005 indebærer, lagt sig på en senere ikrafttrædelsesdato.

Lov om information og høring af lønmodtagere

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

Ad § 11

Loven finder kun anvendelse i de dele af riget, hvor EU-direktivet gælder.

Bilag

Bilag 1. Direktiv af 11. marts 2002

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR –

under henvisning til traktaten om oprettelse af Den Europæiske Union, særlig artikel 137, stk. 2,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,¹

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg,²

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget,³

efter proceduren i traktatens artikel 251,⁴ på grundlag af Forligsudvalgets fælles udkast af 23. januar 2002, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til traktatens artikel 136 har Fællesskabet og medlemsstaterne som et særligt mål at fremme dialogen på arbejdsmarkedet.
- (2) I punkt 17 i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsretlige og sociale rettigheder hedder det bl.a., at informationen og høringen af arbejdstagerne samt disses medindflydelse skal udbygges på passende vis under hensyntagen til gældende praksis i de forskellige medlemsstater.
- (3) Kommissionen har konsulteret arbejdsmarkedets parter på europæisk plan om de mulige retningslinjer for en fællesskabsindsats vedrørende information og høring af arbejdstagerne i virksomheder i Fællesskabet.
- (4) Kommissionen fandt efter denne konsultation en fællesskabsindsats hensigtsmæssig og konsulterede på ny arbejdsmarkedets parter om indholdet af det påtænkte forslag, og arbejdsmarkedets parter har afgivet udtalelse til Kommissionen.
- (5) Efter denne anden konsultationsfase har arbejdsmarkedets parter ikke meddelt Kommissionen, at de ønsker at indlede en procedure, der kan føre til indgåelse af en aftale.

1. EFT C 2 af 5.1.1999, s. 3.

2. EFT C 258 af 10.9.1999, s. 24.

3. EFT C 144 af 16.5.2001, s. 58.

4. Europa-Parlamentets udtalelse af 14.4.1999 (EFT C 219 af 30.7.1999, s. 223), bekræftet den 16.9.1999 (EFT C 54 af 25.2.2000, s. 55), Rådets fælles holdning af 27.7.2001 (EFT C 307 af 31.10.2001, s. 16) og Europa-Parlamentets afgørelse af 23.10.2001 (endnu ikke offentliggjort i EFT). Europa-Parlamentets afgørelse af 5.2.2002 og Rådets afgørelse af 18.2.2002.

Bilag 1

- (6) De retlige rammer på fællesskabsniveau og nationalt niveau, der har til formål at sikre, at arbejdstagerne inddrages i virksomhedernes drift og i de beslutninger, der vedrører dem, har ikke altid kunnet forhindre, at alvorlige beslutninger med konsekvenser for arbejdstageres beskæftigelse er truffet og offentliggjort, uden at der forud har været iværksat passende informations- og høringsprocedurer.
- (7) Det er vigtigt at styrke den sociale dialog og øge tilliden inden for den enkelte virksomhed for at gøre det lettere at foregribe risici, tilrettelægge arbejdet på en mere fleksibel måde og lette arbejdstagernes adgang til uddannelse i virksomheden inden for sikre rammer, øge arbejdstagernes bevidsthed om behovet for tilpasning, gøre arbejdstagerne mere indstillet på at engagere sig i foranstaltninger og aktioner, som tager sigte på at øge deres beskæftigelsesegnethed, fremme arbejdstagernes inddragelse i den enkelte virksomheds aktiviteter og fremtid samt forbedre virksomhedens konkurrenceevne.
- (8) Det er især vigtigt at fremme og styrke information og høring om situationen og den sandsynlige udvikling med hensyn til virksomhedens beskæftigelse samt – når arbejdsgiverens evaluering viser, at beskæftigelsen inden for virksomheden kan være truet – om de eventuelle planlagte foregribende foranstaltninger, særlig uddannelse af arbejdstagerne og forbedring af deres kvalifikationer med det formål at afværge de negative virkninger eller begrænse følgerne heraf og øge de eventuelt berørte arbejdstageres beskæftigelsesegnethed og tilpasningsevne.
- (9) Information og høring i rette tid er en forudsætning for, at virksomheder med held kan omstruktureres og tilpasses de nye forhold, der følger af økonomiens globalisering, navnlig gennem udvikling af nye former for tilrettelæggelse af arbejdet.
- (10) Fællesskabet har defineret og iværksat en beskæftigelsesstrategi, som tager udgangspunkt i begreberne »forudseenhed«, »forebyggelse« og »beskæftigelsesegnethed«, og disse begreber skal inkorporeres som centrale begreber i alle de offentlige politikker, der kan få en positiv indvirkning på beskæftigelsen, herunder på virksomhedsniveau, ved at styrke den sociale dialog med henblik på at fremme en ændring, samtidig med at beskæftigelsen fastholdes som et prioriteret mål.
- (11) Udviklingen af det indre marked bør ske på en harmonisk måde, således at de vigtige værdier, som vort samfund hviler på, bevares, og det sikres, at alle borgere kan drage fordel af den økonomiske udvikling.
- (12) Den tredje fase i Den Økonomiske og Monetære Union har medført, at konkurrencepresset på fællesskabsniveau er øget og fremskyndet, hvilket kræver mere omfattende sociale ledsageforanstaltninger på nationalt niveau.
- (13) De retlige rammer for information og høring af arbejdstagerne på fællesskabsniveau og på nationalt niveau går i retning af, at ændringsprocesserne behandles efterfølgende, de lader beslutningernes økonomiske faktorer ude af betragtning og gør det ikke lettere at forudse udviklingen i beskæftigelsen inden for virksomheden eller at forebygge risici.
- (14) Hele udviklingen på det politiske, økonomiske, sociale og retlige område gør det nødvendigt med en tilpasning af de gældende retlige rammer med henblik på at indføre juridiske og praktiske instrumenter, som giver mulighed for at udøve retten til information og høring.
- (15) Dette direktiv berører ikke de nationale ordninger, hvorefter den konkrete udøvelse af denne ret indebærer, at de, der har en sådan ret, skal tilkendegive deres ønsker kollektivt.

- (16) Dette direktiv berører ikke ordningerne om direkte medarbejderindflydelse, forudsat at arbejdstagerne under alle omstændigheder kan vælge at udøve retten til information og høring gennem deres repræsentanter.
- (17) Da målene for den påtænkte handling, at skabe en ramme for information og høring af arbejdstagerne, der er tilpasset den nye situation i Europa, som beskrevet ovenfor, ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne og derfor på grund af handlingens omfang eller virkninger bedre kan gennemføres på fællesskabsplan, kan Fællesskabet træffe foranstaltninger i overensstemmelse med subsidiaritetsprincippet jf. traktatens artikel 5. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, er dette direktiv ikke mere vidtgående end, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.
- (18) Formålet med denne generelle ramme er at indføre minimumsforskrifter, som gælder i hele Fællesskabet, hvilket ikke hindrer medlemsstaterne i at fastsætte bestemmelser, der er gunstigere for arbejdstagerne.
- (19) Formålet med denne generelle ramme er endvidere at undgå administrative, finansielle og retlige byrder, som ville hæmme oprettelsen og udviklingen af små og mellemstore virksomheder. Dette direktivs anvendelsesområde bør efter medlemsstaternes eget valg begrænses til virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere, eller forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere.
- (20) Dette tager højde for og berører ikke andre nationale bestemmelser og fremgangsmåder, som tager sigte på at fremme den sociale dialog i selskaber, som ikke falder ind under dette direktivs anvendelsesområde, og inden for den offentlige administration.
- (21) Medlemsstater, hvor der ikke findes noget lovpligtigt system til information og høring af arbejdstagerne eller noget lovpligtigt system for arbejdstagerrepræsentation, bør dog i en overgangsperiode kunne begrænse anvendelsesområdet for dette direktiv yderligere for så vidt angår antallet af arbejdstagere.
- (22) De byrder, som i henhold til fællesskabsrammen på dette område pålægges virksomheder og forretningssteder, bør begrænses til et minimum, samtidig med at det sikres, at de tillagte rettigheder kan udøves effektivt.
- (23) Dette direktivs mål skal nås ved, at der indføres en generel ramme, som omfatter principper, definitioner og regler for information og høring, og som det påhviler medlemsstaterne at udfylde og tilpasse til de nationale forhold, samtidig med at arbejdsmarkedets parter i givet fald spiller en vigtig rolle, idet de ved aftale frit kan fastsætte informations- og høringsregler, som i højere grad passer til deres behov og ønsker.
- (24) De særlige regler om information og høring af arbejdstagere, som visse steder findes i national lovgivning, og som gælder for virksomheder og forretningssteder, der har et politisk, erhvervsorganisatorisk, religiøst, velgørende, uddannelsesmæssigt, videnskabeligt eller kunstnerisk sigte, eller som sigter mod at informere eller viderebringe synspunkter, bør ikke berøres.
- (25) Virksomheder og forretningssteder bør beskyttes mod videregivelse af visse særlig følsomme oplysninger.
- (26) Arbejdsgiveren bør have ret til at undlade information og høring, når dette vil skade virksomheden eller forretningsstedet alvorligt, eller når et påbud fra en kontrol- eller tilsynsmyndighed skal efterkommes omgående.

Bilag 1

- (27) Information og høring indebærer rettigheder og forpligtelser for arbejdsmarkedets parter på virksomheds- eller forretningsstedsniveau.
- (28) I tilfælde af tilsidesættelse af de forpligtelser, som følger af dette direktiv, bør der anvendes effektive og afskrækkende administrative eller retslige procedurer og sanktioner, der står i et rimeligt forhold til overtrædelsens karakter.
- (29) Dette direktiv berører ikke mere specifikke bestemmelser i Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser⁵ og i Rådets direktiv 2001/23/EF af 12. marts 2001 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om varetagelse af arbejdstagernes rettigheder i forbindelse med overførsel af virksomheder, bedrifter eller dele af virksomheder eller bedrifter.⁶
- (30) Dette direktiv bør ikke få indvirkning på andre rettigheder til information og høring, herunder sådanne, der følger af Rådets direktiv 94/45/EF af 22. september 1994 om indførelse af europæiske samarbejdsudvalg eller en procedure i fællesskabsvirksomheder og fællesskabskoncerner med henblik på at informere og høre arbejdstagerne.⁷
- (31) Gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser bør ikke kunne udgøre en tilstrækkelig begrundelse for at nedsætte det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv –

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

Artikel 1

Formål og principper

1. Dette direktiv har til formål at opstille en generel ramme med minimumskrav vedrørende retten til information og høring af arbejdstagerne i virksomheder eller forretningssteder beliggende i Fællesskabet.
2. Den praktiske tilrettelæggelse af information og høring defineres og gennemføres i overensstemmelse med national lovgivning og de enkelte medlemsstaters praksis for forholdet mellem arbejdsmarkedets parter på en sådan måde, at effektiviteten heraf sikres.
3. De nærmere bestemmelser om information og høring defineres eller gennemføres i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og arbejdstagerrepræsentanterne under behørig hensyntagen til deres respektive rettigheder og forpligtelser og under hensyntagen til både virksomhedens eller forretningsstedets og arbejdstagerens interesser.

Artikel 2

Definitioner

I dette direktiv forstås ved:

- a) »virksomhed«: en offentlig eller privat virksomhed, som driver erhvervsvirksomhed, uanset om det er med sigte på fortjeneste, og som er beliggende i medlemsstaterne

5. EFT L 225 af 12.8.1998, s. 16.

6. EFT L 82 af 22.3.2001, s. 16.

7. EFT L 254 af 30.9.1994, s. 64. Ændret ved direktiv 97/74/EF (EFT L 10 af 16.1.1998, s. 22).

- b) »forretningssted«: en enhed, hvor der drives forretning som defineret i overensstemmelse med national lovgivning og praksis, og hvor der drives erhvervsvirksomhed på et varigt grundlag med brug af menneskelige og materielle ressourcer, og som er beliggende i en medlemsstat
- c) »arbejdsgiver«: en fysisk eller juridisk person, som har indgået arbejdskontrakt eller aftalt arbejdsforhold med arbejdstagere i overensstemmelse med national lovgivning og praksis
- d) »arbejdstager«: enhver, som i den pågældende medlemsstat er beskyttet som arbejdstager inden for rammerne af national lovgivning og i overensstemmelse med national praksis
- e) »arbejdstagerrepræsentanter«: arbejdstagernes repræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis
- f) »information«: arbejdsgiverens videregivelse af oplysninger til arbejdstagerrepræsentanterne, for at de kan sætte sig ind i sagens indhold og vurdere det
- g) »høring«: udveksling af synspunkter og etablering af en dialog mellem arbejdstagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren.

Artikel 3

Anvendelsesområde

1. Dette direktiv finder efter medlemsstaternes eget valg anvendelse på:
 - a) virksomheder, som beskæftiger mindst 50 arbejdstagere i en medlemsstat, eller
 - b) forretningssteder, som beskæftiger mindst 20 arbejdstagere i en medlemsstat.Medlemsstaterne fastsætter selv metoden til beregning af tærsklerne for beskæftigede arbejdstagere.
2. For så vidt dette direktivs formål og principper overholdes, kan medlemsstaterne fastsætte særlige bestemmelser for virksomheder og forretningssteder, som direkte og hovedsagelig har et politisk, erhvervsorganisatorisk, religiøst, velgørende, uddannelsesmæssigt, videnskabeligt eller kunstnerisk sigte, eller som sigter mod at informere eller viderebringe synspunkter, såfremt bestemmelser af denne art allerede findes i den nationale lovgivning på datoen for dette direktivs ikrafttræden.
3. Medlemsstaterne kan fravige dette direktiv ved at fastsætte særlige bestemmelser for besætningsmedlemmer om bord på havgående skibe.

Artikel 4

Nærmere bestemmelser for information og høring

1. I overensstemmelse med de principper, der er nævnt i artikel 1, og medmindre andet følger af gældende bestemmelser og/eller praksis, der er gunstigere for arbejdstagerne, fastsætter medlemsstaterne de nærmere bestemmelser for udøvelsen af retten til information og høring af arbejdstagerne på passende niveau i overensstemmelse med nærværende artikel.
2. Information og høring omfatter følgende:
 - a) information om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
 - b) information og høring om situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i virksomheden eller forretningsstedet

Bilag 1

samt om alle planlagte, forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet

- c) information og høring om beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder dem, der er omfattet af de fællesskabsbestemmelser, der er omhandlet i artikel 9, stk. 1.
3. Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig arbejdstagerrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede høringen.
4. Høringen sker:
 - a) på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold
 - b) på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, afhængigt af det behandlede emne
 - c) på grundlag af informationer fra arbejdsgiveren, jf. artikel 2, litra f), og den udtalelse, som arbejdstagerrepræsentanterne har ret til at fremsætte
 - d) således at arbejdstagerrepræsentanterne kan mødes med arbejdsgiveren og få et begrundet svar på eventuelle udtalelser
 - e) med henblik på at nå til en aftale om de beslutninger, som er omfattet af de arbejdsgiverbeføjelser, der er henvist til i stk. 2, litra c).

Artikel 5

Information og høring i henhold til en aftale

Medlemsstaterne kan overlade det til arbejdsmarkedets parter på et passende niveau, herunder på virksomheds- eller forretningsstedsniveau, frit og på et hvilket som helst tidspunkt ved aftale at fastlægge de nærmere bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne. I disse aftaler, samt i aftaler, der var i kraft på det i artikel 11 fastsatte tidspunkt, samt i alle efterfølgende fornyelser af sådanne aftaler, kan der i overensstemmelse med de i artikel 1 nævnte principper og på de vilkår og inden for de grænser, som medlemsstaterne fastsætter, indføres bestemmelser, der er forskellige fra dem, der er omhandlet i artikel 4.

Artikel 6

Fortrolige oplysninger

1. Medlemsstaterne bestemmer, at arbejdstagerrepræsentanterne samt de eksperter, som bistår dem, på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i national lovgivning, ikke – hverken til arbejdstagere eller til tredjemand – må videregive oplysninger, som de i virksomhedens eller forretningsstedets legitime interesse udtrykkeligt har modtaget som fortrolige oplysninger. Denne pligt gælder, uanset hvor disse repræsentanter eller eksperter befinder sig, og også efter udløbet af deres mandat. En medlemsstat kan dog tillade, at arbejdstagerrepræsentanterne eller enhver, der bistår dem, kan videregive fortrolige oplysninger til arbejdstagere og tredjemand, der er omfattet af tavshedspligt.
2. Medlemsstaterne bestemmer, at en arbejdsgiver i bestemte tilfælde og på de betingelser og inden for de grænser, der er fastsat i national lovgivning, ikke er forpligtet til at give information eller foretage høring, hvis informationen eller høringen er af en sådan art, at det ud fra objektive kriterier alvorligt ville påvirke eller skade virksomhedens eller forretningsstedets drift.

3. Med forbehold af eksisterende nationale procedurer fastsætter medlemsstaterne administrative eller retslige ankeprocedurer, når arbejdsgiveren kræver tavshedspligt eller undlader at give oplysninger i henhold til stk. 1 og 2. De kan desuden fastsætte procedurer til beskyttelse af de pågældende oplysningers fortrolige karakter.

Artikel 7

Beskyttelse af arbejdstagerrepræsentanterne

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagerrepræsentanterne i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver nyder en sådan beskyttelse og har sådanne garantier, at de kan udføre de opgaver, de har fået, på en hensigtsmæssig måde.

Artikel 8

Håndhævelse af rettigheder

1. Medlemsstaterne sikrer, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis en arbejdsgiver eller arbejdstagerrepræsentanter ikke efterkommer dette direktiv. De sørger navnlig for, at der findes passende administrative eller retslige procedurer til sikring af, at de forpligtelser, der følger af dette direktiv, kan håndhæves.
2. Medlemsstaterne fastsætter passende sanktioner, som finder anvendelse, hvis arbejdsgiveren eller arbejdstagerrepræsentanterne overtræder bestemmelserne i dette direktiv. Sanktionerne skal være effektive, stå i forhold til overtrædelsens omfang og have afskrækkende virkning.

Artikel 9

Forholdet mellem dette direktiv og andre fællesskabsbestemmelser og nationale bestemmelser

1. Dette direktiv berører ikke de særlige procedurer for information og høring, som er omhandlet i artikel 2 i direktiv 98/59/EF og i artikel 7 i direktiv 2001/23/EF.
2. Dette direktiv berører ikke foranstaltninger, der er truffet i henhold til direktiv 94/45/EF og 97/74/EF.
3. Dette direktiv berører ikke andre rettigheder til information, høring og medbestemmelse i henhold til national ret.
4. Gennemførelsen af dette direktivs bestemmelser er ikke nogen tilstrækkelig grundelse for en forringelse af eksisterende forhold i medlemsstaterne og af det generelle beskyttelsesniveau for arbejdstagerne på det område, der er omfattet af dette direktiv.

Artikel 10

Overgangsforanstaltninger

Uanset artikel 3 kan en medlemsstat, hvor der på datoen for dette direktivs ikrafttræden hverken findes noget almindeligt, permanent og lovpligtigt system til information og høring af arbejdstagerne eller noget almindeligt, permanent og lovpligtigt system for arbejdstagerrepræsentation på arbejdspladsen med henblik herpå, begrænse anvendelsen af de nationale bestemmelser til gennemførelse af direktivet til:

- a) indtil den 23. marts 2007 at omfatte virksomheder, der beskæftiger mindst 150 arbejdstagere, eller forretningssteder, der beskæftiger mindst 100 arbejdstagere, og

Bilag 1

- b) i det år, der følger efter datoen i litra a), at omfatte virksomheder, der beskæftiger mindst 100 arbejdstagere, eller forretningssteder, der beskæftiger mindst 50 arbejdstagere.

Artikel 11

Gennemførelse

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige love og administrative bestemmelser i kraft for at efterkomme dette direktiv senest den 23. marts 2005 eller sikrer, at arbejdsmarkedets parter senest denne dato har indført de nødvendige bestemmelser ved aftale, idet medlemsstaterne skal træffe de nødvendige foranstaltninger for, at de altid er i stand til at garantere de resultater, der kræves i dette direktiv. De underretter straks Kommissionen herom.
2. Disse love og bestemmelser skal ved vedtagelsen indeholde en henvisning til dette direktiv eller skal ved offentliggørelsen ledsages af en sådan henvisning. De nærmere regler for henvisningen fastsættes af medlemsstaterne.

Artikel 12

Revision foretaget af Kommissionen

Senest den 23. marts 2007 foretager Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og arbejdsmarkedets parter på fællesskabsplan en revision af anvendelsen af dette direktiv med henblik på om nødvendigt at forelægge forslag til ændringer.

Artikel 13

Ikrafttræden

Dette direktiv træder i kraft på dagen for offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende.

Artikel 14

Modtagere

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 11. marts 2002.

På Europa-Parlamentets vegne

P. Cox

Formand

På Rådets vegne

J. Piqué i Camps

Formand

Bilag 2. DA/LO-samarbejdsaftalen

Samarbejdsaftale af 9. juni 1986, 9. udgave 2003 indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark (med ændringer i h.t. aftale af 17. december 2003 om information og høring)

1. Samarbejdets mål og midler

Hovedorganisationerne er enige om, at en stadig forbedring af virksomhedernes konkurrencedygtighed samt de ansattes arbejdstilfredshed er en forudsætning for virksomhedernes fortsatte udvikling og for større trivsel og tryghed for medarbejderne.

Udvikling og effektivisering af virksomhederne er en fælles interesse for ledelse og ansatte. Anvendelse og udvikling af ny teknologi er afgørende for virksomhedernes konkurrenceevne, beskæftigelse, arbejdsmiljø og arbejdstilfredsheden.

Der er enighed om, at disse mål realiseres gennem et systematisk samarbejde mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

Det daglige samarbejde på alle virksomheder

Udviklingen af det daglige samarbejde bygger på et samspil mellem ledelse og ansatte. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejdere og deres valgte tillidsrepræsentanter er nødvendige betingelser for udvikling af samarbejdet i virksomheden.

Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelsen og organiseringen af det daglige arbejde. Derved sikres de ansattes medvirken til ved deres viden, indsigt og erfaring at bidrage til en udvikling af virksomheden, og til at den daglige drift af de enkelte afdelinger i virksomheden kan foregå på en hensigtsmæssig og effektiv måde.

En decentralisering og delegering til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere skal derfor indgå i disse bestræbelser. Det betyder, at synspunkter, ideer og forslag skal fremkomme på et så tidligt tidspunkt, at disse kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Samarbejdsudvalg i større virksomheder

I virksomheder med 35 ansatte og derover udvikles og følges det daglige samarbejde gennem et samarbejdsudvalg bestående af repræsentanter for virksomhedens ledelse og for arbejdstagerne. Det er samarbejdsudvalgets opgave at drøfte og vurdere, hvorledes udvalget kan medvirke til at fremme og koordinere samarbejdsbestræbelserne i virksomheden i overensstemmelse med nærværende aftale.

Lokale forhold

Samarbejdsudvalget kan beslutte at tilrettelægge samarbejdsudvalgets arbejde under hensyntagen til lokale behov og ønsker, såfremt formålet med nærværende aftale

Bilag 2

le ikke forspildes og såfremt aftalens forpligtelser overholdes, herunder at alle virksomhedens medarbejdere omfattes af samarbejdsudvalgets arbejde.

Såfremt der finder en sådan lokal tilrettelæggelse af samarbejdsudvalgets arbejde sted, kan såvel a-siden som b-siden i samarbejdsudvalget opsige denne lokale aftale til ophør med et varsel på 3 måneder.

2. Information og høring

Information mellem ledelse og ansatte er af afgørende betydning for samarbejdet i virksomheden.

Informationen skal rettes mod såvel den enkelte medarbejder som mod grupper af medarbejdere. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Informationen er nødvendig for, at de ansatte kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdssituation.

Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Informationen skal tilpasses de grupper af ansatte, den er tiltænkt.

Såvel ledelse som ansatte er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationsproces.

Information til samarbejdsudvalget

Et effektivt og godt samarbejde forudsætter, at samarbejdsudvalget er velinformeret om virksomhedens forhold og udvikling. Viden og indsigt hos alle parter er forudsætningen for, at samarbejdsudvalget kan fungere.

Det påhviler virksomhedens ledelse – med henblik på arbejdet i samarbejdsudvalget – løbende at informere udvalget om virksomhedens

- økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordre- og markedssituationen samt produktionsforhold
- beskæftigelsesforhold
- større ændringer og omlægninger bl.a. i anvendelse af ny teknologi i produktionen og administrationen, herunder i datamaskinbaseret teknologi og systemer.

Ligeledes påhviler det medarbejdernes repræsentanter at holde samarbejdsudvalget orienteret om forhold på arbejdspladsen, som har betydning for samarbejds klimaet.

Den information, der gives som led i drøftelserne af opgaverne, kan ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

Samarbejdsudvalgets medlemmer kan i særlige tilfælde pålægges fortrolighed om informationer givet i samarbejdsudvalget. Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i samarbejdsorganerne, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

Information til den enkelte medarbejder

For at sikre, at alle ansatte holdes orienteret om arbejdet i samarbejdsorganerne, påhviler det samarbejdsudvalget at udvikle og fremme informationsformer, som kan løse denne opgave.

Det påhviler endvidere medlemmerne af samarbejdsudvalget at holde alle medarbejdere, som er ansat i virksomheden, orienteret om arbejdet i samarbejdsudvalget, herunder de beslutninger som træffes i udvalget.

Medlemmerne af samarbejdsudvalget er i forbindelse med deres arbejde i samarbejdsudvalget ligeledes ansvarlige for at inddrage synspunkter, ideer og forslag fra alle virksomhedens medarbejdere.

De enkelte medarbejdere modtager endvidere information om forhold på arbejdspladsen, der vedrører deres egen arbejdssituation, fra deres nærmeste overordnede. I informationen indgår eventuelle ændringer i tekniske, uddannelses- og miljømæssige forhold for den enkelte.

3. Samarbejdsudvalget

I samarbejdsudvalget lægges rammerne for samarbejdet mellem ledelse og ansatte på alle niveauer i virksomheden.

Det er samarbejdsudvalgets overordnede opgave at udvikle samarbejdet overalt i virksomheden således, at det bliver til gavn for virksomheden og den enkelte medarbejder. Det sker i samarbejdsudvalget ved at:

- følge og udvikle det daglige samarbejde og engagere så mange som muligt i dette arbejde
- tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold, øge de ansattes trivsel og tryghed
- øge de ansattes forståelse for virksomhedens situation med hensyn til drift, økonomi og konkurrencedygtighed.

Opgaver

Samarbejdsudvalget skal inddrages i følgende opgaver:

1. Tilrettelæggelse af principper for de lokale arbejds- og velfærdsforhold samt principper for virksomhedens personalepolitik over for de personalegrupper, der er repræsenteret i samarbejdsudvalgets gruppe b.
2. Udarbejdelse af principper for uddannelse og omskoling af ansatte, som skal betjene ny teknologi.
3. Fastlæggelse af principper for virksomhedens interne indsamling, opbevaring og brug af persondata.
4. Udveksle synspunkter og behandle forslag vedrørende retningslinjer for produktions- og arbejdstilrettelæggelse og gennemførelse af større omlægninger i virksomheden.
5. Vurdering af de tekniske, økonomiske, personale-, uddannelses- og miljømæssige konsekvenser vedrørende indførelse af ny eller ændringer i bestående teknologi, herunder datamaskinbaseret teknologi og systemer, når indførelsen eller ændringerne er af væsentligt omfang.
6. Orientering om forslag til eventuelle produktivitetsfremmende lønsystemers principielle opbygning, virkemåde og anvendelighed samt muligheder for etablering af fondsdannelser med uddannelsesmæssige og sociale formål.

Bilag 2

Bortfald af arbejdspladser

Sker der efter en vurdering af konsekvenserne ved indførelse af ny teknologi, jf. førnævnte punkter, bortfald af arbejdspladser, skal virksomheden søge at omplacere og eventuelt omskole den enkelte ansatte til andet arbejde i virksomheden.

Ansatte, der afskediges på grund af indførelse af ny teknologi, gives passende frihed i opsigelsesperioden til efter samråd med Arbejdsformidlingen at deltage i et arbejdsmarkedskursus, der er relevant for ny beskæftigelse. Kursets varighed kan højst andrage 4 uger.

Kursusafgift og eventuelt løntab udredes af virksomheden i det omfang, udgifterne ikke dækkes af det offentlige for så vidt angår medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i de sidste 12 måneder.

Arbejdsform

Udformning af principper forudsætter en forpligtelse for begge parter til gennem medbestemmelse i samarbejdsudvalget at tilstræbe enighed og gennemføre det aftalte.

Hver af parterne kan opsigte aftalte principper med to måneders varsel og kræve optaget forhandlinger i samarbejdsudvalget om nye principper.

Inddragelse af samarbejdsudvalget skal ske på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Når der i et samarbejdsudvalgsmøde behandles spørgsmål, som alene vedrører et begrænset område af virksomheden, og dette område ikke i forvejen er repræsenteret i begge grupper, bør der tilkaldes repræsentanter herfra til drøftelse af spørgsmålet.

I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget søge vejledning fra Samarbejdsnævnet og de berørte faglige organisationer. En sådan vejledning skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske derom.

Ved behandling af specielle spørgsmål i såvel samarbejdsudvalg som underudvalg kan hver af grupperne fra virksomheden tilkalde særligt sagkyndige på det pågældende område. Tilkaldelse af andre sagkyndige – herunder eksperter udefra – forudsætter normalt, at der er enighed herom i samarbejdsudvalget. Såfremt kun én af grupperne i udvalget ønsker tilkaldt en ekspert udefra, kan der søges bistand til løsning af spørgsmålet i Samarbejdsnævnet.

Rammer for samarbejdet

I samarbejdsudvalget drøftes alene principperne for tilrettelæggelsen af de lokale arbejds- og velfærdsforhold og virksomhedens personalepolitik.

Finder en af grupperne i samarbejdsudvalget, at der i et konkret tilfælde er handling i strid med de aftalte principper, behandles spørgsmålet dog i samarbejdsudvalget.

Ved behandling af opgaverne skal samarbejdsudvalget respektere gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster.

Udvalget kan ikke behandle spørgsmål, der vedrører oprettelse, forlængelse, opsigelse, fortolkning eller tilpasning af overenskomstmæssige eller lokale lønftaler, og som normalt fastlægges ad forhandlingens, respektive fagretlig vej.

Informationsformidling

Samarbejdsudvalget har til opgave at udvikle informationsformer og -systemer, der kan holde alle ansatte informeret om arbejdet i samarbejdsudvalg, underudvalg m.v.

Informationer fra samarbejdsudvalg og nedsatte underudvalg til de ansatte kan udsendes i form af referater, personaleblad, opslag m.v. De kan endvidere gives ved orienteringsmøder, i informationsgrupper og lign.

Informationen skal tilpasses de grupper, den vedrører, og virksomhedens øvrige informationssystemer.

Møder

Samarbejdsudvalget holder 6 ordinære møder årligt, medmindre andet aftales lokalt.

Møder afholdt i arbejdstiden må ikke medføre tab af arbejdsfortjeneste for udvalgsmedlemmerne.

Møder afholdt uden for normal arbejdstid honoreres med et af Samarbejdsnævnet til enhver tid fastsat beløb.

Omkostninger i forbindelse med samarbejdsudvalgets arbejde afholdes af virksomheden, som også stiller egnet lokale til rådighed for møderne.

Ekstraordinære møder holdes, når der er enighed herom, eller når en af grupperne foreslår det med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet. Om nødvendigt skal et ekstraordinært møde kunne holdes med meget kort varsel.

Formand, næstformand og sekretær

Som formand fungerer en ansvarlig virksomhedsleder, og næstformanden vælges af gruppe b. Hvor der er valgt en fællestillidsrepræsentant, fungerer denne som næstformand.

Formanden leder møderne, og i hans forfald ledes de af næstformanden.

Næstformandens normale arbejde i virksomheden må ikke være en hindring for varetagelse af de opgaver, som samarbejdsudvalget påfører ham. Virksomheden stiller fornøden kontormæssig assistance til rådighed i forbindelse med dennes opgaver i samarbejdsudvalget. Næstformanden skal af ledelsen løbende holdes informeret om forhold, som vil kunne forelægges samarbejdsudvalget.

Parterne vælger i fællesskab en sekretær. Valgperioden er 2 år. Genvalg kan finde sted.

Dagsorden og referat

Formand og næstformand samt sekretær udarbejder i fællesskab en detaljeret dagsorden for møderne, der indkaldes til med mindst 8 dages skriftligt varsel, hvorefter mødedato og dagsorden bekendtgøres for alle ansatte. Det bør tilstræbes, at samarbejdsudvalgsmøderne holdes på faste mødedage.

Over drøftelserne i samarbejdsudvalget udarbejder sekretæren et referat med angivelse af de konklusioner, der træffes på mødet.

Referatet skal senest 8 dage efter mødet være underskrevet af formand og næstformand og umiddelbart derefter gøres tilgængeligt for de ansatte.

Bilag 2

Underudvalg

Samarbejdsudvalget er det organ i virksomheden, der samler og koordinerer alle de samarbejds-mæssige aktiviteter. Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse være initiativtager til udarbejdelse af analyser og rapporter, der kan danne grundlag for udvalgets fremtidige arbejde.

Samarbejdsudvalget kan i den forbindelse nedsætte permanente underudvalg eller ad hoc udvalg, f.eks. afdelingsudvalg, teknologiudvalg, uddannelsesudvalg, kantineudvalg m.v.

Det er samarbejdsudvalgets opgave at sikre, at der inden igangsætning af et underudvalg udarbejdes en nærmere beskrivelse af dette udvalgs arbejdsopgaver.

Underudvalg skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

4. Oprettelse af samarbejdsudvalg

I virksomheder, der beskæftiger 35 ansatte og derover inden for samme geografiske enhed, oprettes et samarbejdsudvalg, hvor enten arbejdsgiveren eller et flertal blandt de ansatte foreslår det. Virksomheden kan få bistand fra Samarbejdsnævnets sekretariat til oprettelse af samarbejdsudvalg.

Ønsker ingen af parterne i virksomheden oprettelse af samarbejdsudvalg, anbefales det, at der jævnligt afholdes orienteringsmøder mellem ledelse og ansatte.

I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, og hvor ledelse og ansatte ikke er i jævnlig kontakt, anbefales det, at der nedsættes arbejdsudvalg om teknologispørgsmål i de tilfælde, hvor der forestår større ændringer og omlægninger.

Ved oprettelse af samarbejdsudvalg skal reglerne i nærværende aftale følges.

Oprettelse af samarbejdsudvalg skal meddeles til Samarbejdsnævnet af hensyn til udsendelse af oplysningsmateriale.

Ved beregning af antal medarbejdere medregnes alle, der ikke har arbejdsledende funktioner, herunder lærlinge og ungarbejdere.

For bygge- og entreprenørområdet gælder en for dette område indgået særlig aftale.

I virksomheder, der beskæftiger mindre end 35 ansatte inden for samme geografiske enhed, anbefales det, at ledelsen og de ansatte finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser de mål og midler, der er omtalt i afsnit 1.

Sammensætning, valg og valgbarhed

Samarbejdsudvalget består af to grupper.

Gruppe a repræsenterer den ansvarlige virksomhedsledelse og de tekniske og merkantile funktionærer, der ikke kan være medlem af en arbejderorganisation i henhold til Hovedaftalens bestemmelse herom.

Gruppe b repræsenterer de øvrige ansatte i virksomheden.

Antallet af repræsentanter udgør: I virksomheder, hvor der er beskæftiget:

	gruppe a	gruppe b
35- 50 ansatte	2	2
51-100 ansatte	3	3
101-200 ansatte	4	4
201-500 ansatte	5	5
over 500 ansatte	6	6

I virksomheder, hvor der er beskæftiget over 1000 ansatte, kan antallet af repræsentanter efter aftale forøges.

Hver af grupperne kan udpege et antal stedfortrædere, dog højst 1 for hvert medlem. Stedfortræderne indtræder i udvalget ved ordinære medlemmers forfald.

Ved et ordinært medlems fratræden fra virksomheden udpeges eller vælges et nyt medlem til samarbejdsudvalget.

Ved valg af repræsentanter og stedfortrædere til samarbejdsudvalget skal det i størst mulig udstrækning tilstræbes, at sammensætningen bliver så repræsentativ som muligt i personalemæssig, faglig og afdelingsmæssig henseende.

Repræsentanter for gruppe a udpeges af virksomhedens ledelse. Arbejdslederne skal være repræsenteret i henhold til særlig aftale herom mellem Dansk Arbejdsgiverforening og arbejdsledernes hovedorganisationer.

Repræsentanter til gruppe b vælges af og blandt de øvrige medarbejdere, dog således at overenskomstmæssigt valgte tillidsrepræsentanter er fødte medlemmer af udvalget. Er der flere tillidsrepræsentanter, end gruppe b skal omfatte, foretages valget mellem tillidsrepræsentanterne, men således at fællstillidsrepræsentanten, hvor en sådan findes, er født medlem. Skal der vælges flere medlemmer til gruppe b, end der er tillidsrepræsentanter, foretages valget blandt de øvrige medarbejdere. Til valgarbejdelse kræves de samme betingelser som for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

Valgperioden er for begge grupper 2 år. Genvalg kan finde sted. Hvervet ophører automatisk, hvis et medlem forlader virksomheden eller ophører med at være tillidsrepræsentant.

Medlemmer af samarbejdsudvalgets gruppe b, der ikke i forvejen nyder beskyttelse som tillidsrepræsentanter, skal ved afsked fra virksomheden ud over det i den kollektive overenskomst eventuelt fastsatte varsel gives 6 ugers opsigelsesvarsel. Det længere varsel kan dog højst svare til opsigelsesvarslet for en tillidsrepræsentant inden for samme faggruppe.

Såfremt der inden valget til samarbejdsudvalget stilles krav herom, kan b-siden i samarbejdsudvalget suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter.

Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse.

Der vil således være tale om grupper, som ikke umiddelbart er repræsenteret i samarbejdsudvalget, men som alligevel skal have sæde i samarbejdsudvalget, når de vælges hertil.

