

Samarbejdsnævnets cirkulære fra 1991 om tidlig information:

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 fremtids-udsigter
- ° ordre- og markedssituation
- ° produktionsforhold
- ° beskæftigelsesforhold
- ° større ændringer og omlægninger.

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 beslutnings-grundlaget.

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 om informationer givet i SU. Oplysninger, der udtrykkeligt 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.

Samarbejdsnævnet

Bodil Mogensen Steen A. Rasmussen
Landsorganisationen i Danmark Dansk Arbejdsgiverforening

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