

# VEJLEDNING OM LEDELSENS INFORMATIONSPLOGT



## Vejledning om ledelsens informationspligt

Samarbejdsaftalen fastlægger rammer for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere med henblik på at involvere medarbejderne i arbejdet med arbejdspladsens mål og strategi (samarbejdsaftalen § 1).

Samarbejdsaftalen definerer forskellige pligter og opgaver for henholdsvis ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Denne partsfælles vejledning er revideret som følge af OK21 og erstatter den tidligere udgave fra 2005.

Ledelsens pligt til information og drøftelse bunder dels i hovedaftalerne, dels i EU-direktiv af 11. marts 2002 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne. Direktivet opstiller minimumskrav vedrørende retten til information og høring samt krav til håndhævelse af de principper, som følger af direktivet. Overenskomstparterne er enige om, at EU-direktivets ”høring” er lig samarbejdsaftalens ”drøftelse”, og at kravene er implementeret i samarbejdsaftalens § 3 om information og drøftelse samt i § 15 om brud på informationspligten.

Ledelsens pligt til information og drøftelse er fastlagt i samarbejdsaftalens § 3 stk. 2. Denne vejledning udfolder formålet med ledelsens informationspligt, hvad denne omfatter, og hvordan den overholdes, så arbejdet i samarbejdsudvalgene skaber værdi.

Bestemmelserne om information og drøftelse stiller krav til den information fra ledelsen, som skal gives i samarbejdsudvalget. Der skal fokuseres på skriftligheden, på tidspunktet hvor informationen gives, og drøftelsen finder sted og om information og drøftelse finder sted på rette niveau.

Da bestemmelserne indeholder sanktioner i tilfælde af brud på informationsplig-

ten (sanktionerne kan betyde ikendelse af bod), er det vigtigt, at samarbejdsudvalgene og ikke mindst ledelsen på statens arbejdspladser er meget opmærksomme på kravene til information og drøftelse.

## Samarbejdsudvalgene som dialogforum for information og drøftelse

Samarbejdsudvalgene er den formelle ramme for dialogen mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanter på arbejdspladsen.

Principperne for information og drøftelse har til formål at etablere en dialog mellem den ledelse, der kan/skal træffe beslutninger, som er omfattet af informationspligten, og repræsentanter for de medarbejdere, der bliver berørt af disse beslutninger.

Samarbejdsudvalget har således til formål at kvalificere ledelsens beslutningsgrundlag med de synspunkter, holdninger og evt. alternative forslag fra medarbejderne, inden ledelsen træffer beslutninger. Medarbejderne får dermed mulighed for at øve indflydelse med den indsigt og de synspunkter, de kan have til den påtænkte beslutning.

De centrale parter er enige om, at drøftelsen i samarbejdsudvalget foretages med henblik på at udveksle synspunkter og etablere en god dialog mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne, så der eventuelt kan opnås aftale om de beslutninger, som er omfattet af bestemmelserne om information og drøftelse. Via dialogen i samarbejdsudvalget og parternes vilje til at forsøge at nå til enighed kan medarbejderne få indflydelse på ledelsens endelige beslutninger om det emne, som er til drøftelse.

## Hvad er omfattet af ledelsens informationspligt?

Samarbejdsaftalen angiver, at såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter har pligt til at informere hinanden om forhold, der har betydning for arbejds-, personale- og/eller samarbejdsforhold. Af informationspligten følger en ret til også at drøfte disse forhold.

I forhold til ledelsens pligt til at informere og drøfte sondres mellem beslutninger, der er del af den daglige ledelse og drift (og ikke er omfattet af ledelsens informationspligt) og principielle ændringer i den daglig ledelse og drift (som er omfattet af ledelsens informationspligt).

Samarbejdsaftalens § 3 stk. 2 fastsætter desuden, at ledelsen særligt skal informere samarbejdsudvalget om:

1. Arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og den økonomiske situation.
2. Arbejdspladsens aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse, især i