Det er en betingelse for at opnå repræsentation, at disse grupper inden valget anmoder herom. Det forudsættes i den forbindelse, at valget til samarbejdsudvalget annonceres i så god tid, at disse grupper får mulighed for at varetage deres interesser gennem en anmodning om repræsentation.

Ved valg af supplerende repræsentanter skal der bl.a. tages hensyn til størrelsen af virksomheden, antal medlemmer af samarbejdsudvalget, organisationerne omfattet af aftalen, antallet af ikke-repræsenterede grupper i forhold til det samlede antal lønmodtagere på virksomheden.

Gruppe a i samarbejdsudvalget udvides eventuelt med et antal medlemmer, som maksimalt svarer til antallet af supplerende repræsentanter i gruppe b.

Bilag 2

Ophævelse

I virksomheder, der har etableret samarbejdsudvalg, men som i en periode på 4 måneder beskæftiger under 35 ansatte, kan samarbejdsudvalget nedlægges, når én af parterne ønsker det. Nedlæggelse af samarbejdsudvalg kan kun ske efter en indgående drøftelse i udvalget, og såfremt det besluttes at nedlægge samarbejdsudvalget, anbefales det, at ledelse og ansatte i virksomheden finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser denne aftales mål og midler i afsnit 1.

Nedlæggelse af et samarbejdsudvalg skal indberettes til Samarbejdsnævnet.

Koncerner

I koncerner med adskilte datterselskaber, som har et salgs- eller produktionsmæssigt samarbejde, anbefales det at oprette koncernudvalg, som sammensættes af repræsentanter fra datterselskabernes samarbejdsudvalg.

I koncernudvalg drøftes spørgsmål af fælles interesse for datterselskaberne. De lokale parter kan søge bistand i Samarbejdsnævnet med henblik på at finde bedst mulige former for et sådant samarbejde.

I virksomheder med selvstændige filialer anbefales det, at der gives muligheder for, at spørgsmål af fælles interesse for filialerne kan drøftes.

5. Hovedorganisationernes medvirken

Samarbejdsnævnet

Samarbejdsnævnet er oprettet af Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark. Nævnet består af op til 7 repræsentanter fra hver side. Ledernes Hovedorganisation skal udpege et tilforordnet medlem af nævnet.

Samarbejdsnævnets opgaver er følgende:

- at udføre et oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet i virksomhederne
- at bistå ved oprettelse af samarbejdsudvalg og at vejlede dem i deres virksomhed
- at være organ for behandling af uoverensstemmelser efter afsnit 6.

De under pkt. 1 og 2 nævnte opgaver skal løses dels ved nævnets egen foranstaltning, dels i samarbejde med egnede organer for oplysning, uddannelse og forskning.

Samarbejdsnævnets sekretariat

Til støtte for Samarbejdsnævnet i udførelsen af dets arbejde er der oprettet et sekretariat, hvortil hver af hovedorganisationerne udpeger konsulenter, som under ansvar for nævnet varetager de daglige opgaver og tilrettelægger nævnets arbejde.

Samarbejdsnævnets sekretariat yder bistand til både ledelse og tillidsrepræsentanter i virksomhederne om alle samarbejdsspørgsmål, herunder om fornyelse af samarbejdet.

Sekretariatet står til disposition med råd og vejledning ved såvel etableringen af samarbejdsudvalg som ved spørgsmål vedrørende det daglige samarbejde. Sekretariatets bistand skal indhentes, når en af grupperne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom. Såfremt henvendelsen ikke kommer fra et enigt samarbejdsudvalg, har parterne pligt til at orientere hinanden om den.

Sekretariatet vil ved møder i virksomheden med samarbejdsudvalget være repræsenteret ved en konsulent fra hver af hovedorganisationerne.

Samarbejdsnævnets sekretariat fører et register over oprettede samarbejdsudvalg.

Registeret anvendes til udsendelse af oplysningsmateriale fra Samarbejdsnævnet i form af cirkulærer og pjecer.

Samarbejdsnævnets sekretariat har i øvrigt til opgave at udarbejde rapporter om sit arbejde, deltage i informationsvirksomhed, undervisning m.v. samt foretage en førstebehandling af alle sager, der indbringes for Samarbejdsnævnet.

Samarbejdsnævnets økonomi

Fællesudgifter ved nævnets og sekretariatets arbejde i form af f.eks. udgifter til pjecer, film, kampagner og lignende deles ligeligt mellem hovedorganisationerne.

6. Behandling af uoverensstemmelser

Såfremt der på en virksomhed inden for Samarbejdsaftalens område opstår uenighed om aftalens forståelse eller anvendelse, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved lokal drøftelse i virksomhedens samarbejdsudvalg. Hver af parterne kan under sådanne drøftelser indhente vejledning fra Samarbejdsnævnet til brug for løsning af uoverensstemmelsen.

Såfremt det ikke ved lokale drøftelser lykkes at tilvejebringe enighed, kan hver af parterne indbringe sagen for Samarbejdsnævnet vedlagt et referat fra drøftelserne om uoverensstemmelsen. Når sager indbringes for nævnet, kan der indhentes supplerende oplysninger.

Det påhviler herefter Samarbejdsnævnet at søge sagen bilagt ved forhandlinger med de implicerede parter og evt. deres fagforbund og arbejdsgiverforeninger.

Hvis det herefter ikke lykkes at opnå enighed, kan Samarbejdsnævnet, når en af parterne anmoder herom, tiltrædes af en opmand, der udpeges af Samarbejdsnævnet. Kan enighed om valg af opmand ikke opnås, udpeges denne af formanden for Arbejdsretten.

Nævnet behandler herefter sagen efter de almindelige retningslinjer, der gælder for behandling af faglig voldgift. Medmindre det under nævnsbehandlingen lykkes at få sagen forligt, afsiges kendelse, og drejer sagen sig om brud på aftalen, kan der idømmes den part, der har begået bruddet, en bød. Afgørelsen om bodsansvar og størrelsen af en eventuel bød fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side.

7. Ikrafttræden og varighed

Aftalen af 9/6 1986 indeholder følgende:

Denne aftale, der ikke på noget område forringer gældende kollektive aftaler, træder i kraft 1. juli 1986 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til 1. juli, dog tidligst pr. 1. juli 1991.

Aftalen af 17/12 2003 indeholder følgende:

Denne aftale træder i kraft den 23. marts 2005.

Bilag 2

Samarbejdsaftalen er gældende indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. juli, dog tidligst den 1. juli 2008.

Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i Samarbejdsaftalen skal 12 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Samarbejdsaftalen

København, den 9. juni 1986

For Landsorganisationen i Danmark: Knud Christensen Banned Hansen

For Dansk Arbejdsgiverforening: Bent Nielsen Hans Skov Christensen

Landsorganisationen i Danmark Dansk Arbejdsgiverforening

Bilag 2 a. Aftale om implementering af direktiv om information og høring

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996 er der med virkning fra den 23. marts 2005 indgået følgende aftale om at implementere EF-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab via Samarbejdsaftalen.

Direktivet vedhæftes som bilag.

Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er enige om følgende:

A. Præciseringer af Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986:

(Er indføjjet i teksten ovenfor)

B. Ændringer af Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986:

(Er indføjjet i teksten ovenfor)

C. Erklæring om politisk enighed i forhold til arbejdet i Implementeringsudvalget om lovimplementeringen af direktivet:

1. Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark arbejder begge for at sikre, at lønmodtagere efter princippet i Arbejdsretslovens § 11, stk. 2 kan anlægge sag ved de almindelige domstole om påståede brud på aftaler, der gennemfører direktivet om information og høring, såfremt den pågældende godtgør, at vedkommende faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling af kravet eller vedkommende ikke er medlem af en faglig organisation.
2. Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark arbejder begge for, at der mellem Samarbejdsaftalen og implementeringsloven sker en tilpasning af tærskelværdier ved at tærskelværdierne i implementeringsloven tilpasses Samarbejdsaftalen.

København den 17. december 2003.

Landsorganisationen i Danmark

Dansk Arbejdsgiverforening

Hans Jensen

Jørn Neergaard Larsen

Bilag 2 b

Bilag 2 b. Tillægsaftale af 1999 om ligebehandling til Samarbejdsaftalen

§ 1 Aftalens omfang

Denne aftale er en tillægsaftale til Samarbejdsaftalen af 9. juni 1986 indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

Tillægsaftalen omfatter alle forhold, der fremmer ligebehandling af kvinder og mænd. Tillægsaftalen omfatter også alle forhold, der fremmer ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund. Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark er i den forbindelse enige om, at de principper for ligebehandling af kvinder og mænd, der er indeholdt i tillægsaftalen med de nødvendige og/eller naturlige tilpasninger finder anvendelse i spørgsmål om ligebehandling af danske arbejdstagere og arbejdstagere med anden etnisk baggrund.

§ 2 Formål

Parterne er enige om at arbejde aktivt for at fremme ligebehandling i arbejdslivet. Formålet er at fremme en udvikling, så alle arbejdstagere – uanset køn og etnisk baggrund får samme muligheder for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt ansættelsesvilkår i øvrigt.

Der er enighed om at tilstræbe en mere ligelig fordeling mellem kvinder og mænd i de jobtyper og ansættelsesfunktioner, hvor erhvervsvalg og rekruttering har vist sig at være kønsbestemte.

Det anbefales, at der ved tilrettelæggelse af principper for virksomhedens personalepolitik tages passende hensyn til, at erhvervsarbejde kan forenes med forældrerollen.

Det anbefales endvidere, at den enkelte virksomhed gennem personalepolitikken søger at sikre et arbejds-klima uden:

- uønsket adfærd af seksuel karakter eller anden kønsbestemt adfærd, der krænker kvinder og mænds værdighed på arbejdspladsen,
- diskrimination af arbejdstagere med anden etnisk baggrund end dansk
- diskrimination af en person, der klager, eller en person, der ønsker at vidne eller vidner i tilfælde af en klage.

§ 3 Ansvar og information

Arbejdsgiveren er ansvarlig i henhold til gældende lovgivning på området i den enkelte virksomhed.

Arbejdsgiveren skal samarbejde med de ansatte om fastlæggelse af retningslinjer for dette arbejde samt om udviklingen af eventuelle programmer for ligebehandling af kvinder og mænd, og herunder overveje om fysiske arbejdsforhold er indrettet således, at de passer til både kvinder og mænd.

Det påhviler virksomhedens ledelse at informere samarbejdsudvalget og nedsatte ligestillingsbehandlingsudvalg om forhold, der har betydning for arbejdet med ligebehandling i virksomheden. Informationer skal gives i overensstemmelse med de retningslinjer, der gælder i Samarbejdsaftalen.

Tillægsaftale af 1999 om ligebehandling til Samarbejdsaftalen

Ligeledes påhviler det medarbejderrepræsentanterne at holde samarbejdsudvalget orienteret om medarbejderreaktioner på ligebehandlingsarbejdet.

§ 4 Udvalg

I virksomheder, der har oprettet samarbejdsudvalg, behandler dette udvalg ligestillingsspørgsmålene. Underudvalg kan nedsættes i henhold til de retningslinjer, der gælder i Samarbejdsaftalen.

I virksomheder, hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, kan der nedsættes et udvalg om ligebehandlingsspørgsmål, hvor det er hensigtsmæssigt.

§ 5 Udvalgets opgaver

Udvalget skal inddrages ved udarbejdelse af principper for ligebehandling, jf. Samarbejdsaftalens afsnit 3. Det samme gælder ved tilrettelæggelse af uddannelse og omskolingsarbejdet, som har betydning for ligebehandling af kvinder og mænd i virksomheden.

Såfremt ændringer i produktions- og arbejdstilrettelæggelsen samt gennemførelse af større omlægninger i virksomheden har indvirkning på ligebehandlingsspørgsmål, skal disse behandles i udvalget.

Udvalget kan, såfremt der er behov herfor, igangsætte en kortlægning, som viser forholdet mellem kvinder og mænd på områder som: Rekruttering, ansættelse, afskedigelse, principper for lønfastsættelse, uddannelse og avancement.

§ 6 Hovedorganisationernes medvirken

Organisationerne vil fremme ligebehandlingen gennem information og rådgivning til samarbejdsudvalget f.eks. ved at udarbejde informationsmateriale, arrangere kurser/konferencer m.v.

§ 7 Behandling af uoverensstemmelser

Behandling af uoverensstemmelser om ligebehandling henvises til virksomhedens samarbejdsudvalg. Såfremt enighed ikke opnås, behandles sagen i Samarbejdsnævnet efter gældende regler. Hovedorganisationerne kan i den forbindelse aftale, at Nævnet suppleres med særlige sagkyndige på område.

Uoverensstemmelser om løn- og afskedigelsesspørgsmål behandles dog efter de almindelige regler for behandling af faglig strid, som er aftalt mellem overenskomstparterne.

§ 8 Ikrafttræden og varighed

Denne aftale, der ikke på noget område forringer gældende kollektive aftaler, træder i kraft 1. maj 1999 og er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. juli.

Bilag 2 c

Bilag 2 c. Aftale af 1998 mellem Dansk Arbejdsgiverforening og LH om lederes deltagelse i samarbejdsudvalg i virksomhederne

I tilslutning til den mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening indgåede samarbejdsaftale af 9. juni 1986 er der ved forhandling mellem LH og DA opnået enighed om følgende retningslinjer for arbejdslederens og tekniske funktionærers deltagelse i samarbejdsudvalgene.

§ 1

Såfremt der på en virksomhed findes medlemmer af FR, skal mindst et af disse udpeges som medlem af gruppe a i samarbejdsudvalget.

§ 2

I tilfælde, hvor medlemmer af FR har udpeget en eller flere talsmænd, træffes der med disse aftale om repræsentation i henhold til § 1. I andre tilfælde udpeges repræsentanten efter forhandling med de ansatte arbejdsledere og tekniske funktionærer. Kan enighed ikke opnås, indbringes spørgsmålet til afgørelse i henhold til reglerne i § 5.

§ 3

Vedrørende valgbarhed, funktionsperiode og honorarer for deltagelse i møder uden for ordinær arbejdstid gælder reglerne i Samarbejdsaftalen mellem DA og LO.

§ 4

Ethvert medlem af gruppe a kan kræve en drøftelse af dagsordenen forud for møderne i samarbejdsudvalget.

§ 5

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende fortolkningen af nærværende aftale afgøres efter de gældende regler for organisationsmæssig forhandling, jf. »Almindelige Bestemmelser angående samarbejdet mellem FR – Hovedorganisation for Arbejdsleder – og tekniske Funktionærforeninger i Danmark samt Foreningen af Arbejdsledere i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening med tilsluttede organisationer og enkelte medlemmer«.

§ 6

Aftalen gælder, indtil den med 6 måneders varsel af en af parterne opsiges til ophør en 1. juli dog tidligst 1. juli 1991.

København, den 15. december 1998

Ledernes Hovedorganisation: Ole Skov / Svend Askær

Dansk Arbejdsgiverforening: Niels Fog / Jørn Neergaard Larsen

Bilag 3. Den statslige samarbejdsaftale

Aftale af 28. april 2005 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation om Samarbejde og Samarbejdsudvalg i Statens Virksomheder og Institutioner

§ 1

Formål

Formålet med denne aftale er:

1. At fastlægge rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at involvere medarbejderne i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi.
2. At fastlægge personalepolitiske rammer som fremmer kompetenceudvikling og som skaber lyst og motivation til at opfylde arbejdspladsens målsætning.
3. At medvirke til at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø.
Samarbejdsudvalget skal udvikle samarbejdet på hele arbejdspladsen, så den enkelte medarbejder gennem påvirkning af egen arbejdsituation kan bidrage til at udvikle arbejdspladsen.

Samarbejdet i samarbejdsudvalget skal supplere og understøtte det øvrige samarbejde, der foregår mellem ledelse og medarbejdere i hverdagen.

§ 2

Rammerne for samarbejdsudvalgets arbejde

Samarbejdsaftalen fastlægger de rammer, inden for hvilke ledelse og medarbejdere skal samarbejde om arbejds- og personaleforhold. Samarbejdsudvalgets opgaver vedrører opgaver, som hører under arbejdsgiverens ledelsesret.

Aftalen beskriver, hvordan samarbejdsudvalget skal informere, drøfte og fastlægge retningslinjer om arbejds- og personaleforhold.

Ledelsen har ansvaret for, at arbejdspladsen udvikler sig og lever op til omgivelsernes krav og forventninger. Ledelse og medarbejdere skal i samarbejde føre arbejdspladsens strategi og mål ud i livet. Udvalgets medarbejderrepræsentanter tager i samarbejdet udgangspunkt i medarbejdergruppernes fælles interesser om arbejdspladsens forhold.

Samarbejdet har som forudsætning, at ledelse udøves i dialog med medarbejderne på en motiverende, udviklende og tidssvarende måde samt, at medarbejderne aktivt bidrager til et fremadrettet samarbejde om arbejdspladsens udvikling.

Aftalen forudsætter, at de enkelte samarbejdsudvalg forholder sig aktivt til aftalens bestemmelser og udfylder disse. I samarbejdet skal såvel ledelse som medarbejdere respektere gældende love og administrative bestemmelser, aftaler i henhold til tjenestemandsløvgivningen og kollektive overenskomster.

Bilag 3

§ 3

Information og drøftelse i samarbejdsudvalget

I samarbejdsudvalget skal der gives gensidig information og foregå drøftelser om arbejdspladsens forhold.

Information skal så vidt muligt gives både skriftligt og mundtligt.

Stk. 2. Ledelsens informationspligt

I samarbejdsudvalget skal ledelsen informere om:

1. Arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation.
2. Arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse, især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng.
3. Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.
4. Udbud og udlicitering.

Information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning.

Stk. 3. Information og drøftelse på rette niveau

Det er ledelsens ansvar at sikre, at information og drøftelse sker parallelt til ledelses- og beslutningsstrukturen. Information og drøftelse skal etableres mellem den ledelse, som har kompetencen, og medarbejderrepræsentanter for de personalegrupper, der berøres. Hvis der opstår en situation, hvor der er krav om information og drøftelse af emner, som ligger uden for formanden for samarbejdsudvalgets ansvars- og kompetenceområde, er det den relevante ledelses forpligtelse at sikre, at der foretages information og høring af alle de berørte samarbejdsudvalg.

Hvis der er etableret en koncernledelse eller lignende må ledelsen, når der opstår pligt til information og drøftelse, sammen med de forhandlingsberettigede organisationers repræsentanter vurdere, på hvilken måde information og drøftelse kan ske på den mest hensigtsmæssige måde. Det kan ske ved:

1. Etablering af samarbejdsudvalg på koncernniveau.
2. Nedsættelse af ad hoc udvalg.
3. Drøftelse i de relevante samarbejdsudvalg inden for området.

Stk. 4. Medarbejdernes informationspligt

Medarbejderrepræsentanterne skal informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, der har betydning for samarbejdet.

Stk. 5. Samarbejdsudvalgets informationspligt

Samarbejdsudvalget skal sikre, at samtlige medarbejdere holdes skriftligt og mundtligt orienteret om samarbejdsudvalgets arbejde.

