

Om tidlig information ved større ændringer

Virksomheder med samarbejdsudvalg

Tidlig information om større ændringer

Lukning, fusion og overdragelse, f.eks. salg af virksomheder er større ændringer, der berører de ansatte og kan få konsekvenser for beskæftigelsen.

En aktuel sag om mangelfuld inddragelse af en virksomheds samarbejdsudvalg i forbindelse med omstrukturering, nedlæggelse og flytning af produktion medførte, at den, som den første i Samarbejdsnævnets historie, blev ikendt bod for overtrædelse af Samarbejdsaftalen.

Samarbejdsaftalen skal følges

På den baggrund skal Samarbejdsnævnet stærkt understrege betydningen af, at virksomhederne nøje følger bestemmelserne i Samarbejdsaftalen og relevant lovgivning, når der træffes dispositioner om ovennævnte forhold. det er vigtigt, at den enkelte virksomhed, inden beslutningen om en ændring får betydning for såvel virksomhed som ansatte, i god tid indleder drøftelser herom i samarbejdsudvalget. Formålet er bl.a. at nå frem til en aftale om enten at undgå eller begrænse eventuelle afskedigelser og drøfte, hvordan virkningerne heraf kan afbødes. Grundig forudgående information og dialog i SU forebygger således, at medarbejderne stilles over for fuldbyrdede kendsgerninger.

Samarbejdsaftalen

Information, en pligt

Samarbejdsaftalen pålægger ledelsen – med henblik på arbejdet i samarbejdsudvalget – løbende at informere SU om virksomheden

- økonomiske situation og fremtidsudsigter
- ordre- og markedssituation
- produktionsforhold - beskæftigelsesforhold
- større ændringer og omlægninger.

Noter:



Information, om HVAD og HVORNÅR

Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer. Større ændringer vil typisk være f.eks.:

- oprettelse af nye afdelinger
- større omlægninger i bestående afdelinger eller organisationen
- udflytninger
- indførelse af ny teknologi
- lukning af afdelinger
- lukning af virksomheder
- fusion, overdragelse (f.eks. salg) af virksomheden

Det ligger i formuleringen om: "påtænkte ændringer", at informationen derfor skal gives til SU, før den endelige beslutning træffes og derpå gennemføres. Information til SU skal gives på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget.

Information, HVORDAN

Det betyder, at ledelsen i god tid, dvs. så snart grundlaget for at kunne informere er til stede, skal informere SU om sine overvejelser om påtænkte ændringer og sin opfattelse af konsekvenserne deraf og diskutere og overveje de synspunkter, ideer og forslag, der fremkommer.

Rygtedannelser og utryghed

Ukendskab til påtænkte foranstaltninger kan føre til rygtedannelser og utryghed blandt de ansatte og skabe problemer for virksomheden.

Fortrolighed

Samarbejdsudvalgets medlemmer kan i særlige tilfælde pålægges fortrolighed og informationer givet i SU. Oplysninger, der utrykkeligt er givet som fortrolige i samarbejdsorganerne, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed. Drøftelser under fortrolighed gør det muligt for SU i fred og ro at overveje forskellige løsninger, inden der træffes endelig beslutning, og inden beslutningsprocessen konkretiseres i planlægning.

Vedlagt bilag med oversigt over relevant lovgivning.

Samarbejdsnævnet

Bodil Mogensen
Landsorganisationen
i Danmark

Steen A. Rasmussen
Dansk Arbejdsgiverforening



Nærværende cirkulære sendes af DA til formanden for SU og af LO til næstformanden.

Noter:

Lovgivning

Medarbejderrepræsentation i selskabsbestyrelser (selskabslovgivningen) Ifølge selskabslovgivningen påhviler det bestyrelsen at drage omsorg for, at der tilvejebringes gode og effektivt virkende informationskanaler til medarbejderne om selskabets økonomiske, produktionsmæssige og beskæftigelsesmæssige stilling og udvikling. Bestyrelsen træffer også bestemmelse om, hvilke informationskanaler, der efter orienteringens natur er mest hensigtsmæssige. Orienteringen kan f.eks. gives gennem:

- den daglige ledelse... og
- samarbejdsudvalget.

Bestyrelsen og samarbejdsudvalget

Informationspligten i henhold til Samarbejdsaftalen får den konsekvens, at bestyrelsen som et led i sin overvejelses-, planlægnings- og beslutningsproces via den daglige ledelse skal drage omsorg for, at SU inddrages, inden den endelige beslutning træffes. Fremkommer der under drøftelserne i samarbejdsudvalget argumenter, der kan foranledige ændring i ledelsens (bestyrelsens) opfattelse, vil disse indgå i den videre beslutningsproces. I modsat fald træffes den endelige beslutning om lukning, efterfulgt af drøftelser/iværksættelse af de planer for eventuelle afskedigelser, som SU bliver enige om (kontakt til Arbejdsformidlingen, annoncering, information om mulighed for anden beskæftigelse, omskoling, efteruddannelse m.v.)

Lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring (varslingsloven)

Loven anfører, at de ansatte i forbindelse med påtænkte større afskedigelser skal indkaldes til forhandlinger i SU, hvis et sådant findes. Formålet med forhandlingerne i SU er:

- at nå frem til en aftale om enten at undgå eller at begrænse afskedigelserne
- at drøfte hvordan følgerne af afskedigelserne kan afbødes.

(jf. lovbekendtg. nr. 38 af 26. januar 1977, kapitel 5A om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, § 23a, b, c, d og g samt § 102a, Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 74 af 4. marts 1977 og nr. 837 af 10. december 1986 samt cirkulære af 30. juli 1984.

Noter:



Lov om lønmodtagernes retsstilling ved virksomhedsoverdragelse

Loven omhandler overdragerens og eventuelt erhververens pligt til i rimelig tid inden overdragelsen at underrette lønmodtagerne om årsagen til overdragelsen, overdragelsens juridiske, økonomiske og sociale følger for lønmodtagerne og forhandle eventuelle foranstaltninger for lønmodtagerne. Da en tilsvarende forpligtigelse følger af Samarbejdsaftalen overfor et på virksomheden oprettet SU, vil det være hensigtsmæssigt at koordinere underretnings- og forhandlingspligten i samarbejdsudvalget.

(jf. lov nr. 111 af 21. marts 1979, § 5, 6 og 7).

Noter:

