

Information og høring af lønmodtagere

Af advokat Torben Svensson, ts@trustadvokater.dk
Erhvervsbladet, den 10. marts 2005

Beskæftigelsesministeren har den 23. februar 2005 fremsat et nyt lovforslag, som forpligter virksomhederne til at informere og høre medarbejderne om forskellige forhold i virksomheden. Forslaget har til hensigt at gennemføre Rådets direktiv om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i EU.

Lovforslagets formål

Forslaget har til formål at sikre alle ansatte i virksomheder med mindst 35 ansatte ret til at blive informeret og hørt omkring forhold, som har eller vil få væsentlig betydning for deres ansættelse og arbejdsmæssige forhold. Ved virksomhed skal forstås alle offentlige og private virksomheder, som driver erhvervsvirksomhed, uanset om den virker med gevinst for øje.

Hvilken information?

Virksomheden skal efter forslaget give de ansatte en ajourført information om den seneste og forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter, økonomiske situation og fremtidsudsigter. Virksomheden skal herudover informere om beskæftigelsessituationen og om evt. større ændringer og foranstaltninger, som får og eller vil få betydning for beskæftigelsen på virksomheden. Endelig skal virksomheden informere om de beslutninger, som virksomheden træffer. Det gælder fx i forhold til større omstruktureringer eller udflytning af dele af produktionen.

De ansatte skal høres

Virksomheden skal høre de ansatte i forbindelse med den information, der bliver givet. Det betyder bl.a., at de ansatte og ledelsen skal udveksle synspunkter og diskutere de forhold, som virksomheden informerer om.

Høringen sker bl.a. med henblik på at nå til en aftale omkring betydelige beslutninger, som virksomheden kan eller vil træffe fx med hensyn til at omlægge produktionen eller nedlægge afdelinger som kan have beskæftigelsesmæssige konsekvenser.

Den omhandlede information og høring skal ske via de ansattes repræsentanter. De oplysninger, som repræsentanterne har modtaget må ikke videregives, og i modsat fald kan de pågældende idømmes en bøde.

En virksomhed er dog ikke forpligtet til at give den omtalte information eller foretage høring, såfremt dette alvorligt vil kunne skade eller påvirke virksomheden.

Overenskomst

Lovforslaget finder ikke anvendelse, hvis de ansatte på en virksomhed er sikret ret til information og høring via en kollektiv overenskomst eller aftale, som lever op til en række minimumsbestemmelser i direktivet.

Herved sikres det, at arbejdsmarkedets parter som hidtil kan gennemføre arbejdsretlige direktiver via aftale. Det sikres endvidere, at de eksisterende samarbejdsaftaler, som er indgået på det offentlige arbejdsmarked og på store dele af det private arbejdsmarked, kan opretholdes. Forslaget får derfor kun betydning for de dele af arbejdsmarkedet, som ikke i dag er omfattet af en overenskomst eller aftale, som sikrer de ansatte den omhandlede information og høring.

Konsekvenser

Forslaget forventes ikke at have nogen økonomiske konsekvenser for erhvervslivet. For de virksomheder, som bliver omfattet af loven og som i dag ikke har en procedure for information og høring, forventes forslaget at medføre visse begrænsede administrative konsekvenser, idet virksomhederne i deres planlægning fremover skal tage højde for i tide at informere og høre de ansatte.

Lovforslaget får dog som konsekvens, at de virksomheder, der ikke lever op til forpligtelserne, kan idømmes en bøde.

Bemærkningerne til lovforslaget siger ikke noget om størrelsen af en sådan bøde. Af direktivet fremgår dog, at bøderne skal stå i forhold til overtrædelsens omfang og have afskrækkende virkning. Forslaget foreslås at træde i kraft 1. april 2005.