Stk. 6. Samarbejdsudvalgets drøftelser

Hvis ledelses- eller medarbejderrepræsentanterne ønsker det, skal samarbejdsudvalget drøfte de forhold, der er omfattet af informationspligten.

§ 4

Fastlæggelse af retningslinjer/principper

For at sikre medarbejdernes medvirken til den mest hensigtsmæssige tilrettelæggelse af det daglige arbejde kan samarbejdsudvalget fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold.

Ved fastlæggelse af retningslinjer skal delegering af ansvar og beføjelser til de enkelte medarbejdere eller grupper af medarbejdere tilstræbes.

Fastlæggelse af retningslinjer er begrænset til ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Ledelsen skal derfor redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen i spørgsmål om konkrete forhold.

Det kræver enighed mellem parterne i samarbejdsudvalget at fastlægge retningslinjer.

Kan der ikke opnås enighed, fastsætter ledelsen de nødvendige retningslinjer.

Det er brud på samarbejdsaftalen, hvis der ikke udvises positiv vilje i forsøget på at nå til enighed.

Hvis en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser om at fastlægge retningslinjer.

Alle retningslinjer skal være skriftlige. De er bindende for begge parter, som er forpligtet til at anvende dem i konkrete tilfælde.

Hver af parterne kan opsigte fastlagte retningslinjer med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen skal samarbejdsudvalget forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, som er tilfredsstillende for samarbejdsudvalgets parter.

§ 5

Særlige arbejdsområder for samarbejdsudvalget

Følgende emner behandles i samarbejdsudvalget:

1. Mål, strategi og resultatkontrakt.
2. Budget og finanslovsbidrag.
3. Rationaliserings- og omstillingsprojekter samt projekter, som medfører udbud, udlicitering og outsourcing.
4. Personalepolitik.
5. Kompetenceudvikling.
6. Job på særlige vilkår.
7. Psykisk arbejdsmiljø herunder arbejdsrelateret stress.

Stk. 2. Mål, strategi og resultatkontrakt

Samarbejdsudvalget skal inddrages i arbejdet med institutionens mål og strategier, således at medarbejderne inddrages i overvejelserne om at få institutionen til at arbejde kvalitetsbevidst og effektivt. Samarbejdsudvalget skal i forbindelse hermed drøfte sammenhængen mellem institutionens (resultat)mål/strategi og personalepolitikken.

Bilag 3

Hvis der indgås en resultatkontrakt for institutionen, skal ledelsen orientere samarbejdsudvalget om kontraktens indhold, herunder de arbejdsmæssige, udviklingsmæssige og personalepolitiske mål. Resultatkontraktens konsekvenser for institutionens arbejds- og personaleforhold skal indgå i samarbejdsudvalgets drøftelse af kontraktens udmøntning.

Samarbejdsudvalget orienteres regelmæssigt om resultatmålenes opfyldelse. Hvis der indgås en resultatlønaftale for institutionens direktør, skal ledelsen informere samarbejdsudvalget om de dele af kontrakten, som vedrører institutionens resultater.

Stk. 3. Budget og finanslovsbidrag

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for udvalgets drøftelser af institutionens budget- og finanslovsbidrag og for drøftelsen af principperne for bevillingernes anvendelse.

Samarbejdsudvalget skal især vurdere konsekvenserne for arbejds- og personaleforholdene ved væsentlige ændringer i institutionens resultatkrav og økonomiske rammer.

Stk. 4. Rationaliserings- og omstillingsprojekter

Samarbejdsudvalget skal drøfte konsekvenserne af større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud, udlicitering og outsourcing af opgaver samt teknologiprojekter.

I drøftelsen skal følgende forhold indgå: Økonomi, arbejdstilrettelæggelse, personalebehov, kompetenceudvikling, teknologi og arbejdsmiljø.

Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang fastlægge retningslinjer for medarbejderrepræsentanternes deltagelse i arbejds- eller projektgrupper mv. Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang fastsætte retningslinjer for medarbejdernes adgang til foreliggende dokumentation vedrørende (teknologi)projekterne.

Samarbejdsudvalget skal klarlægge behovet for kompetenceudvikling og omplacering i forbindelse med større rationaliseringer og omstillinger samt konkrete teknologiprojekter, og der skal fastlægges retningslinjer for gennemførelsen heraf.

Stk. 5. Personalepolitik

Samarbejdsudvalget skal drøfte udviklingen af en personalepolitik, som fremmer job- og kompetenceudvikling, fleksibilitet og mangfoldighed. Samarbejdsudvalget skal via personalepolitikken bidrage til at skabe en attraktiv arbejdsplads samt motivation til at indfri institutionens mål.

I forbindelse med udviklingen af personalepolitikken skal samarbejdsudvalget arbejde for at skabe reel mangfoldighed blandt medarbejdere og ledere og herigenem fremme udvikling og nytænkning.

Samarbejdsudvalget skal gennem personalepolitikken forebygge direkte og indirekte forskelsbehandling, således at arbejdspladsen kan imødekomme de behov, som medarbejdere stiller til en attraktiv arbejdsplads. Herunder skal samarbejdsudvalget drøfte institutionens politik for orlov.

Udvikling af personalepolitikken skal bidrage til, at alle medarbejdere – uanset køn, etnisk oprindelse, hudfarve, race, religion, handicap, alder, og seksuel orientering

ring – reelt får samme mulighed for ansættelse, uddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår i øvrigt.

Samarbejdsudvalget skal drøfte ligestillings spørgsmål og sikre, at ligestilling bliver en integreret del af institutionens personalepolitik. Samarbejdsudvalget skal herunder arbejde for at sikre et arbejdsklima uden uønsket adfærd af seksuel karakter og anden adfærd, der krænker kvinders og mænds værdighed på arbejdspladsen. Samarbejdsudvalget skal tillige arbejde for, at der ikke sker diskrimination af en medarbejder, der klager, eller en medarbejder der ønsker at vidne eller vidner i tilfælde af en klage.

Ved fastlæggelsen af institutionens personalepolitik skal der tages hensyn til, at arbejdslivet kan forenes med privatlivet.

Stk. 6. Kompetenceudvikling

Samarbejdsudvalget skal fastlægge principper og retningslinjer for den samlede job- og kompetenceudviklingsindsats i institutionen med udgangspunkt i en vurdering af arbejdspladsens strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling.

Endvidere kan samarbejdsudvalget drøfte, om der til hjælp for udmøntningen af kompetencestrategien er behov for udviklingsplaner for afdelinger, teams, medarbejdergrupper eller lignende og i nødvendigt omfang principper og retningslinjer herfor.

Ved fastlæggelse af principper og retningslinjer skal kompetenceudvikling og jobudvikling ses i sammenhæng.

Samarbejdsudvalget skal ligeledes fastlægge retningslinjer for afholdelse af medarbejderudviklingssamtaler og for anvendelse af midler fra kompetencefonden.

Samarbejdsudvalget skal desuden drøfte principperne for tilrettelæggelse af en systematisk uddannelsesplanlægning og drøfte behovet for iværksættelse af udviklingsaktiviteter for alle medarbejdergrupper.

Samarbejdsudvalget evaluerer årligt arbejdspladsens indsats for kompetenceudvikling.

Stk. 7. Job på særlige vilkår

Samarbejdsudvalget skal regelmæssigt undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet, blandt andet via brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger.

Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang fastlægge generelle retningslinjer for udformning af job på særlige vilkår (arbejdsindhold, oplæring, medarbejderudviklingssamtaler, kompetenceudvikling, antal stillinger der kan besættes på særlige vilkår mv.), hvis det besluttes at etablere sådanne på baggrund af drøftelser i samarbejdsudvalget.

Stk. 8. Psykisk arbejdsmiljø herunder arbejdsrelateret stress

Samarbejdsudvalget skal fastlægge retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomst af arbejdsrelateret stress. Indsatsen skal koordineres med sikkerhedsudvalget.

Bilag 3

§ 6

Oprettelse af samarbejdsudvalg

I institutioner med mindst 25 beskæftigede skal der oprettes samarbejdsudvalg. Er der inden for institutionen flere arbejdssteder med en selvstændig ledelsesfunktion, hvor antallet af beskæftigede er mindst 25, skal der oprettes et samarbejdsudvalg for hvert af disse arbejdssteder. Hvis der oprettes flere samarbejdsudvalg inden for en institution, skal der også oprettes et hovedsamarbejdsudvalg, der er fælles for hele institutionen.

Det er af afgørende betydning for samarbejdet, at samarbejdsudvalgsstrukturen afspejler organisationsstrukturen.

Hvis flere statslige institutioner etablerer en fælles opgaveløsning/arbejdsplads med selvstændig ledelsesfunktion og mindst 25 ansatte, skal der oprettes samarbejdsudvalg.

I institutioner, hvor der på grund af det begrænsede antal medarbejdere ikke skal oprettes samarbejdsudvalg, skal der samarbejdes efter samme principper, som er indeholdt i denne aftale.

Stk. 2. Sammensætning af samarbejdsudvalg

Antallet af pladser i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter.

Er der flere forhandlingsberettigede organisationer repræsenteret i institutionen, fastsættes fordelingen mellem organisationerne ved aftale mellem disse.

Den ansvarlige leder af institutionen eller af den pågældende del af institutionen er formand for samarbejdsudvalget og udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter samt suppleanter for disse.

Medarbejderrepræsentanterne og suppleanterne for disse udpeges af de forhandlingsberettigede personaleorganisationer blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter i institutionen.

Skal der udpeges flere medarbejderrepræsentanter, end der er tillidsrepræsentanter, foretages udpegningen blandt institutionens øvrige medarbejdere. De pågældende anmeldes over for institutionens ledelse. Suppleanterne anmeldes på tilsvarende måde.

Samarbejdsudvalgets næstformand vælges af medarbejderrepræsentanterne.

Medlemmer og suppleanter udpeges for 2 år ad gangen. En udpegning bortfalder, når grundlaget for den ikke længere er til stede.

Stk. 3. Underudvalg

Samarbejdsudvalget kan nedsætte permanente eller midlertidige underudvalg til behandling af bestemte opgaver.

Hvis en af parterne ønsker det, skal der nedsættes et teknologiudvalg, et kompetenceudviklingsudvalg og/eller et ligestillingsudvalg.

Når samarbejdsudvalget nedsætter et underudvalg, skal udvalgets kompetence i forhold til samarbejdsudvalget være klart beskrevet i et kommissorium.

Stk. 4. Kontaktudvalg

Der kan oprettes et kontaktudvalg bestående af samarbejdsudvalgets medarbejderrepræsentanter og en repræsentant for hver af de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i samarbejdsudvalget.

§ 7

Lokale aftaler om udvidelse af medarbejderindflydelsen (MIO)

Ledelse og medarbejdere kan for at udbygge samarbejdet lokalt indgå aftale om nedsættelse af et medindflydelsesorgan (MIO) i stedet for samarbejdsudvalget.

Samarbejdsaftalens bestemmelser om indhold, struktur og sammensætning af udvalget kan i denne forbindelse fraviges.

Aftale herom skal indgås mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter. Aftalen kan omfatte hele institutionen eller dele heraf. Hvis aftalen kun omfatter dele af institutionen, skal det tydeligt fremgå, hvilke dele af institutionen der er omfattet af aftalen.

Aftaler kan indgås om:

1. Medindflydelsesformer, der erstatter og udvider det samarbejde, som foregår i henhold til samarbejdsaftalens bestemmelser
2. Medindflydelsesformer, der kombinerer et udvidet samarbejde med de opgaver, der varetages af sikkerhedsorganisationen.

Aftalen skal som minimum indeholde bestemmelser om medindflydelsens formål, indhold og struktur samt om ændring og opsigelse. Aftalen skal endvidere indeholde overvejelser om uddannelse af medarbejder- og ledelsesrepræsentanter samt om information og kommunikation.

Samarbejdsaftalens bestemmelser om uddannelse, samarbejdsudvalgenes opgaver samt medindflydelsens indhold er minimumsbestemmelser, som ikke kan fraviges i inddrænkende retning.

§ 8

Lokale aftaler om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet

For at styrke arbejdsmiljøarbejdet kan der aftales en anden organisering af dette arbejde for eksempel ved at sammenlægge samarbejdsudvalget/MIO og sikkerhedsudvalget.

Anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet kræver en aftale, der skal indgås mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter. Aftalen kan omfatte hele institutionen eller dele heraf. Hvis aftalen kun omfatter dele af institutionen, skal det tydeligt fremgå, hvilke dele af institutionen der er omfattet af aftalen.

En aftale om ny organisering af arbejdsmiljøarbejdet berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder på decentralt og centralt niveau, som i arbejdsmiljølovgivningen er henlagt til sikkerhedsorganisationen.

Aftalen skal være skriftlig og tilgængelig for de ansatte i institutionen.

Aftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

Bilag 3

1. Beskrivelse af institutionens arbejdsmiljøpolitik og handleplan for, hvordan arbejdsmiljøet i institutionen kan forbedres.
2. Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i institutionen.
3. Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdslederens og øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet samt beskrivelse af relevante aktiviteter, f.eks. arbejdspladsvurdering og sikkerhedsrunder.
4. Angivelse af en procedure, som sikrer, at der hvert andet år gennemføres en evaluering af institutionens arbejdsmiljøarbejde og aftalens effekt herpå.
5. Angivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
6. Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan.

Når der aftales medindflydelsesformer, hvor samarbejds- og arbejdsmiljøområdet kombineres i et udvalg, skal det sikres, at mindst en arbejdsleder og en sikkerhedsrepræsentant fra sikkerhedsorganisationen er repræsenteret i det kombinerede udvalg.

Samtlige repræsentanter i det kombinerede udvalg skal have tilbud om deltagelse i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

§ 9

Tilrettelæggelse af møder

Formand og næstformand udarbejder i fællesskab dagsorden for møderne.

Samarbejdsudvalgets medlemmer har den tavshedspligt, der følger af Forvaltningsloven.

Samarbejdsudvalget fastsætter selv sin forretningsorden.

Møder afholdes fortrinsvis i arbejdstiden, og medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet. Medlemmerne oppebærer time- og dagpenge og befordringsgodtgørelse efter de regler, der er aftalt mellem Finansministeriet og centralorganisationerne.

Ved deltagelse i møder samt rejsetid i forbindelse hermed uden for de pågældendes normale arbejdstid ydes kompensation efter reglerne i aftalen om tillidsrepræsentanter i staten mv.

I kombinerede samarbejdsorganer, som også varetager de arbejdsopgaver, der ellers ville være henlagt til sikkerhedsudvalg, følger medarbejderrepræsentanternes vilkår tillige af bestemmelserne i Finansministeriets cirkulære om honorering af sikkerhedsrepræsentanter m.fl.

Stk. 2. Tilkald af sagkyndige

Ved behandlingen af specielle spørgsmål i samarbejdsudvalg og underudvalg kan hver af parterne tilkalde særlig sagkyndige på det pågældende område fra institutionen. Tilkald af andre sagkyndige herunder eksperter udefra forudsætter, at der er enighed om det. Samarbejdsudvalget kan endvidere indhente bistand og vejledning fra vedkommende hovedsamarbejdsudvalg, de berørte faglige organisationer og aftalens centrale parter, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter et ønske om det.

§ 10

Tillidsrepræsentantbeskyttelse

Alle medarbejderrepræsentanter i samarbejdsudvalget, i samarbejdsorganer nedsat i henhold til § 7 (MIO) og kombinerede samarbejds- og sikkerhedsudvalg nedsat efter § 8 har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanterne på området. Suppleanter har samme beskyttelse som stedfortrædere for tillidsrepræsentanter på området.

§ 11

Uddannelse af samarbejdsudvalgsmedlemmer

Et samarbejdsudvalgsmedlem skal inden for de første 6 måneder efter sin udpegning have tilbudt et kursus for samarbejdsudvalgsmedlemmer.

§ 12

Rådgivning og vejledning af samarbejdsudvalg

De centrale parter nedsætter et udvalg, som har til formål at fremme samarbejdsudvalgenes arbejde gennem bred informations- og vejledningsvirksomhed for samarbejdsudvalgene.

Herudover er udvalget ansvarlig for uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalgene.

Stk. 2. Udførelsen af udvalgets opgaver varetages af et sekretariat, som under ansvar for parterne varetager de daglige opgaver. Sekretariatet yder endvidere rådgivning og vejledning til både ledelse og medarbejderrepræsentanter i de statslige samarbejdsudvalg om samarbejdsspørgsmål. Hver af parterne bidrager ligeligt til sekretariatets drift.

§ 13

Samarbejdsnævn

Samarbejdsnævnets opgave er at behandle og afgøre sager om fortolkning af og brud på aftalen.

Stk. 2. Samarbejdsnævnet sammensættes med ligelig repræsentation fra hver af samarbejdsaftalens parter. Formanden udpeges af Finansministeriet blandt nævnets medlemmer.

Næstformanden udpeges af centralorganisationerne blandt nævnets medlemmer.

§ 14

Uoverensstemmelse

Uoverensstemmelser om fortolkningen af og påstande om brud på aftalens bestemmelser kan af hver af parterne i samarbejdsudvalget kræves behandlet i et evt. hovedsamarbejdsudvalg.

Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægges uoverensstemmelsen til afgørelse i samarbejdsnævnet.

Stk. 2. Er der ikke oprettet hovedsamarbejdsudvalg i institutionen forelægges uoverensstemmelsen direkte til afgørelse i Samarbejdsnævnet.

Bilag 3

§ 15

Brud på informationspligten

Ved brud på informationspligten (aftalens § 3 stk. 2 og 3) kan medarbejdersiden fremsætte anmodning om, at forpligtelsen skal overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt. Ledelsen har derefter en frist på 1 måned fra modtagelsen til at tage skridt til at opfylde sin forpligtelse.

Stk. 2. Er der ikke inden for fristen taget skridt til at opfylde forpligtelsen, kan medarbejdersiden indgive en klage for Samarbejdsnævnet. Ved brud på aftalen kan Samarbejdsnævnet eller voldgiftsretten, jævnfør § 16, fastsætte passende sanktioner, f.eks. en påtale eller idømmelse af bod. Bodene kan, hvis de lokale parter er enige, bruges til samarbejdsfremmende foranstaltninger.

§ 16

Voldgift

Kan der ikke opnås enighed i Samarbejdsnævnet i sager om fortolkning af og brud på aftalens bestemmelser indbringes spørgsmålet for en voldgiftsret.

Stk. 2. Voldgiftsretten består af fire medlemmer, hvoraf to udpeges af Finansministeriet og to udpeges af centralorganisationerne. Voldgiftsretten udpeger en opmand. Hvis der ikke kan opnås enighed om udpegningen af opmand, anmodes Arbejdsretten om at udpege denne.

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse, som er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne.

§ 17

Værnepligtige

Aftalen omfatter ikke personel til pligtig tjeneste. I det omfang forholdene i det militære forsvar og i det civile beredskab kræver det, kan der efter forhandling med berørte personaleorganisationer foretages afvigelser fra aftalens bestemmelser.

§ 18

Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft, når den er underskrevet af parterne. Samtidig ophæves: 1. Cirkulære af 29. maj 2002 om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner. 2. Cirkulære af 10. juni 1999 om rammeaftale om udvidet medarbejderindflydelse i statens institutioner og rammeaftale om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i statens institutioner.