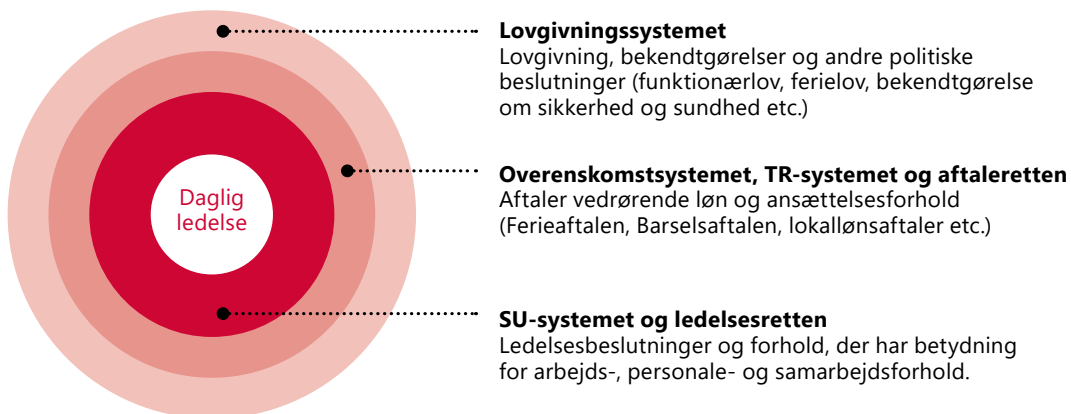
forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger skal også inddrages i denne sammenhæng.

3. Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold.
4. Forventede beslutninger vedr. udbud, genudbud og udlicitering.

Forhold, der er reguleret af kollektive overenskomster og aftaler, herunder løn- og ansættelsesvilkår, henhører ikke til drøftelse i samarbejdsudvalget.

Samarbejdsaftalen nævner en række konkrete emner, som skal drøftes i samarbejdsudvalget, jf. samarbejdsaftalens § 5, hvor visse emner er nært beslægtede med det, der hører under ledelsens informationspligt, fx budget og finanslovsbidrag.

Nedenfor er de enkelte punkter i ledelsens særlige informationspligt i § 3 stk. 2 udfoldet og efterfølges af afsnit, som beskriver, hvordan, hvor og hvornår der skal informeres og drøftes.



### **Ad 1: Arbejdspladsens seneste udvikling og den forventede udvikling i aktiviteter og i den økonomiske situation**

Ledelsens informationspligt omfatter institutionens seneste og forventede udvikling i arbejdspladsens aktiviteter og økonomi, herunder forventede udfordringer eller egentlige medarbejderreduktioner.

Informationen til samarbejdsudvalget skal også indeholde status og forventet udvikling i institutionens budget og økonomi. Det er særlig relevant, at ledelsen orienterer om budgetterede og afholdte udgifter med tilknytning til arbejds- og personaleforhold, som fx lønsum, over- og merarbejde, og kompetenceudvikling.

### **Ad 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**

Ledelsen er i samarbejdsudvalget forpligtet til at informere om og drøfte den aktuelle situation og forventede udvikling, herunder påtænkte strukturændringer og rationaliseringer, der kan få omfattende konsekvenser for beskæftigelsesforhold og arbejdstilrettelæggelse. Ledelsen skal informere om alle påtænkte, planlagte og forventede foranstaltninger i forbindelse med ændringer i struktur- og beskæftigelsesforhold.

Informationen og drøftelsen skal bidrage til, at de påtænkte ændringer kan gennemføres på en måde, så ændringerne skaber mindst mulig utryghed og usikkerhed hos medarbejderne.

### **Ad 3: Andre beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og medarbejdernes ansættelsesforhold**

Andre beslutninger med ”betydelige ændringer” i arbejdstilrettelæggelsen kan fx være ændringer af arbejdsformen på arbejdspladsen, organisationsændringer, indførelse af nye, større IT-systemer, udflytning af hele eller dele af arbejdspladsen, sammenlægning med en eller flere andre arbejdspladser, udlicitering af opgaver til et privat firma, eller når staten sælger hele eller dele af statsvirksomheder.

Sådanne ændringer kan gribe afgørende ind i den enkelte medarbejders arbejdsliv. Derfor skal samarbejdsudvalget have information herom i god tid, således at der er mulighed for en grundig forberedelse til den efterfølgende drøftelse i samarbejdsudvalget.

### **Ad 4: Forventede beslutninger vedr. udbud, genudbud og udlicitering**

Ved forventede beslutninger om udbud, genudbud og udlicitering af opgaver skal samarbejdsudvalget informeres og kan i den forbindelse i nødvendigt omfang være med til at fastlægge retningslinjer for medarbejderrepræsentanters deltagelse i arbejds- eller projektgrupper mv.

I øvrigt henvises til vejledningsmateriale omkring udbudsprocesser og udliciteringsprocesser på Samarbejdssekretariatet hjemmeside.

