

F. t. 1. om information og høring af lønmodtagere

gelsen på virksomheden er i fare, kan imødeses tiltag eller initiativer fra virksomhedens side, skal lønmodtagerrepræsentanterne orienteres om de påtænkte tiltag. Det kan på den pågældende virksomhed fx være i tilfælde af indførelse af ny teknologi, som vil få betydning for beskæftigelsen på virksomheden, frasalg af dele af virksomheden eller afskedigelser i større omfang.

I nr. 3 angives, at virksomhedens beslutninger, der indebærer væsentlige forandringer i den måde, arbejdet er organiseret på, eller forholdene omkring ansættelsen, også er et element, der indgår i pligten til at informere. Det kan fx i den pågældende virksomhed være, at der skal informeres om planlagte omstruktureringer af omfattende karakter 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 på virksomheden, som vil få væsentlig betydning for arbejdets udførelse og tilrettelæggelse.

Det foreslås, at det i bestemmelsens andet stykke, der gennemfører direktivets artikel 4, stk. 3, præciseres, hvorledes pligten til at informere opfyldes. Der skal informeres jævnligt og så ofte, at lønmodtagerrepræsentanterne holdes opdaterede om situationen på virksomheden. Lønmodtagerrepræsentanterne skal have mulighed for at danne sig et overblik på baggrund af den orientering, de får, og det indebærer, at informationen om muligt skal foreligge i en skriftlig form og på en sådan måde, at den er klar og let forståelig og tilpasset de ansatte, den er tiltænkt, og med henblik på at lønmodtagerrepræsentanterne i givet fald kan forberede høringen.

Det foreslås, at det i bestemmelsens tredje stykke, som gennemfører dele af direktivets artikel 4, stk. 2 og 4, præciseres, at pligten til at høre indebærer, at arbejdsgiveren skal give lønmodtagerrepræsentanterne bestemte muligheder. Som led i den dialog, der skal finde sted mellem lønmodtagerrepræsentanterne og virksomhedens ledelse har lønmodtagerrepræsentanterne adgang til at fremsætte en udtalelse på baggrund af de i stk. 1, nr. 2 og 3 nævnte oplysninger, til at få et begrundet svar herpå og til at forberede og holde møde med ledelsen.

Det foreslås, at det i bestemmelsens fjerde stykke, der gennemfører dele af direktivets artikel 4, stk. 4, præciseres, at i forbindelse med, at lønmodtagerrepræsentanterne mødes med ledelsen, skal ledelsen være repræsenteret på et relevant, beslutningsdygtigt niveau. Det relevante ledelsesniveau kan variere af-

hængigt af de emner, som er til behandling, men det afgørende er, at ledelsesrepræsentanterne har den fornødne kompetence og det fornødne mandat til at indgå i forhandlinger og træffe beslutninger omkring de forhold, som drøftes. Lønmodtagerrepræsentanterne skal endvidere have mulighed for at give deres mening til kende og fremsætte forslag overfor ledelsen på baggrund af den information, de har modtaget i henhold til stk. 1, nr. 2 og 3. Det indebærer, at lønmodtagerrepræsentanterne skal høres på passende tidspunkter og har adgang til at mødes med ledelsen. Forslag fra lønmodtagerrepræsentanterne indgår i den videre beslutningsproces.

Det foreslås i stk. 5, der gennemfører direktivets artikel 4, stk. 4, litra e, at de beslutninger, der hører under arbejdsgiverens beføjelser, skal lønmodtagerrepræsentanterne have mulighed for at drøfte med virksomhedens ledelse med henblik på at nå til enighed om, hvordan eventuelle væsentlige ændringer i arbejdstilrettelæggelsen eller ansættelsesforholdene gennemføres. Bestemmelsen angiver således formålet med høringen i relation til stk. 1, nr. 3.

Det foreslås i stk. 6, at gennemførelsen af høringen i henhold til stk. 3 og 4, herunder afholdelsen af møder, ikke ændrer på arbejdsgiverens beføjelser. Dette svarer til bestemmelserne i § 24, stk. 5, i lov om europæiske samarbejdsudvalg og § 26, stk. 5, i lov om medarbejderindflydelse i SE-selskaber. Meningen med høringsprocessen er således at forsøge at opnå enighed om væsentlige beslutninger, som i øvrigt kan træffes af arbejdsgiveren som led i dennes almindelige ledelsesret.

Til § 5

Det foreslås i bestemmelsen, der gennemfører direktivets artikel 6, stk. 2, at under specielle omstændigheder, hvor det alvorligt vil påvirke virksomhedens dagligdag i negativ retning eller alvorligt vil skade virksomheden at informere eller høre, er virksomheden ikke forpligtet hertil. I det omfang, der kan informeres og høres uden væsentlige konsekvenser for virksomhedens drift, består pligten hertil, og det er således alene den del af informations- og høringsforpligtelsen, der vil kunne medføre betydelig skade, som virksomheden er undtaget fra.

Spørgsmål om, hvorvidt betingelserne for at pålægge tavshedspligt som anført i § 7 er til stede, eller om der af hensyn til virksomhedens drift som anført i § 5 ikke er pligt til at informere eller høre, kan indbringes for domstolene.