§ 19

Opsigelse

Denne aftale kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til den første i en måned. Efter opsigelse løber aftalen videre, indtil den erstattes af en ny aftale dog længst i indtil 12 måneder efter opsigelsen.

Bilag 3 a. Bilag til den statslige samarbejdsaftale

Den statslige sektor gennemgår i disse år omfattende forandringer, og der er derfor behov for at styrke samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere med henblik på, at statens institutioner løbende udvikler sig. Medbestemmelse, indflydelse på egen arbejdsituation, godt arbejdsmiljø og målrettet kompetenceudvikling bidrager til at skabe attraktive arbejdspladser. Samarbejdet har som forudsætning, at ledelse udøves i dialog med medarbejderne på en motiverende, udviklende og tidssvarende måde, samt at medarbejderne bidrager aktivt til et fremadrettet samarbejde om arbejdspladsens udvikling.

Samarbejdet skal involvere medarbejderne i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi og skabe personalepolitiske rammer, som fremmer kompetenceudvikling, fleksibilitet og mangfoldighed.

Samarbejdet i samarbejdsudvalget skal supplere og understøtte det øvrige samarbejde, der foregår mellem ledelse og medarbejdere.

Samarbejdsaftalen er blevet moderniseret, så den svarer til de ledelses- og beslutningsforhold, som kendetegner de statslige arbejdspladser i dag.

Den ny samarbejdsaftale giver de enkelte samarbejdsudvalg et bedre og enklere grundlag at arbejde ud fra. Rammerne for samarbejdsudvalgenes arbejde er blevet præciseret, og forskellen mellem forhandlings- og samarbejdssystemet er blevet tydeliggjort. Der er desuden skabt sammenhæng til statens personalepolitik.

Samarbejdsudvalgene får med aftalen en ny og helt central placering i arbejdet med at forebygge og håndtere stress. Et arbejde der skal koordineres med sikkerhedsudvalgenes arbejde med et godt arbejdsmiljø.

Samarbejdsaftalen lægger op til, at de enkelte samarbejdsudvalg arbejder langsigtet omkring arbejdspladsens udvikling.

Aftalen pålægger begge parter i samarbejdsudvalget at forholde sig aktivt til aftalen og udfylde denne lokalt.

Aftalens bestemmelser om information og drøftelser sikrer, at medarbejderne inddrages tidligt i processen, hvis der sker betydelige ændringer af arbejds- og ansættelsesvilkår.

Implementering af EU-direktiv om information og høring

Parterne er enige om, at bestemmelserne i EU-direktiv af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab er implementeret i den ny samarbejdsaftale. Direktivets bestemmelser om information og høring af arbejdstagerne, herunder bestemmelserne om høring på et passende tidspunkt, på en passende måde og på et relevant ledelses- og repræsentationsniveau, er således dækket af samarbejdsaftalens § 3. Direktivets sanktionsbestemmelser er implementeret i samarbejdsaftalens bestemmelser i § 15 om brud på informationspligten. Parterne er enige om, at implementering af direktivet har virkning fra den 23. marts 2005.

Parterne er opmærksomme på, at der sker en løbende udvikling af de statslige institutioners organisering og struktur. Parterne er derfor enige om at have skærpet opmærksomhed om, hvorledes information og drøftelse rent faktisk gives på det relevante ledelses- og repræsentationsniveau.

Bilag 3 a

Parterne vil i perioden udarbejde informationsmateriale med henblik på at skærpe opmærksomheden om samarbejdsaftalens § 3.

Høring

Parterne er enige om, at EU-direktivets krav om høring kan sidestilles med de drøftelser, som skal foregå i samarbejdsudvalgene.

EU-aftale om arbejdsrelateret stress

EU-aftalen om arbejdsrelateret stress af 8. oktober 2004 er implementeret i samarbejdsaftalens § 5 stk. 8.

Det er parternes forudsætning, at der ikke med implementeringen af aftalen er ændret på Arbejdstilsynets rolle.

I forbindelse med implementeringen henvises til parternes aftale om at styrke indsatsen for et bedre arbejdsmiljø.

Samarbejdsnævn

De centrale parter nedsætter et Samarbejdsnævn med 3-5 medlemmer fra hver side.

Samarbejdsnævnet fortolker aftalens bestemmelser og afgør uoverensstemmelser vedrørende bestemmelserne.

Rådgivning og vejledning af samarbejdsudvalg

Parterne nedsætter et udvalg, der har til formål at fremme samarbejdsudvalgenes arbejde gennem bred informations- og vejledningsvirksomhed for samarbejdsudvalgene. Herudover er udvalget ansvarlig for uddannelse af medlemmer af samarbejdsudvalgene. Parterne fastsætter en forretningsorden for udvalget.

Til støtte for udvalget i udførelsen af dets opgaver tilknyttes et sekretariat. Hver af samarbejdsaftalens parter bidrager ligeligt til sekretariatets drift, som under ansvar for parterne varetager de daglige opgaver.

Sekretariatet yder rådgivning og vejledning til både ledelse og medarbejderrepræsentanter i de statslige samarbejdsudvalg om alle samarbejdsspørgsmål.

Udvalget godkender årligt en aktivitetsplan for sekretariatets arbejde. Aktivitetsplanen indeholder de ønsker til informationsmateriale, undersøgelser, konferencer/temadage m.v., som er aftalt i udvalget.

Udvalget har ansvaret for arbejdet med en fornyelse af SU-uddannelsen. Uddannelsen skal have et relevant indhold, som lever op til at give viden om samarbejdsudvalgets regelgrundlag og de opgaver, der skal udføres i regi af samarbejdsudvalget. Endvidere skal der lægges op til et aktivt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Udvalget kan udbyde hele eller dele af udviklings- og driftsopgaven af den nye samarbejdsuddannelse.

Der sigtes mod, at den nye uddannelse kan sættes i drift i efteråret 2006.

Evaluerings af sekretariatets arbejde

Parterne iværksætter medio 2007 en evaluering af sekretariatets arbejde.

Bilag 3 b. Cirkulære af 29. april 2005 om aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Statsansattes Kartel, Statstjenestemændenes Centralorganisation II, Akademikernes Centralorganisation, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation har indgået vedlagte aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner.

Aftalen er en revision og ajourføring af samarbejdsaftalen af 29. maj 2002. EU direktiv af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab er implementeret i aftalen. EU-aftalen af 8. oktober 2004 om arbejdsrelateret stress er tillige implementeret i aftalen.

Rammeaftalerne af 10. juni 1999 om henholdsvis udvidet medarbejderindflydelse i statens institutioner og om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i statens institutioner er ligeledes indskrevet i aftalen.

Bemærkninger til de enkelte bestemmelser i aftalen

Til § 4. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer/principper

Ved parterne i samarbejdsudvalget forstås henholdsvis ledelses- og medarbejdersiden.

Når der i aftalen anføres: »Det kræver enighed mellem parterne« og »hvis en af parterne ønsker det«, betyder det, at der skal være bred tilslutning blandt medlemmerne af pågældende »side« i samarbejdsudvalget. Dette indebærer, at det enkelte samarbejdsudvalgsmedlem ikke kan påberåbe sig at være part i aftalens forstand og således ikke har nogen vetoret, der kan blokere for samarbejdsudvalgets arbejde.

Til § 5. stk. 3. Budget og finanslovsbidrag

I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser af arbejdspladsens budget og økonomi er det særligt relevant, at ledelsen orienterer om budgetterede og afholdte udgifter, der har tilknytning til arbejds- og personaleforhold for eksempel lønsum, over- og merarbejde, kompetenceudvikling og særlige feriedage.

Til § 5. stk. 5. Personalepolitik

I forbindelse med samarbejdsudvalgets drøftelser om ligestilling og forebyggelse af direkte og indirekte forskelsbehandling henvises til lovekendtgørelse nr. 756 af 21. august 2003 om lige løn til mænd og kvinder, til lovekendtgørelse nr. 1527 af 19. december 2004 om ligestilling mellem mænd og kvinder samt til lovekendtgørelse nr. 626 af 29. september 1987 om forbud mod forskelsbehandling på grund af race mv.

Til § 6. Oprettelse af samarbejdsudvalg

Begrebet »arbejdssteder med selvstændig ledelsesfunktion« kræver en nærmere vurdering af parterne i den enkelte institutions samarbejdsudvalg. Vejledende er der tænkt på et ledelsesområde med en sådan selvstændig personaleadministration og

Bilag 3 b

budgetforvaltning, at det er rimeligt at oprette samarbejdsudvalg for det pågældende område.

Ved afgørelsen af om en arbejdsplads kan betragtes som en »institution«, for hvilken der er pligt til at oprette samarbejdsudvalg, indgår blandt andet en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:

1. Selvstændig ledelsesret.
2. Beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser og afsked.
3. Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Det er parterne i den enkelte institution, som må vurdere, om det er rimeligt at oprette flere samarbejdsudvalg.

Hvis der etableres samarbejde mellem en statslig institution og kommunale eller private institutioner med henblik på fremtidig fælles opgavevaretagelse, skal det sikres, at de statslige medarbejdere fortsat har de samme rettigheder til information, drøftelse og medbestemmelse omkring arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold, som er indeholdt i denne aftale.

Til § 8. Lokale aftaler om ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet

At indgå lokale aftaler om en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet er en fravigelse af Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Bekendtgørelsen giver hjemmel hertil, hvis der er indgået aftale herom mellem lønmodtager- og arbejdsgiverorganisationer, og der tillige på den enkelte arbejdsplads er indgået aftale herom mellem ledelse og medarbejdere.

Til § 18. Ikrafttræden

Aftalen har virkning fra indgåelsen. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9606 af 29. maj 2002 om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner (Perst. nr. 010-02). Endvidere ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 87 af 10. juni 1999 om rammeaftale om udvidet medarbejderindflydelse i statens institutioner og rammeaftale om organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i statens institutioner (Fmst. nr. 026-99).

Bilag 4. De kommunale samarbejdsaftaler

Bilag 4 a. Aftale af 1. oktober 2002 om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg KL
Amtsrådsforeningen Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Afsnit A. Tillidsrepræsentanter

§ 1

Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1. På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2. Hvis medarbejderne ønsker det, og institutionens ledelse er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Stk. 3. Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i (amts)kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4. Det kan mellem de lokale afdelinger (sektioner, klubber) af personaleorganisationerne og (amts)kommunen aftales, at to eller flere overenskomstgrupper på en institution indgår i valgforbund og tilsammen vælger én tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til (amts)kommunen. Elever og lærlinge er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af pågældendes organisation over for (amts)kommunen. (Amts)kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at (amts)kommunen har modtaget meddelelse fra organisationen.

Stk. 6. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt, bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 7. Bestemmelserne i stk. 1-4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11. Bestemmelserne i stk. 5, 2., 3. og 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 2.

Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for (amts)kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler (amts)kommunens ledelse og dennes repræsentant.

Bilag 4 a

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan som sådan over for institutionens ledelse forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for pågældende overenskomstgruppe holdes bedst muligt orienteret.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Stk. 5. Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 3

Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1. Det kan mellem de lokale afdelinger (sektioner, klubber) af personaleorganisationerne og (amts)kommunen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til (amts)kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Stk. 2. En fællestillidsrepræsentant efter stk. 1, kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget andet.

Stk. 3. Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub) og (amts)kommunen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere en én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det aftales samtidig, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for (amts)kommunen.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2 og stk. 3, 1.-3. punktum kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 4

Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1. Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver tillidsrepræsentant efter tilsvarende regler som nævnt i § 1, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 12. Under tillidsrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i tillidsrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Aftale af 1. oktober 2002 om tillidsrepræsentanter, samarbejde mv.

§ 5

Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Stk. 1. Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsrepræsentantarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og eventuelle lokale forhold. Tillidsrepræsentanten skal dog udføre sit hverv sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.

Stk. 2. Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

§ 6

Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentant-arbejdet inden for institutionen

Stk. 1. Hvis der af institutionen lægges beslag på en medarbejder i dennes egenkab af tillidsrepræsentant, ydes der medarbejderen samme løn eller tilsvarende frihed uden lønafkorting, som han/hun ville have opnået, hvis vedkommende i det pågældende tidsrum havde været beskæftiget med sit sædvanlige arbejde. Udøvelsen af hvervet som tillidsrepræsentant kan dog aldrig udløse overarbejdsbetaling. Den tid, som medarbejderen udover sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår derfor ikke i den arbejdstidsopgørelse, som danner grundlag for beregning af overarbejdsbetaling.

Stk. 2. Ved henvendelse i spørgsmål, der angår institutionen og medarbejderne, fra en tillidsrepræsentant til institutionens stedlige repræsentant eller til institutionens ledelse ydes løn som anført i stk. 1.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

§ 7

Transportgodtgørelse

Stk. 1. Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de regler, der gælder i (amts)kommunen. Det samme gælder, hvis tillidsrepræsentanten af institutionen tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

Stk. 2. Bestemmelserne i stk. 1 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

§ 8

Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for institutionen

Stk. 1. Hvis det er nødvendigt, at en medarbejder i sin normale arbejdstid må forlade institutionen for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der forud træffes aftale herom med institutionens stedlige repræsentant, jf. dog stk. 2. I disse tilfælde ydes løn som anført i § 6.

Stk. 2. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. stk. 1, skal pågældende ved først givne lejlighed orientere om fraværet over for institutionens stedlige repræsentant.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

Bilag 4 a

§ 9

Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

Stk. 1. Efter anmodning gives der – når forholdene på tjenestestedet i det enkelte tilfælde tillader det – tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

- 1) deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
- 2) udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
- 3) deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i (amts)kommunerne.

Stk. 2. Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer (amts)kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Stk. 3. Der udredes af (amts)kommunen et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til »Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.« De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af (amts)kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af (amts)kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem de parter, som har aftalt nærværende regler.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11. Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 10

Anvisning af fælleslokale

Stk. 1. På større arbejdspladser kan der i institutionen optages drøftelse af mulighederne for at anvise tillidsrepræsentanterne et passende fælles lokale, der anvendes til bestridelse af særlige tillidsrepræsentantopgaver.

Stk. 2. Bestemmelserne i stk. 1, kan fraviges ved lokal aftale, jf. § 11.

§ 11

Fravigelse af centrale bestemmelser ved lokal aftale

Stk. 1. (Amts)kommunen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 1, stk. 1-4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 2, stk. 3 og 4
- § 3, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, og stk. 3, 1.-3. punktum
- § 4, stk. 1 og 2
- § 5, stk. 1
- § 6, stk. 1 og 2
- § 7, stk. 1
- § 8, stk. 1 og 2
- § 9, stk. 1 og 2
- § 10, stk. 1.

I en lokal aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold, der er omtalt i 'protokollat vedrørende vil-

Aftale af 1. oktober 2002 om tillidsrepræsentanter, samarbejde mv.

kår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

Stk. 2. Bestemmelserne i nærværende aftales § 1, stk. 5, 2.-4. punktum, § 2, stk. 1 og 2, § 3, stk. 1, 3. punktum, § 3, stk. 3, 4. punktum, § 9, stk. 3 samt §§ 12-29 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3. Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

Stk. 4. Forhandling om indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt (amts)kommunen eller en eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte (amts)kommune afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

Stk. 5. Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

Stk. 6. Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af den lokale aftale indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

§ 12

Afskedigelse

Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem (amts)kommunen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. (Amts)kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3. Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller (amts)kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for (amts)kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af forhandlingsbegæringen sendes til vedkommende kommunale forhandlingsorgan. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Stk. 4. 1) Afsked af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som pågældende er omfattet af, dog mindst med 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis pågældende på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

2) Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afsked af tillidsrepræsentanten ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst med 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2, 3 og 4.

Bilag 4 a

I sådanne tilfælde skal (amts)kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for (amts)kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6. Spørgsmålet om afskedigelses berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget opsigelse af tillidsrepræsentanten afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 26. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som den pågældende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig. Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2 og 3, respektive stk. 5, har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Stk. 7. Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

Afsnit B. Samarbejde og samarbejdsudvalg

§ 13

Samarbejde og samarbejdsudvalg

Stk. 1. På alle (amts)kommunens arbejdspladser udøves ledelsesretten af kommunalbestyrelsen/amtsrådet eller dennes/dettes ledelsesrepræsentanter i samarbejde med medarbejderne og tillidsrepræsentanterne i overensstemmelse med bestemmelserne i nærværende regelsæt.

Stk. 1a. Samarbejde om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi på (amts)kommunale arbejdspladser finder sted inden for rammerne af denne aftale.

Stk. 2. Med det formål at styrke medarbejdernes interesse for effektiviteten i (amts)kommunens forvaltning(er) og i dennes institutioner (i det følgende benævnt (amts)kommunens institutioner) og at sikre arbejdstilfredsheden skal der på alle trin i (amts)kommunens institutioner anvendes ledelsesformer, som indebærer den videst mulige delegation af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere. Der skal herved gives de ansatte mulighed for at være medbestemmende ved arbejdets tilrettelæggelse og udformning af deres egen arbejdssituation og for at øve indflydelse i beslutningsprocesserne. Ved indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi skal der også lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryk.

Stk. 3. Med henblik på at tilrettelægge og udvikle det daglige samarbejde nedsættes der samarbejdsudvalg, jf. § 14, bestående af repræsentanter for ledelsen og for medarbejderne. Samarbejdsudvalget skal arbejde for at bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold og medvirke til, at alle medarbejdere engageres i det daglige samarbejde.

Stk. 4. 1) I samarbejdet skal såvel ledelsen som medarbejderne respektere gældende love, regulativer og vedtægter, kommunalbestyrelses-/amtsrådsbeslutninger, administrative bestemmelser samt kollektive overenskomster og aftaler.

2) Medlemskab af et samarbejdsudvalg medfører ingen begrænsning i de beføjelser, der i henhold til lov tilkommer medlemmer af kommunale råd.

Aftale af 1. oktober 2002 om tillidsrepræsentanter, samarbejde mv.

§ 14

Oprettelse af samarbejdsudvalg

Stk. 1. Inden for (amts)kommunens institutioner skal oprettes samarbejdsudvalg efter nedenstående regler, når der i institutionen er beskæftiget et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere.

Stk. 2. Er der inden for institutionen flere arbejdssteder med en selvstændig ledelsesfunktion, hvor antallet af medarbejdere er svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede, skal der oprettes et samarbejdsudvalg for hvert af disse arbejdssteder.

Stk. 3. Hvor det er praktisk p.g.a. institutionens struktur, kan der, ud over de i stk. 1 eller stk. 2 nævnte samarbejdsudvalg, oprettes samarbejdsudvalg, der er fælles for en større eller mindre del af institutionen.

Stk. 4. Oprettelse af inden for institutionen flere samarbejdsudvalg i henhold til stk. 2, skal der tillige oprettes et samarbejdsudvalg, der er fælles for hele institutionen.

Stk. 5. I institutioner, hvor der ikke skal oprettes samarbejdsudvalg i henhold til stk. 1 eller stk. 2, skal ledelsen og medarbejderne finde frem til samarbejdsformer, der tilgodeser et samarbejdsudvalgs formål og arbejdsopgaver.

Stk. 6. I hver (amts)kommune skal der oprettes et koordinationsudvalg, jf. § 25.