## Krav til ledelsens informationspligt

Når en påtænkt beslutning er omfattet af ledelsens informationspligt, skal ledelsen sørge for at informere medarbejderrepræsentanterne om denne. Information fra ledelsen skal primært ske skriftligt, fx som bilag til de enkelte dagsordenspunkter ved samarbejdsudvalgets møder.

Mundtlig information gives kun undtagelsesvis og i de tilfælde, hvor der på grund af fx tidspres ikke har været mulighed for at producere skriftligt materiale. Hvis medarbejdersiden i samarbejdsudvalget ønsker en nærmere drøftelse af det pågældende emne, har de krav på skriftlig information til brug for deres forberedelse. Drøftelsen må derfor udsættes, indtil den skriftlige information er udsendt.

Informationen skal give medarbejderrepræsentanterne grundlag og mulighed for at konsultere deres bagland og her indhente synspunkter, holdninger og evt. alternative forslag, som de kan tilkøbe på møderne i samarbejdsudvalget.

Det er derfor et krav, at informationerne til medarbejderrepræsentanterne kommer på så tidligt et tidspunkt og med et så passende indhold og i en form, der gør medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalget i stand til at foretage en passende analyse og at konsultere deres bagland og evt. indhente yderligere oplysninger.

Informationerne skal være så fyldestgørende, at medarbejderrepræsentanterne kan overskue konsekvenserne af de beslutninger, informationen lægger op til, men bør ikke blive så detaljerede, at informationen bliver uoverskuelig.

Informationsgrundlaget og baglandsarbejdet danner således grundlag for drøftelsen i samarbejdsudvalget, hvor medar-

bejdernes synspunkter, holdninger og evt. alternative forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger eller indstillinger til beslutning.

## Proportionalitet

Kravene til informationens indhold og tid skal stå i rimeligt forhold til den pågældende beslutnings betydning. Kravene til informationen skærpes, jo mere indgribende forandringerne i medarbejdernes forhold er. De større krav gælder både informationens detaljeringsgrad og den tid, medarbejderrepræsentanterne har til at forholde sig til de nye informationer og til at konsultere deres bagland, forud for en drøftelse i samarbejdsudvalget.

Eksempler:

- 1) Hvis ledelsen ønsker at gennemføre en større besparelse, der vil medføre afskedigelser, stilles større krav til informationsgrundlaget og til den tid, medarbejderrepræsentanterne har til dialogen med deres bagland.
- 2) Påtænker ledelsen at omstrukturere i større omfang, stiller det også store krav til informationsgrundlaget, da beslutningen kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse, også selv om omstruktureringen ikke medfører egentlige afskedigelser.