§ 15

Samarbejdsudvalgets opgaver

Stk. 1. Samarbejdsudvalgets opgaver er:

- 1) at modtage information og drøfte alle forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold, herunder dens økonomiske stilling, større rationaliseringsforanstaltninger og arbejdsomlægninger og indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi, jf. § 16,
- 2) at være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold, jf. § 17.

Stk. 2. Fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold er begrænset til det ansvars- og kompetenceområde, der er knyttet til vedkommende ledelse.

Stk. 3. I de tilfælde, hvor fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelsen af institutionens arbejds- og personaleforhold, hvorom der er konstateret enighed i samarbejdsudvalget, som følge af bestemmelsen i stk. 2 ikke kan ske, fremsendes sagen ad tjenestevejen til den instans, der har kompetence til at træffe afgørelsen.

Stk. 4. I de tilfælde, hvor der af kommunalbestyrelsen/amtsrådet eller et af dennes/dettes stående udvalg skal træffes afgørelse af et spørgsmål, som er omhandlet i § 17, stk. 1. A og B, drager formanden for det samarbejdsudvalg, der har behandlet spørgsmålet, omsorg for, at referatet af samarbejdsudvalgets behandling af sagen fremsendes til vedkommende borgmester, henholdsvis gennem borgmesteren til vedkommende udvalgsformand med henblik på, at referatet indgår i de oplysninger, der danner grundlag for kommunalbestyrelses-/amtsrådsmedlemmernes bedømmelse af spørgsmålet.

Stk. 5. Ledelsen har på begæring pligt til i fornødent omfang at redegøre for, hvilke grænser der gælder for ledelseskompetencen.

Stk. 6. Medlemmer af samarbejdsudvalget kan frit referere, hvad der er passeret i udvalget. Enhver skal dog iagttagende tavshed med hensyn til de forhold, som pågæl-

Bilag 4 a

dende i sin egenskab af samarbejdsudvalgsmedlem bliver bekendt med, og hvis hemmeligholdelse iflg. sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet. Tavshedspligten ophører ikke ved, at pågældende ophører med at være medlem af et samarbejdsudvalg.

§ 16

Information og drøftelse

Stk. 1. Det påhviler ledelsen at informere om alle væsentlige forhold af betydning for institutionens arbejds- og personaleforhold. Tilsvarende påhviler det medarbejderrepræsentanterne at informere samarbejdsudvalget om synspunkter og forhold hos medarbejderne, som er af betydning for samarbejdet.

Stk. 2. Institutionen skal regelmæssigt give information i samarbejdsudvalget om forslag rejst i kommunalbestyrelsen/amtsrådet og beslutninger taget af politiske myndigheder vedrørende institutionen.

Stk. 3. Alle forhold, der er omfattet af informationspligten i stk. 1, gøres til genstand for drøftelse i samarbejdsudvalget, såfremt en af parterne ønsker det. Tilsvarende drøftelse skal, såfremt en af parterne ønsker det, ske om konsekvenserne af de politiske beslutninger, som er nævnt i stk. 2.

Stk. 4. Der informeres på et så tidligt tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens eller det kommunale råds, respektive vedkommende stående udvalgs, beslutninger, jf. § 15, stk. 4.

Stk. 5. Særligt påhviler det ledelsen at orientere samarbejdsudvalget med henblik på drøftelse af:

1. Større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder forhold i forbindelse med udbud og udlicitering med henblik på at have mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser.

Ledelsen skal fremlægge de nødvendige oplysninger om de påtænkte foranstaltningers omfang og karakter. Ved drøftelsen må inddrages alle de menneskelige og tekniske problemer, ændringerne giver anledning til, og der skal lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed. Det påhviler samarbejdsudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuelt anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne.

2. Forslag til budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde.

Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Orienteringen skal ske således, at der kan ske drøftelse af de elementer, der vedrører arbejds- og personaleforhold.

Stk. 5 a. For så vidt angår indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi påhviler det ledelsen at holde medarbejderne orienteret herom. Oplysningerne skal fremlægges skriftligt til drøftelse i samarbejdsudvalget og/eller et i medfør af § 23 nedsat teknologi-udvalg.

Stk. 5 b. Oplysningerne om indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi skal vedrøre:

- A. Den ny teknologis
 - a. formål
 - b. funktion
 - c. udformning

Aftale af 1. oktober 2002 om tillidsrepræsentanter, samarbejde mv.

- d. økonomi
- e. tidsplaner og
- f. eventuelle sammenhæng med andre systemer
- B. De påregnede konsekvenser heraf for
 - a. arbejdsmiljøet
 - b. arbejdets tilrettelæggelse og indhold
 - c. personalebehov
 - d. personaleanvendelse, herunder jobfordeling, og
 - e. uddannelse

Stk. 5 c. Det påhviler ledelsen af institutionen at foranledige, at samarbejdsudvalget og/eller et nedsat teknologiudvalg behandler mulighederne for i størst muligt omfang at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde i (amts)kommunen i de tilfælde, hvor indførelse og brug af ny teknologi nødvendiggør en ændret arbejdstilrettelæggelse.

Stk. 5 d. I den forbindelse skal behovet for omskoling og efteruddannelse klarlægges, og der skal i nødvendigt omfang aftales retningslinier, jf. § 17, for gennemførelse af en sådan omskoling/efteruddannelse. Denne omskoling/efteruddannelse betales fuldt ud af (amts)kommunen. I de tilfælde, hvor det ikke er muligt at tilbyde en medarbejder andet kvalificeret arbejde, skal der optages forhandling med den berørte organisation.

§ 17

Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer

Stk. 1. Samarbejdsudvalget er medbestemmende med hensyn til fastlæggelse af retningslinier for:

- A. Arbejdsforhold, herunder
 - 1. placering af den daglige arbejdstid og pauser,
 - 2. velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse,
 - 3. forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed,
 - 4. udarbejdelse af ordensregler,
 - 5. arbejdstilrettelæggelse,
 - 6. fastsættelse af arbejdsmetoder,
 - 7. indretning af egnede arbejdslokaler,
 - 8. fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser,
 - 9. hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer.
- B. Personaleforhold, herunder
 - 1. ansættelser,
 - 2. afskedigelser,
 - 3. forfremmelser,
 - 4. intern uddannelse af medarbejdere,
 - 5. omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejdere,
 - 6. udformning og gennemførelse af introduktionsprogram,
 - 7. stillingsbeskrivelse,
 - 8. personalebedømmelse,
 - 9. ligestilling mellem kønnene,
 - 10. personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering.

Bilag 4 a

Stk. 2. Når en af parterne fremsætter ønske om det, indledes der snarest muligt drøftelser i samarbejdsudvalget med henblik på fastlæggelse af retningslinier. Fastlæggelse af retningslinier forudsætter enighed mellem parterne. Hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje, betragtes det som et brud på denne aftale, jf. § 24.

Stk. 3. Fastlagte retningslinier udformes skriftligt i referatet fra samarbejdsudvalgsrådet eller på anden måde, f.eks. i et særligt notat eller en udvalgsrapport, som er tiltrådt af parterne. Retningslinierne er bindende for både ledelse og medarbejderrepræsentanter, som er forpligtet til at forsvare og anvende de fastlagte retningslinier i konkrete tilfælde.

Stk. 4. Hver af parterne kan opsig fastlagte retningslinier med 2 måneders varsel. Forinden opsigelse finder sted, skal der ved almindelig drøftelse i samarbejdsudvalget søges gennemført ændringer af de hidtidige retningslinier på en for parterne tilfredsstillende måde.

Stk. 4 a. I samarbejdsudvalget og/eller et nedsat teknologiudvalg skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi aftales retningslinier for medarbejdernes deltagelse i projektgrupper m.v., samt retningslinier for medarbejdernes adgang til foreliggende dokumentation vedrørende konkrete teknologiprojekter.

§ 18

Information fra samarbejdsudvalget

Stk. 1. Det påhviler samarbejdsudvalget at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Stk. 2. Når det findes formålstjenligt, kan der i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere afholdes informationsmøder eller virksomhedskonferencer til drøftelse af særlige emner, der vedrører de i § 16 omhandlede opgaver.

§ 19

Uddannelse af samarbejdsudvalgets medlemmer

Det påhviler samarbejdsudvalget at arbejde for at tilvejebringe de fornødne uddannelsesmuligheder for dets medlemmer.

§ 20

Samarbejdsudvalgets sammensætning

Stk. 1. Antallet af repræsentanter i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem institutionens ledelse og personaleorganisationernes stedlige repræsentanter. Består institutionens personale af flere grupper, sker fordelingen af personalerepræsentanterne mellem grupperne ved aftale mellem disse. Opnås der ikke enighed om fastsættelse af antal medlemmer i samarbejdsudvalget eller om fordelingen af personalerepræsentanterne, forelægges spørgsmålet for koordinationsudvalget.

Stk. 2. Antallet af ledelsesrepræsentanter i samarbejdsudvalget kan ikke overstige antallet af repræsentanter for øvrige i institutionen ansatte.

Stk. 3. Det bør tilstræbes, at udvalgenes sammensætning bliver så repræsentativ som muligt.

Stk. 4. Antallet af repræsentanter fra hver side kan ikke være færre end 3 og normalt ikke flere end 7.

Stk. 5. Såfremt der er behov for en mere alsidig repræsentation i et samarbejdsudvalg, og der i udvalget er enighed herom, kan antallet af repræsentanter forøges,

Aftale af 1. oktober 2002 om tillidsrepræsentanter, samarbejde mv.

dog højst til 9 fra hver side. Skønnes der, for at udvalget kan opfylde sit formål, behov for yderligere udvidelse, må spørgsmålet drøftes i koordinationsudvalget.

Stk. 6. Institutionens ledelse udpeger af sin midte sine repræsentanter i samarbejdsudvalget. Den ansvarlige leder er formand for udvalget. De øvrige af ledelsens repræsentanter udpeges blandt ansatte, som er fortrolige med arbejds- og driftsforholdene, og som har ledende stillinger.

Stk. 7. Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter i hovedudvalget udpeges af organisationernes lokale klub, sektion, afdeling eller lignende blandt de i institutionen ansatte. Personalets samarbejdsudvalgsrepræsentanter i lokaludvalgene vælges af personalet blandt de i institutionen ansatte. For personalegrupper med valgte tillidsrepræsentanter sker valget dog blandt disse. Næstformanden udpeges af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter.

Stk. 8. Samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter.

Stk. 9. Samarbejdsudvalgets ledelsesrepræsentanter og personalerepræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget.

Stk. 10. For repræsentanterne i samarbejdsudvalget udpeges suppleanter efter samme retningslinier som for repræsentanterne. Suppleanterne indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Stk. 11. Medlemmer og suppleanter udpeges for 2 år ad gangen. Hvervet ophører, såfremt en ledelsesrepræsentant forlader den stilling, der har begrundet hans udpegning, eller en personalerepræsentant forlader institutionen eller den afdeling af institutionen, hvorfra han er indvalgt.

§ 21

Kontaktudvalg

Stk. 1. Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i samarbejdsudvalget, jf. § 20, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af samarbejdsudvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget.

Stk. 2. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i samarbejdsudvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i samarbejdsudvalget.

§ 22

Samarbejdsudvalgets arbejdsform

Stk. 1. Møde afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 1 gang i kvartalet.

Stk. 2. Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af personalerepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 3. Indkaldelse til møde skal ske med 3 ugers varsel.

Stk. 4. Forslag til emner på dagsordenen skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet.

Stk. 5. Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest 1 uge før mødet.

Bilag 4 a

Stk. 5 a. Fristerne i stk. 3, 4 og 5 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom i samarbejdsudvalget.

Stk. 6. Sekretæren for udvalget tager referat af møderne. Referatet udsendes efter godkendelse af formanden og næstformanden og forelægges til endelig godkendelse på næste møde.

Stk. 7. De med udvalgene forbundne omkostninger afholdes af institutionen, som også er pligtig at stille passende lokale til rådighed for møderne.

Stk. 8. Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til samarbejdsudvalgsarbejdet og oppebærer herunder den sædvanlige løn.

Stk. 9. Medlemmer af samarbejdsudvalget oppebærer befordringsgodtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 10. Ved behandlingen af specielle spørgsmål kan samarbejdsudvalget, hvis en af parterne ønsker det, tilkalde en i institutionen ansat særlig sagkyndig eller, hvis der er enighed herom, andre sagkyndige.

Stk. 10 a. Ved vurdering af konkrete projekter vedrørende teknologi kan der, hvis der er enighed herom i samarbejdsudvalget (teknologiudvalget), indhentes ekspertise udefra for (amts)kommunens regning. I øvrigt kan såvel medarbejderne som (amts)kommunen for egen regning indhente ekspertise udefra.

§ 23

Underudvalg

Stk. 1. Samarbejdsudvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver.

Stk. 2. Sådanne udvalg kan sammensættes af medlemmer af samarbejdsudvalget eller suppleres med eller sammensættes af andre medarbejdere i institutionen.

Stk. 3. Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom samarbejdsudvalget tilkalde særlige sagkyndige, jf. § 22, stk. 10.

Stk. 4. Underudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

Stk. 4 a. Hvis medarbejderne ønsker det, skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi – i forbindelse med det enkelte teknologiprojekt – nedsættes et særligt teknologiudvalg under vedkommende hovedsamarbejdsudvalg. I teknologiudvalg repræsenteres den/de personalegruppe(r), der berøres af det enkelte teknologiprojekt.

§ 24

Uoverensstemmelser i samarbejdsudvalget

Stk. 1. Parterne skal bestræbe sig for at opnå enighed, og det betragtes som et brud på denne aftale, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje.

Stk. 2. I bestræbelserne for at opnå enighed kan samarbejdsudvalget indhente bistand og vejledning fra vedkommende hovedsamarbejdsudvalg og fra koordinationsudvalget. Sådant vejledning skal indhentes, når en af parterne i samarbejdsudvalget fremsætter ønske herom. Såfremt der er enighed herom i samarbejdsudvalget, kan der endvidere af dette indhentes bistand og vejledning fra de berørte personaleorganisationer.

Aftale af 1. oktober 2002 om tillidsrepræsentanter, samarbejde mv.

Stk. 3. Uoverensstemmelser om fortolkningen af nærværende afsnit om samarbejde og samarbejdsudvalg og påståede brud på dette kan af hver af parterne kræves behandlet i vedkommende hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægger dette uoverensstemmelsen for koordinationsudvalget.

Stk. 3 a. Uoverensstemmelser vedrørende samarbejdsudvalgets og/eller et nedsat teknologiudvalgs anvendelse af retningslinier vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi kan af hver af parterne kræves behandlet i vedkommende hoved-samarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed i hovedsamarbejdsudvalget, forelægger dette uoverensstemmelsen for koordinationsudvalget.

§ 25

Koordinationsudvalg

Stk. 1. Mellem kommunalbestyrelsen/amtsrådet på den ene side og personaleorganisationerne på den anden side nedsættes et koordinationsudvalg bestående af () medlemmer fra hver side. For hver af udvalgets medlemmer udpeges en suppleant.

Stk. 2. Koordinationsudvalget har følgende opgaver:

1. at virke for fremme af samarbejdsudvalgenes virksomhed, herunder vejlede ved oprettelsen af samarbejdsudvalg,
2. at virke vejledende for de nedsatte samarbejdsudvalg,
3. at fortolke bestemmelserne i nærværende afsnit,
4. at behandle uoverensstemmelser vedrørende dettes afsnits bestemmelser, som af samarbejdsudvalgene forelægges for udvalget,
5. at behandle uoverensstemmelser om retningslinier vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi, som af hovedsamarbejdsudvalget forelægges for udvalget,
6. at registrere nedsatte samarbejdsudvalg i (amts)kommunen.

Stk. 3. Koordinationsudvalgets formand udpeges af kommunalbestyrelsen/amtsrådet. Næstformanden udpeges af organisationsrepræsentanterne.

Stk. 4. Møde afholdes, når formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Stk. 5. Indkaldelse til møde skal ske med 3 ugers varsel. Forslag til emner på dagsordenen skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet. Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab, og udsendes senest 1 uge før mødet. De nævnte frister kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom i koordinationsudvalget.

Stk. 6. (Amts)kommunen yder koordinationsudvalget fornøden sekretariatsbistand.

Stk. 7. (Amts)kommunen afholder de med koordinationsudvalgets virksomhed forbundne udgifter, og stiller de fornødne lokaler til rådighed for møderne. Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til koordinationsudvalgsarbejdet og oppebærer den sædvanlige løn. Medlemmerne af koordinationsudvalget oppebærer befordringsgodtgørelse efter de for tjenestemænd gældende regler.

Stk. 8. Ved behandlingen af specielle spørgsmål kan koordinationsudvalget, hvis én af parterne ønsker det, tilkalde én eller flere sagkyndige.

Bilag 4 a

Stk. 9. Fortolkning af dette afsnits bestemmelser om samarbejde og samarbejdsudvalg kan af koordinationsudvalget eller af én af parterne i dette forelægges for de centrale parter.

Stk. 9 a. I de tilfælde, hvor der i koordinationsudvalget ikke kan opnås enighed om samarbejdsudvalgets og/eller teknologiudvalgets anvendelse af retningslinier vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi, kan sagen af enten et flertal af ledelsesrepræsentanterne eller et flertal af personalerepræsentanterne i koordinationsudvalget indbringes for parterne.

Stk. 10. Et enigt koordinationsudvalg kan anmode parterne om udtalelse eller vejledning i spørgsmål om samarbejdsudvalgenes kompetence og om samarbejdsudvalgenes arbejdsform.

Stk. 11. Det påhviler koordinationsudvalget at sikre, at (amts)kommunens samarbejdsudvalg orienteres om koordinationsudvalgets arbejde.

Afsnit C

Parternes opgave/håndtering af uoverensstemmelser samt ikrafttræden.

§ 26

Parternes håndtering af uoverensstemmelser vedrørende afsnit A

Stk. 1. Uoverensstemmelser om fortolkning af afsnit A om tillidsrepræsentantregler afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af Amtsrådsforeningen/KL og 2 af KTO.

Stk. 2. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 3. Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

§ 27

Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i. h. t. § 11

Stk. 1. Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 11, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for Amtsrådsforeningen/KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2. Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til Amtsrådsforeningen/KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk. 3. Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af Amtsrådsforeningen/KL og 2 af KTO.

Stk. 4. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 5. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenstemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Aftale af 1. oktober 2002 om tillidsrepræsentanter, samarbejde mv.

§ 28

Parternes opgave samt håndtering af uoverensstemmelser vedrørende afsnit B

Stk. 1. Parterne har til opgave at fremme samarbejdsudvalgenes virksomhed. Dette sker gennem fortolkningsvirksomhed, vejledning samt iværksættelse af nødvendig og tilstrækkelig uddannelse og information. Parterne fungerer endvidere som informations- og debatforum vedrørende den generelle teknologiske udvikling inden for Amtsrådsforeningens og KLs medlemmer samt vedrørende teknologiske systemer, der berører flere amtskommuner og/eller kommuner. Parterne skal herunder:

- a. bidrage til den generelle vejledningsvirksomhed over for (amts)kommunerne i forbindelse med indførelse af ny teknologi,
- b. drøfte det generelle behov for efteruddannelse i forbindelse med indførelse af ny teknologi inden for (amts)kommunerne,
- c. drøfte andre generelle personalepolitiske og personaleadministrative spørgsmål, der udspringer af indførelsen af ny teknologi,
- d. følge igangværende teknologivurderingsprojekter af interesse for (amts)kommunerne og eventuelt foreslå nye projekter iværksat,
- e. efter anmodning afgive udtalelse til Kommunernes Teknologivoldgiftsret i forbindelse med klager over manglende overholdelse af teknologiaftaler, jf. afsnit B, § 25, stk. 9a.