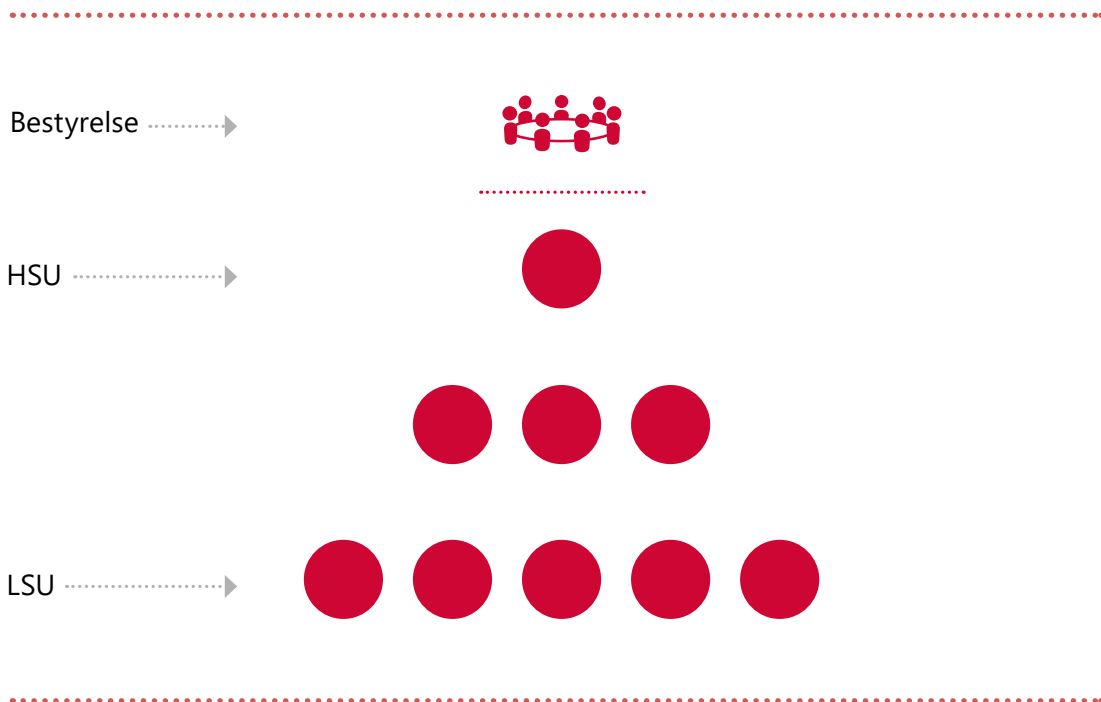
## Rette niveau

Det er ledelsens ansvar at sikre, at informationen gives, og at drøftelsen foregår på rette niveau – altså i det samarbejdsudvalg, hvor den ledelse, som har beslutningskompetencen, sidder.

Dette fordrer, at samarbejdsudvalgsstrukturen og ledelsesstrukturen matcher. Har institutionen ikke et samarbejdsudvalg på "rette niveau", skal information og drøftelse ske i det overliggende samarbejdsudvalg. Har institutionen kun ét samarbejdsudvalg, skal alt information om og drøftelse af påtænkte beslutninger, der er omfattet af informationspligten,

foregå her, uagtet om den besluttende leder sidder i dette samarbejdsudvalg eller ej.

En bestyrelse er ikke omfattet af ledelsens informationspligt. En indstilling til bestyrelsen, der har betydning for arbejds-, personale eller samarbejdsforhold, er dog omfattet og skal være behandlet i samarbejdsudvalg (med information og drøftelse), inden den endelige indstilling fra ledelsen sendes videre til bestyrelsen.



## Fortrolighed

Hvis alle repræsentanter i samarbejdsudvalget er enige om det, kan samarbejdsudvalget i visse situationer overveje at aftale fortrolige drøftelser om et specifikt emne. Det er afgørende, at dette sker i en tidsbegrænset periode, og at der derfor aftales en udløbsdato for fortroligheden. Ikke før fortroligheden er ophørt, og medarbejderrepræsentanterne kan konsultere deres bagland og have en åben drøftelse på et samarbejdsudvalgsmøde, vil ledelsen have overholdt informationspligten.

Det kan være formålstjenligt, at ledelsen kommunikerer sin påtænkte beslutninger bredere ud i organisationen, før medarbejderrepræsentanterne inddrager deres bagland som grundlag for efterfølgende drøftelse i samarbejdsudvalget.

## Manglende overholdelse af forpligtelsen til information og drøftelse

Ved brud på informationspligten (aftalens § 3 stk. 2 og 3) kan medarbejdersiden fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes i henhold til samarbejdsaftalens § 15. Anmodningen skal fremsendes skriftligt. Ledelsen har herefter en frist på en måned fra modtagelsen til at tage skridt til at opfylde sin forpligtelse.

Dette indebærer, at ledelsen må neutralisere en allerede truffet beslutning, og at der gives tid til at informere om og drøfte den påtænkte beslutning på et samarbejdsudvalgsmøde.

Hvis ledelsen ikke tager skridt til at opfylde forpligtelsen til information og efterfølgende drøftelse, kan der ved bred tilslutning på medarbejdersiden i samarbejdsudvalget indgives en klage for Samarbejdsnævnet.

## Samarbejdsnævnet

Samarbejdsnævnet består af seks repræsentanter med ligelig repræsentation fra hver af de centrale parter.

Samarbejdsnævnets opgave er at behandle og afgøre sager om fortolkning og brud på samarbejdsaftalens bestemmelser. I sager om overtrædelse af aftalens § 3 stk. 2 og 3 kan nævnet fastsætte passende sanktioner, fx påtale eller idømmelse af en bod.

## Bod

Hvis en ledelse er blevet idømt en bod for manglende overholdelse af bestemmelserne i aftalens § 3 stk. 2 og 3, vil boden typisk skulle anvendes til samarbejdsfremmende foranstaltninger på arbejdspladsen. Dette kræver dog enighed i samarbejdsudvalget. Kan der ikke mellem de lokale parter i samarbejdsudvalget opnås enighed herom, vil bodsbeløbet tilfalde centralorganisationerne.

## Vejledning om ledelsens informationspligt

Udgivet 2024 af  
Samarbejdssekretariatet  
1000 København K  
T 7027 2321  
[www.samarbejdssekretariatet.dk](http://www.samarbejdssekretariatet.dk)

Grafisk design: Karen Krarup