Endvidere fører parterne tilsyn med AKUT-fonden, jf. vedtægter for Amtskommunernes og Kommunernes fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter.

Stk. 2. Parterne bistår med fortolkningen af bestemmelserne i afsnit B, som forelægges af en af parterne i koordinationsudvalget eller af en af de centrale parter.

Stk. 3. Parterne afgiver udtalelser eller vejledning i spørgsmål om samarbejdsudvalgenes kompetence og om samarbejdsudvalgenes arbejdsform, som forelægges parterne af et enigt koordinationsudvalg.

Stk. 4. Parterne drager omsorg for, at der overfor (amts)kommunerne gives information om de tilkendegivelser, udtalelser og vejledninger, som er givet i medfør af stk. 2 og 3, samt om forhold i øvrigt, dækket af denne aftale.

Stk. 5. Parterne udarbejder en plan for en hensigtsmæssig fælles uddannelse af samarbejdsudvalgenes medlemmer og drager omsorg for, at denne uddannelse kan tilbydes alle medlemmer af samarbejdsudvalgene.

Stk. 6. Beslutninger, der i enighed træffes af parterne i sager, der forelægges parterne i medfør af § 25, stk. 9a (om samarbejdsudvalgets og/eller teknologiudvalgets anvendelse af retningslinier vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi), er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne i vedkommende (amts)kommune.

Stk. 7. Såfremt enighed om samarbejdsudvalgets og/eller teknologiudvalgets anvendelse af retningslinier vedrørende indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi ikke kan opnås blandt parterne, indbringes spørgsmålet for Kommunernes Teknologi-voldgiftsret. Teknologivoldgiftsretten består af 4 medlemmer, hvoraf 2 vælges af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte, og 2 vælges af Amtsrådsforeningen og KL i forening samt af en opmand, der vælges af voldgiftsrettens medlemmer. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege denne.

Stk. 8. Teknologivoldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse, som er bindende for såvel ledelsen som medarbejderne i vedkommende (amts)kommune.

Bilag 4 a

§ 29

Ikrafttræden

Stk. 1. Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002 og kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2005.

Stk. 2. Aftale af 9. december 1999 om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner, tilsluttet Amtsrådsforeningen og Kommunernes Landsforening, ophæves og erstattes af nærværende aftale.

København, den 1. oktober 2002

For KL:

Aleksander Aagaard
Kent Lassen

For Amtsrådsforeningen:

Benny C. Hansen
Per Korshøj

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte:

Connie Kruckow
Signe F. Nielsen

Bilag 4 b. Rammeaftale af 11/12 2002 mellem
Amtsrådsforeningen, Kommunernes Landsforening
(KL), Frederiksberg kommune, Københavns
kommune og Kommunale Tjenestemænd og
Overenskomstansatte om tillidsrepræsentanter,
samarbejde og samarbejdsudvalg

Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v.

§ 1

Område

Rammeaftalen gælder for ansatte i:

1. KL's forhandlingsområde,
2. Amtsrådsforeningens forhandlingsområde,
3. Københavns Kommune,
4. Frederiksberg Kommune,
5. selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, dog for Amtsrådsforeningens forhandlingsområde og Københavns Kommunes vedkommende alle selvejende institutioner m.v. som (amts)kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og
6. naturgasselskaber og andre fælles(amts)kommunale virksomheder.

§ 2

Formål

Stk. 1. Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i amter og kommuner.

Stk. 2. Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

§ 3

Lokale aftalemuligheder

Stk. 1. Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte (amts)kommune indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.

Stk. 2. En lokal aftale skal omfatte hele (amts)kommunen.

For Københavns Kommunes vedkommende skal en lokal aftale omfatte hele en forvaltnings eller hele Revisionsdirektoratets område. I de særlige tilfælde, hvor der i henhold til Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse er nedsat forhandlingsorganer for dele af en forvaltning, kan der dog indgås lokale aftaler, der gælder for en del af forvaltningen.

Bilag 4 b

Stk. 3. Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal den som minimum:

1. Sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,
2. beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede,
3. angive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden.

Stk. 4. Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 5. Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt sikkerhedsorganisationen.

Stk. 6. Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-16 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, 17 og 18 kan ikke fraviges.

§ 4

Form og struktur

Stk. 1. Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser (amts)kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Stk. 2. Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i (amts)kommunen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

Stk. 3. Strukturen skal udformes med hensyntagen til (amts)kommunens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

Stk. 4. I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.

Stk. 5. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Stk. 6. Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Stk. 7. I alle (amts)kommuner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter.

I Københavns Kommune etableres et hovedudvalg i samme omfang, som der indgås lokale aftaler.

I Frederiksberg Kommune sammensættes hovedudvalget af repræsentanter for de lokale forhandlingsberettigede organisationer og direktionen samt personalechefen.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i (amts)kommunen.

§ 5

Kompetence

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6

Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

§ 7

Information og drøftelse

Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

Stk. 2. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens/amtsrådets beslutninger.

Stk. 3. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og træffe beslutninger i kommunalbestyrelsen/amtsrådet.

Stk. 4. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

§ 8

Retningslinier

Stk. 1. Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinier. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Stk. 2. Der skal aftales retningslinier for proceduren for drøftelse af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. (amts)kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,
3. de overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,
4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Stk. 3. Hvis der ikke opnås enighed om retningslinier på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Bilag 4 b

Stk. 4. Aftalte retningslinier er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Stk. 5. Alle retningslinier skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinier kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinierne ved forhandling mellem parterne.

Stk. 6. Retningslinier, som er aftalt i henhold til stk. 2, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

§ 9

Hovedudvalget

Stk. 1. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler/overenskomster i tilfælde, hvor aftaleretten er delegeret til de lokale repræsentanter.

Stk. 2. Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele (amts)kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinier,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 21.

Stk. 3. Hovedudvalget mødes – normalt en gang om året – med (amts)kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i (amts)kommunen.

Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter

§ 10

Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1. På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe (i Københavns og Frederiksberg kommuner pr. medarbejdergruppe ved en institution, eller del af institutionen), hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2. Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Stk. 3. Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i (amts)kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4. To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til (amts)kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbar. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for

Rammeaftale af 11/12 2002 mellem Amtsrådsforeningen, mv.

(amts)kommunen. (Amts)kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Stk. 6. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 7. Bestemmelserne i stk. 1-4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 5, 2.- 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 11

Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for (amts)kommunen/direktoratet at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler (amts)kommunens/direktoratets ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Stk. 5. Hvis sikkerheds- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 12

Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1. Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne/i København personaleorganisationerne og (amts)kommunen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til (amts)kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Stk. 2. Fællestillidsrepræsentanten, der er valgt efter stk. 1, kan ikke varetage anliggender inden for de enkelte tillidsrepræsentanters område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enige herom.

Stk. 3. Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub), og (amts)kommunen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræ-

Bilag 4 b

senterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart. Det aftales i så fald, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommende personaleorganisation/-organisationer over for (amts)kommunen.

Stk. 4. Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

Stk. 5. For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til (amts)kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1.-3. punktum, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 13

Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1. Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

§ 14

Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1. Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2. Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

§ 15

Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i (amts)kommuner i KLs og Amtsrådsforeningens områder

Stk. 1. Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og

Rammeaftale af 11/12 2002 mellem Amtsrådsforeningen, mv.

3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i (amts)kommunerne.

Stk. 2. Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer (amts)kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Stk. 3. Der udredes af (amts)kommunen et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til »Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.« De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af (amts)kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af (amts)kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening, Amtsrådsforeningen og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

§ 16

Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v. i Københavns og Frederiksberg kommuner

Stk. 1. Der ydes tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten

1. ved deltagelse i personaleorganisationernes faglige møder, f.eks. bestyrelsesmøder, hovedbestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder m.v.,
2. ved deltagelse i tillidsrepræsentantomøder, som personaleorganisationerne – med institutionsledelsens tilslutning – finder det hensigtsmæssigt at afholde,
3. til faglig uddannelse etableret af Københavns Kommune eller dennes institutioner,
4. ved deltagelse i virksomhedskonferencer o. lign. samt
5. i forbindelse med faglig eller social orientering af den gruppe, pågældende er tillidsrepræsentant for.

Stk. 2. Derudover ydes der i et mellem personaleorganisationerne og kommunen aftalt omfang tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten ved deltagelse i anden tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne.

Tilsvarende gælder for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for Københavns Kommunes vedkommende for medlemmer af personaleorganisationernes hovedbestyrelser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser o. lign.

Stk. 3. Københavns og Frederiksberg kommuner indbetaler et årligt bidrag til de personaleorganisationer, der har personale i Københavns henholdsvis Frederiksberg Kommune.

Stk. 4. Omfanget af den i stk. 2 nævnte tjenestefrihed samt størrelsen og administrationen af de i stk. 3 nævnte bidrag aftales mellem Københavns henholdsvis Frederiksberg kommune og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

§ 17

Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale

Stk. 1. (Amts)kommunen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

Bilag 4 b

- § 10, stk. 1-4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 11, stk. 3 og 4
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1.-3. punktum, stk. 4 og stk. 5
- § 13, stk. 1 og 2
- § 14, stk. 1 og 2
- § 15, stk. 1 og 2

I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold der er omtalt i 'protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse'.

Stk. 2. Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2.-4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11, stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 3, 4. punktum, § 15, stk. 3, § 16, stk. 2-4 samt §§ 18-22 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Stk. 3. Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

Stk. 4. Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt (amts)kommunen eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte (amts)kommune afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

Stk. 5. Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

Stk. 6. Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

§ 18

Afskedigelse

Stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem (amts)kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. (Amts)kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3. Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller (amts)kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for (amts)kommunen/økonomi forvaltningen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til vedkommende (amts)kommunale forhandlingsorgan. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Rammeaftale af 11/12 2002 mellem Amtsrådsforeningen, mv.

Stk. 4. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af (i Københavns og Frederiksberg kommuner længste vedtægtsmæssige eller overenskomstmæssige fastsatte opsigelsesvarsel for gruppen), dog mindst med 5 måneders varsel til udgangen af en måned. Hvis den pågældende tillidsrepræsentant på tidspunktet for opsigelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal afsked dog ske med mindst 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

Stk. 5. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal (amts)kommunen (i Københavns Kommune den ansættende myndighed) snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for (amts)kommunen/økonomi forvaltningen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6. Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 19. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Stk. 7. Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

Stk. 8. Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

§ 19

Voldgift vedrørende §§ 10-18

Stk. 1. Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10-18 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 3. Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

Bilag 4 b

§ 20

Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i h.t. § 17

Stk. 1. Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 17, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL/Amtsrådsforeningen/Københavns Kommune/Frederiksberg Kommune og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

Stk. 2. Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til KL/Amtsrådsforeningen/Københavns Kommune/Frederiksberg Kommune og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

Stk. 3. Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL/Amtsrådsforeningen/Københavns Kommune/Frederiksberg Kommune og 2 af KTO.

Stk. 4. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 5. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenstemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Kapitel 4. De centrale parter

§ 21

De centrale parters opgaver og kompetence

Stk. 1. De (amts)kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har i fællesskab til opgave at

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i ramme-aftalen,
2. forestå information om rammeaftalen,
3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område,
4. at registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af rammeaftalen og
6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne.

Stk. 2. De (amts)kommunale arbejdsgivere og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

1. fortolkning og brud på rammeaftalen,
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen eller
4. brud på lokalt aftalte retningslinier.

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Stk. 3. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 22.

Rammeaftale af 11/12 2002 mellem Amtsrådsforeningen, mv.

§ 22

Voldgift vedrørende § 21, stk. 2

Stk. 1. Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 21, stk. 2 ikke kan blægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 3. Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 4. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Kapitel 5. Ikrafttræden

§ 23

Ikrafttræden

Stk. 1. Denne aftale træder i kraft den 1. april 2002 og kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel til en 1. oktober, dog tidligst til den 1. oktober 2005.

Stk. 2. Rammeaftale af den 14. september 2000 om medindflydelse og medbestemmelse ophæves og erstattes af nærværende aftale.

København, den 11. december 2002

For KL

Kjeld Hansen / Kent Lassen

For Amtsrådsforeningen

Benny C. Hansen / Per Korshøj

For Københavns Kommune

Jan Tønners / Jørgen Tejlgaard Pedersen

For Frederiksberg Kommune

Lars Due Østerbye / Lis Kristina Frank

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Connie Kruckow / Signe F. Nielsen

Bilag 4 c

Bilag 4 c. Protokollat af 24. april 2003 om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v. mellem KL Amtsrådsforeningen Københavns Kommune Frederiksberg Kommune Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

Indledning

(Amts)kommunen og medarbejderne er forpligtet til at optage forhandlinger med henblik på at søge enighed om en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Rammeaftalen indeholder bestemmelser om tillidsrepræsentanten som interessevaretager både for individet og for fællesskabet.

Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har de hidtidige opgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for den lokalt aftalte struktur.

Herudover kan det aftales, at arbejdsmiljøarbejdet varetages af en tillidsrepræsentant, der samtidig er sikkerhedsrepræsentant.

Forhandling af en lokal aftale

Da Rammeaftalen blev indgået i 1996, blev det pålagt de lokale parter i alle (amts)kommuner – i Københavns Kommune de syv forvaltninger og Revisionsdirektoratet – at nedsætte et forhandlingsorgan, som havde kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. I dag er der i flertallet af kommunerne og amterne indgået lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse, og forhandlingsorganet er derfor nedlagt i disse (amts)kommuner. I visse kommuner og amter er der endnu ikke opnået enighed, om der skal indgås en lokal aftale eller ej, og i disse kommuner og amter eksisterer forhandlingsorganet fortsat (om end det muligvis ikke har været i funktion i en periode).

I nogle få (amts)kommuner og fælles(amts)kommunale virksomheder er de lokale parter blevet enige om ikke at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse, og forhandlingsorganet er derfor nedlagt i disse (amts)kommuner og virksomheder. Såfremt der opnås enighed om at genoptage forhandlingerne, skal der på ny nedsættes et forhandlingsorgan med kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Hver af de lokale parter afgør selv sin repræsentation i forhandlingsorganet. Parterne har gensidigt pligt til at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Ledelsen har ansvaret for at indkalde til 1. møde i forhandlingsorganet.

Forhandlingsorganet har alene til opgave at forhandle og aftale form, indhold og struktur for den lokale medindflydelse og medbestemmelse, med mindre det efter lokal aftale tillægges yderligere opgaver.

Forhandlingsorganet nedlægges, når der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Protokollat af 24. april 2003 om indgåelse af lokale aftaler mv.

Forhandlingsorganet nedlægges endvidere, hvis det konstateres, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale. Forhandlingsorganet kan dog nedsættes igen, hvis der senere er lokal enighed om på ny at optage forhandlinger om indgåelse af en lokal aftale.

Den lokale aftale

Den lokale aftale erstatter »Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg« i den pågældende (amts)kommune.

Den lokale aftale kan indeholde bestemmelser om organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, jf. rammeaftalens § 3, stk. 3, hvoraf det fremgår under hvilke betingelser, en lokal aftale kan omhandle organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Der henvises i den forbindelse til §§ 38-40 i bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001.

Hvis der i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes opgaver, aftales det, hvorledes vilkårene for medarbejderrepræsentanterne skal være. Herunder kan spørgsmålet om eventuelt frikøb, kompenserende vikarordninger af kortere eller længere varighed og særlige uddannelsesaktiviteter drøftes.

Opmærksomheden henledes på, at de (amts)kommunale arbejdsgiverparter og KTO med virkning fra den 1. april 2002 har aftalt nogle ændringer i de generelle TR-bestemmelser, herunder mulighed for efter konkret aftale mellem en (amts)kommune og en eller flere forhandlingsberettigede organisationer lokalt at fravige TR-bestemmelser. Disse ændringer gælder også i forhold til allerede indgåede lokale MED-aftaler, og i de (amts)kommuner, hvor der er indgået en lokal MED-aftale, kan de forhandlingsberettigede parter også benytte disse muligheder.

Opsigelse af eller forslag om ændring af den lokale aftale fremsættes i hovedudvalget. De lokale parter tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de lokale forhandlinger.

Når aftalen er indgået sendes kopi til de centrale parter til orientering.

Ophævelse af protokollat af 25. oktober 1996

Nærværende protokollat erstatter protokollat af 25. oktober 1996 om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.

København, den 24. april 2003

For KL Kjeld Hansen Kent Lassen

For Amtsrådsforeningen Benny C. Hansen Per Korshøj

For Københavns Kommune Jan Tønners Jørgen Tejlgaard Pedersen

For Frederiksberg Kommune Lars Due Østerby Lis Kristina Frank

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte Dennis Kristensen Signe F. Nielsen

Bilag 4 d

Bilag 4 d. Protokollat af 19. februar 2005 om implementering af direktiv om information og høring

1. Indledning

Med virkning fra den 23. marts 2005 er parterne enige om at implementere EU-direktiv 2002/14/EF om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Det Europæiske Fællesskab i henholdsvis den sammenskrevne aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (herefter benævnt TR/SU-aftalen) og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (herefter MED-rammeaftalen).

Direktivet vedhæftes som bilag.

EU har med vedtagelsen af dette direktiv ønsket at fremme dialogen på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads både til gavn for medarbejderne og for virksomheden. Direktivet har fokus på at sikre medarbejderinddragelse i relation til beskæftigelsessituationen i virksomheden, herunder navnlig de tilfælde, hvor alvorlige beslutninger med konsekvenser for beskæftigelsen skal træffes.

På det (amts)kommunale område har der i mange år været tradition for at inddrage medarbejdere. I aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse er der fastsat rammer og regler for, hvordan medarbejdere og deres repræsentanter inddrages i virksomhedens drift og de beslutninger, der vedrører dem.

Med direktivet præciseres en række af disse regler. Direktivet indeholder samtidig en række bestemmelser, som afviger fra reglerne, hvorfor der med dette protokollat indføres følgende ændringer:

- En procedure, der skal sikre en effektiv håndhævelse af forpligtelsen til information og drøftelse i særlige situationer, herunder mulighed for at idømme en godtgørelse.
- Pligt til at forhandle betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene inden kommunalbestyrelsen træffer beslutning.
- Udvidet beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i Københavns Kommune.

De kommunale arbejdsgiverparter og KTO er enige om, at TR/SU-aftalerne og MED-rammeaftalen med følgende præciseringer og ændringer opfylder direktivets bestemmelser:

2. Anvendelsesområde

Implementering af direktivet om information og høring følger det eksisterende regelsæts anvendelsesområde, dvs. de i protokollatet nævnte præciseringer eller ændringer følger anvendelsesområdet iht. MED rammeaftalens § 1 og TR/SU-aftalernes § 13.

Parterne er i den forbindelse enige om, at indsætte følgende bemærkning til MED rammeaftalens § 1 og TR/SU-aftalernes § 13:

»Parterne skal henlede opmærksomheden på, at lov... gælder såfremt andre selvejende institutioner end de der direkte er omfattet af TR- og samarbejdsreglerne ikke via aftale er omfattet af disse«.

Protokollat af 19. februar 2005 om implementering af direktiv mv.

Tærskelværdi

De i nærværende protokollat nævnte præciseringer/ændringer gælder virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere svarende til mindst 25 fuldtidsbeskæftigede. Det skal i den forbindelse bemærkes, at en virksomhed i denne forbindelse skal forstås som en kommune eller for så vidt angår Københavns Kommune en forvaltning. Det vil sige, at denne tærskelværdi alene får betydning i forhold til naturgasselskaber og andre fælles-(amts)kommunale virksomheder. Parterne er på den baggrund enige om at indsætte følgende bemærkning til MED rammeaftalens § 1 og TR/SU-aftalens § 13:

»Med hensyn til naturgasselskaber og andre fælles(amts)kommunale virksomheder gælder paragrafferne (opremsning af ændringsbestemmelser, dog ikke nye præciserende bemærkninger) alene virksomheder, der beskæftiger et antal medarbejdere svarende til mindst 25 heltidsbeskæftigede medarbejdere«.

3. Information og drøftelse

I forlængelse af TR/SU-aftalernes § 17 og i MED-rammeaftalens § 8 indsættes en ny bestemmelse om, at:

»Stk. 1. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at

a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation.

b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.

c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 2. Beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen/amtsrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsudvalget.

Stk. 3. For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 2, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejder-siden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Bemærkning:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i samarbejdsudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 2.«

Bilag 4 d

4. Bemærkning til »passende«

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelses-vilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. pkt. 3 stk. 2.

5. Præcisering af relevant ledelsesniveau i SU-aftalens § 14,stk. 1

Følgende præciserende bemærkning skal føjes til TR/SU-aftalens § 14, stk. 1:

»Bestemmelsen indebærer, at oprettelse af samarbejdsudvalg følger ledelseskompetencen, dvs. at hvor der er en ledelseskompetence med hensyn til arbejds- og personaleforhold og 25 heltidsbeskæftigede skal der oprettes et samarbejdsudvalg.«

I TR/SU-aftalen i Københavns Kommune indsættes tilsvarende følgende bemærkning til § 14, stk. 1:

»Bestemmelsen indebærer, at oprettelse af samarbejdsudvalg følger ledelseskompetencen, dvs. at hvor der er en ledelseskompetence med hensyn til arbejds- og personaleforhold og der er beskæftiget 25 medarbejdere, skal der oprettes et samarbejdsudvalg. Jf. desuden stk. 4, hvorefter der i institutioner, hvor der beskæftiges mindre end 25 medarbejdere, oprettes der samarbejdsudvalg såfremt ledelsen eller personaleorganisationerne stiller forslag herom.«

6. Beskyttelse af medarbejderrepræsentanter i Københavns Kommune

I Københavns Kommunes samarbejdsaftale indsættes følgende bestemmelse som § 20 stk. 8:

»Samarbejdsudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, er beskyttet mod afskedigelse på samme måde som tillidsrepræsentanter«.

Protokollat af 19. februar 2005 om implementering af direktiv mv.

7. Håndhævelse af direktivets forpligtelser

Parterne er enige om, at de (amts)kommunale samarbejdsregler sikrer, at der kan træffes passende foranstaltninger, hvis beskyttelsen af arbejdstagerrepræsentanter ikke efterkommes.

Med henblik på at sikre en tilsvarende effektiv håndhævelse af forpligtelsen til at informere og drøfte de ovennævnte pkt. 3 a, b, og c-situationer samt den nævnte forhandlingspligt er parterne enige om følgende bestemmelse:

»Stk. 1. Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til (pkt. 3) kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

Stk. 2. Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

Bemærkning:

I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, om forhold, hvor den manglende information og høring kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.

Stk. 3. Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

Bemærkning:

De centrale parters bistand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parters bistand opfylder deres forpligtelser.

De centrale parters bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.

Stk. 4. I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til (pkt. 3) ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til (pkt. 3) ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5-9.

Bemærkning:

Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også er enige om, at anvende en eventuel godtgørelse til et nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.

Stk. 5. Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL/Amtsrådsforeningen/Københavns Kommune/Frederiksberg Kommune og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Bemærkning:

Bilag 4 d

Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til (pkt. 3 og 4) ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.

Stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL/Amtsrådsforeningen/Københavns Kommune/Frederiksberg Kommune og 2 af KTO. De centrale parter vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 7. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandstret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8. Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 9. Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuelt godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

Bemærkning:

Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fælles seminarer el. lign. om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.

Bemærkning til paragraffen i sin helhed:

Bestemmelsen finder anvendelse på sager, hvor parterne fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til punkt 3.«

København, den

For KL

For Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte

For Amtsrådsforeningen

For Københavns Kommune

For Frederiksberg Kommune

Tiltrædes: HS

FHS

Bilag 5. Bekendtgørelse nr. 13 af 6. marts 1997 af tillægsprotokol af 5. maj 1988 til Den europæiske Socialpagt af 1961 (uddrag)

I henhold til kgl. resolution af 5. august 1996 har Danmark ratificeret tillægsprotokol af 5. maj 1988 til Den europæiske Socialpagt, jf. Udenrigsministeriets bekendtgørelse nr. 74 af 9. juli 1965 og senere bekendtgørelser, senest nr. 70 af 8. august 1996, Lovtidende C.

Tillægsprotokollen har følgende ordlyd:

Tillægsprotokol til Den europæiske Socialpagt

Præambel

Undertegnede medlemsstater af Europarådet

som er besluttet på, ved nye midler at udvide beskyttelsen af de sociale og økonomiske rettigheder, som er garanteret af Den europæiske Socialpagt, der blev åbnet for undertegnelse i Torino den 18. oktober 1961 (herefter benævnt som Pagten) er blevet enige om følgende:

Afsnit I

Parterne anerkender som målsætning for deres politik – der søges gennemført på såvel det nationale plan som på det internationale plan og med alle egnede midler – at tilvejebringe forhold, hvorunder følgende rettigheder og grundsætninger kan iværksættes på effektiv måde:

...

2. Arbejdere har ret til information og høring.

Afsnit II

Parterne påtager sig, som anført i afsnit III, at betragte sig bundet af de forpligtelser, der er fastsat i følgende artikler:

...

Artikel 2

Ret til information og høring

1. Med henblik på at sikre en effektiv gennemførelse af arbejdstagernes ret til at blive informeret og hørt i virksomheden forpligter parterne sig til at vedtage og fremme foranstaltninger, – der i overensstemmelse med national lovgivning og praksis – gør det muligt for arbejdstagerne eller deres repræsentanter

a. at blive informeret regelmæssigt eller på et passende tidspunkt og på en forståelig måde om den økonomiske og finansielle situation i den virksomhed, hvor de

Bilag 5

er ansat, dog således at offentliggørelse af visse oplysninger, der kunne være til skade for virksomheden, kan nægtes eller gøres betinget af tavshedspligt, og

b. at blive hørt i god tid om påtænkte beslutninger, som er af væsentlig interesse for arbejdstagerne, særlig beslutninger, som kunne få væsentlige konsekvenser for beskæftigelsessituationen i virksomheden.

2. Parterne kan undtage virksomheder, der beskæftiger færre end et bestemt antal arbejdstagere, der fastsættes ved national lovgivning eller praksis, fra anvendelsesområdet for stk. 1 i denne artikel.

...

Udenrigsministeriet, den 6. marts 1997

Niels Helveg Petersen

Stikordsregister

A

Adressaten,
for information 53
for samråd 62

Afskedigelsesbeskyttelsen for
lønmodtagerrepræsentanter 102 ff

Afskedigelseskompetence, selvstændig,
som afgrænsningskriterium for
virksomheder under loven 26

Afskedigelsesretten 72

Aftale af 1998 mellem Dansk
Arbejdsgiverforening og LH om
leders deltagelse i samarbejdsudvalg
i virksomhederne, teksten 130

Andelselskab, direktivet om det
europæiske 16, 19

Ansættelsesbeskyttelsen af
lønmodtagerrepræsentanter 102 ff

Ansættelsesforhold 13

Antal medarbejdere, som
afgrænsningskriterium for
virksomheder under loven 29 f

Anvendelsesområde, lovens 24 ff

Arbejdsgiverbegrebet 52

Arbejdsgiveren,
– som informationsforpligtet 51
– som samrådsforpligtet 61

Arbejdskonflikter, oplysning om 84

Arbejdsledere, ved opgørelsen af
antallet medarbejdere 29

Art, bedriftens, som
afgrænsningskriterium for
virksomheder under loven 27

B

Beskæftigelsesgraden, ved opgørelsen
af antallet medarbejdere 29

Beskæftigelsesmæssige forhold, pligten
til at give information om 50

Beskæftigelsesudsigterne, drøftelsen af
62

Bestemmelsesret, arbejdsgiverens
endelige efter ledelsesretten 63, 70 ff

Bestyrelsesrepræsentanter,
– rolle i henhold til informations- og
samrådsloven 88
– tavshedspligt 95

Bestyrelsesrepræsentation,
informationspligten i konsekvens af
reglerne om b. 53

Bøde for overtrædelse af loven 106

C

Chikanøse arbejdsgiverbeslutninger 79
ff

D

DA/LO-samarbejdsaftalen 43, 44 f

Den europæiske Socialpagt 15

– teksten til 179 f

Direktiv om information og høring,
teksten 109 ff

Direktiver om information og høring,
relationen til andre d. om 18

Driftsmæssig grund, kravet om at
arbejdsgiverbeslutninger har d.g. 75
ff

Drøftelse 59 ff

– ret til, begrebets indhold 14

E

EF-traktaten artikel 94 31

EF-traktaten artikel 95 31

EF-traktaten artikel 136 31

EF-traktaten artikel 137 15, 16

EF-traktaten artikel 249 31

Erhvervsdrift, som

afgrænsningskriterium for
virksomheder under loven 27 f

Erhvervshemmeligheder,
tavshedspligten vedr. 95

F

Faggruppers ret til repræsentation 89 f

Finanssektoren, samarbejdsaftalen på
46

Forandringer for de ansatte, pligten til
at give information om 51

Stikordsregister

Forarbejderne til lov om information og høring, generelt *18*

Forhandlingspligt vedr. væsentlige ændringer *63, 64 f*

Forhandlingsret, begrebets indhold *15*
Formkrav,

– vedr. information *52, 53, 58 f*

– vedr. samråd *61, 65 ff*

Forretningssted, direktivets begreb *24*

Forringelse af hidtidige rettigheder *21*

Fortrolige informationer,
tavshedsklausulering af *95 ff*

Forvaltningsvirksomhed, lovens anvendelse på *28 f*

Fremgangsmåden,

– for information *52*

– for information og høring,

arbejdsgiverens pligt til at

tilrettelægge *92 ff*

– for samråd *61*

Fritid, indgreb i lønmodtagerens *79 ff*

G

Geografiske enhed,

– afgrænsning i relation til
samarbejdsaftalen DA/LO *24*

– som afgrænsningskriterium for
virksomheder under loven *25*

Gyldighedsområde,

– lovens *24 ff*

– lovens i relation til områder dækket
af kollektiv overenskomst *31 ff*

H

Hensigtserklæringer *13, 69*

Hensyntagen til lønmodtagersidens
interesser, arbejdsgiverens pligt til
78 ff

Høring *59 ff*

– begreb *13, 59 f*

– i h.t. direktivet om information og
høring *16, 23*

Høringsrettighed, begrebets indhold *14*

I

Implementering af direktivet om
information og høring *16 f*

– ved overenskomst *31 ff*

Implementeringsaftale DA/LO, teksten
127

Individuelle aftaler, betydning for
udenforstående lønmodtagere på
implementeringsoverenskomstdæk-
kede områder *35 ff*

Individuelle rettigheder, direktivets
hjemmel for *38*

Informations- og høringsdirektivet *16*

Informationspligten *50 ff*

Informationsrettighed, begrebets
indhold *14*

Instruktionsbeføjelse, arbejdsgivers *13*

J

Juridisk person, som

afgrænsningskriterium for

virksomheder under loven *25*

K

Kollektive afskedigelser,

– direktivet om *15 f, 18*

– loven om *51*

Kollektive afskedigelser,

afgrænsningskriterium for

virksomheder under loven *26*

Kommunerne, samarbejdsaftaler i *47 f*

Kompetence, ledelsesrepræsentanterne
under samrådet *62*

Konsultation, ret til, begrebets indhold
14

Kontraheringspligt *13*

Kutymer form hvad arbejdsgiver kan
beslutte i h.t. ledelsesretten *81 f*

L

Landbrugsområdet, samarbejdsaftalen
på *46*

Ledelsesret, arbejdsgiverens *13*

Lokalaftale, implementering via *34*

Lov om information og høring, generelt
17 f

Lydhedsnægtelse *70*

Lønmodtagerbegrebet, ved opgørelsen
af antallet medarbejdere *30*

Lønmodtagerrepræsentanterne,
identifikationen af *87 ff*

Løntab, lønmodtagerrepræsentanters
ved hvervets bestridelse *105*

M

Magtmisbrug i formueretten 72
 Markedsføringslovens § 10 95
 Markedsvilkår, som
 afgrænsningskriterium for
 virksomheder under loven 28
 Medarbejderråd, som indflydelsesorgan
 14
 Medbestemmelse, begrebets indhold 15
 Medejerskab 14
 Medindflydelse i virksomhedsledelsen,
 generelt 13
 Minimumsdirektiv, direktivet om
 information og høring som 16 f
 Møde, retten til at møde ledelsen som
 led i samråd 62

N

National implementering, *se*
 implementering
 Non-informationsret, arbejdsgivers
 84 ff
 Nordiske lande, stillingen i 21

O

Offentlige sektor, samarbejdsaftaler i 43
 f, 46 ff
 Offentlige virksomheder, lovens
 anvendelse på 28 f
 Offentligretlige regler, forholdet til de
 19 f
 Omkostninger,
 lønmotagerrepræsentanternes ved
 hvertets bestridelse 105
 Ordinære lønmotagerrepræsentanter
 88
 Overenskomster om information og
 høring, eksisterende 20
 Overenskomstregler, eksisterendes
 betydning 43 ff

P

Paritetisk sammensatte organer, som
 indflydelsesorgan 14
 Private forhold,
 – arbejdsgivers, oplysning om 84
 – indgreb i lønmotagers 79 ff

Proceduren,

 – for information 52
 – for samrådet 61, 64 ff
 Procedurer for information og høring,
 arbejdsgiverens pligt til at
 tilrettelægge 92 ff
 Produktudvikling, oplysning om 84
 Proportionalitetsvurdering,
 ledelsesbeslutninger er underkastet
 en p. 82 f

R

Repræsentanter, lønmotagernes,
 identifikationen af 87 ff
 Retskildematerialet, generelt 18
 Retsmisbrug 72
 Retspraksis, eksisterendes r.s betydning
 18

S

Saglighedskravet ved ledelsesrettens
 udøvelse 71 ff
 Samarbejdet på arbejdspladsen,
 generelt 13
 Samarbejdsaftale,
 – Aftale af 1. oktober 2002 om
 tillidsrepræsentanter, samarbejde og
 samarbejdsudvalg KL
 Amtsrådsforeningen Kommunale
 Tjenestemænd og
 Overenskomstansatte, teksten 145 ff
 – DA/LO's, teksten 117 ff
 – Protokollat af 19. februar 2005 på
 det kommunale område om
 implementering af direktiv om
 information og høring, teksten 174 ff
 – Protokollat af 24. april 2003 om
 indgåelse af lokale aftaler om
 medindflydelse og medbestemmelse
 m.v. mellem KL Amtsrådsforeningen
 Københavns Kommune Frederiks-
 berg Kommune Kommunale
 Tjenestemænd og Overenskomst-
 ansatte, teksten 172 ff
 – Rammeaftale af 11/12 2002 mellem
 Amtsrådsforeningen, Kommunernes
 Landsforening (KL), Frederiksberg
 kommune, Københavns kommune og
 Kommunale Tjenestemænd og

Stikordsregister

Overenskomstansatte om
tillidsrepræsentanter, samarbejde og
samarbejdsudvalg, teksten *161 ff*
– Statens s., teksten *131 ff*
Samarbejdsaftalen DA/LO,
– stillingtagen til
repræsentationsretten *93 f*
– som forbillede *24*
– teksten *117 ff*
Samarbejdsaftaler, eksisterendes
betydning *43 ff*
Samarbejdsudvalg, Direktivet om
europæiske *16, 18*
Samarbejdsudvalg, som
indflydelsesorgan *14*
Samråd *59 ff*
– begrebet *13*
– ret til, begrebets indhold *14*
Sanktioner,
– for overtrædelse af loven *106*
– for overtrædelse af arbejdsgiverens
forpligtelser *70*
Selvstyrende enheder *14*
SE-selskaber, direktivet om *16, 18 f*
Skriftlighedskrav,
– vedr. information *52, 53*
– vedr. samrådet *61*
Staten, samarbejdsaftaler i *46 f*
Straf for overtrædelse af loven *106*
Søfarende, lovens anvendelse på *30*

T
Tabgivende for lønmodtager,
arbejdsgiverbeslutninger der er *79 ff*
Talsmandsordninger, som
indflydelsesorgan *14*
Tavshedspligt,
lønmodtagerrepræsentanternes *95 ff*
Tidspunkt,
– informationens *52, 53 ff*
– samrådets *61, 64 ff*
Tilbudsgivning, oplysning om *84*
Tillidsmandsordninger, som
indflydelsesorgan *14*
Tillægsaftale 1999 om ligebehandling
til Samarbejdsaftalen DA/LO, teksten
128 ff
Tjenesteforhold *13*
Tolkingsret, arbejdsgivers *71*

Tvister,
– om anvendelsen af
implementeringsoverenskomster *34*
– om arbejdsgivers ret til ikke at
informere m.v. *85*
– om tavshedspålæg *97*

U

Udenforstående lønmodtageres,
– repræsentation *90 ff*
– stilling på
implementeringsoverenskomstdæk-
kede områder *35 ff*
Udtalelse, ret til, begrebets indhold *14*
Ulempe, beslutninger der volder
lønmodtager u. *82 f*
Underskrivelse af direktivet om
information og høring som *16 f*
Undtagelser fra informations- og
høringsretten *84 ff*
Uorganiserede lønmodtageres,
– repræsentation *90 ff*
– stilling på
implementeringsoverenskomstdæk-
kede områder *35 ff*

V

Vetoret, begrebets indhold *15*
Virksomheden,
– som informationsforpligtet *51*
– som samrådsforpligtet *61*
Virksomhedsbegrebet *24 ff*
Virksomhedsoverdragelsesdirektivet
15, 18
Virksomhedsoverdragelsesloven *51*
– v.lovens virksomhedsbegreb som
afgrænsningskriterium i relation til
informations- og samrådsloven *25*

Æ

Ændring af
lønmodtagerrepræsentanternes stilling
102 ff

Ø

Økonomisk virksomhed, som
afgrænsningskriterium for
virksomheder under loven *27 f*