

Protokollat 2

vedr. information og høring af medarbejderne

§ 1 Formål

Aftalens formål er at fastlægge en procedure for afgivelse af information til medarbejderne om særlige forhold i virksomheden, der kan have betydning for deres ansættelse, samt at give medarbejderne mulighed for at fremkomme med tilkendegivelser vedrørende den modtagne information. Dette protokollat implementerer Direktiv nr. 2002/14 EF.

§ 2 Informationspligt

Virksomheder med minimum 35 ansatte er pligtige til at følge reglerne i denne aftale.

§ 3 Information og høring

Stk. 1 Virksomheden har pligt til via lønmodtagerrepræsentanter at give medarbejderne information om alle forhold, der har væsentlig betydning for medarbejderne på virksomheden.

Informationen skal omfatte følgende områder:

- a. Information om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter og økonomiske situation.
- b. Information og høring om situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i virksomheden samt om alle planlagte, forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.
- c. Information og høring om beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene.

Stk. 2 Informationen bør gives skriftligt og på en sådan måde, at lønmodtagerrepræsentanterne har mulighed for at sætte sig ind i og vurdere indholdet af oplysningerne og forberede den beskrevne høring.

Hvis ikke informationen gives skriftligt, kan der udfærdiges korte skriftlige referater.

Stk. 3 Information af medarbejderne skal ske, når der er særlige hændelser, der medfører behov derfor, dog min. 2 gange årligt. Informationen kan f.eks. gives i forbindelse med årsregnskab/halvårsregnskab.

Stk. 4 Virksomheden har pligt til via lønmodtagerrepræsentanten at høre de ansatte og give dem mulighed for at fremkomme med synspunkter. Virksomheden har pligt til at indgå i en dialog med lønmodtagerrepræsentanten, såfremt denne måtte ønske at drøfte modtagne oplysninger med virksomhedens ledelse.

Dialogen mellem lønmodtagerrepræsentanten og virksomhedens ledelse skal finde sted på et sådant tidspunkt og på en sådan måde, at lønmodtagerrepræsentanten får mulighed for at mødes med arbejdsgiveren og give udtryk for deres mening om de påtænkte foranstaltninger og komme med forslag, som skal overvejes i den videre beslutningsproces.

Stk. 5 Høringen skal ske med henblik på at nå til en aftale om de beslutninger, som virksomhedens ledelse kan træffe, og som har medført eller som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforhold. Gennemførelse af informations- og høringsproceduren, herunder afholdelse af møder med lønmodtagerrepræsentanter, berører ikke arbejdsgiverens beføjelser, herunder retten til at lede og fordele arbejdet.

§4 Undtaget fra høring

I særlige tilfælde, hvor det alvorligt vil kunne skade eller påvirke virksomhedens drift eller skade virksomheden at give information eller foretage høring, er virksomheden ikke forpligtet hertil.

§5 Lønmodtagerrepræsentanter

- Stk. 1** De repræsentanter, der skal informeres og høres på medarbejdernes vegne, er medarbejdernes ordinære repræsentanter.
- Stk. 2** Hvis der på virksomheden er valgt medarbejderrepræsentant/-er til bestyrelsen, jf. aktie- og anpartsselskabslovgivningen, har den/disse forrang som informations- og høringsberettigede person/-er. Herefter følger i prioriteret rækkefølge fællestillidsrepræsentant, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.
- Stk. 3** Såfremt der på virksomheden ikke forefindes i forvejen valgt medarbejderrepræsentant, skal medarbejderne af deres midte vælge en person, til hvem arbejdsgiveren afgiver information, jf. reglerne i nærværende aftale, og denne skal derefter have mulighed for at afgive høringssvar.
- Stk. 4** Vælges en medarbejderrepræsentant til udelukkende at modtage informationer efter disse regler på de øvrige medarbejders vegne, nyder denne samme beskyttelse mod opsigelse som tillidsrepræsentanter.

§6 Tavshedspligt

- Stk. 1** Lønmodtagerrepræsentanterne eller særligt sagkyndige, der bistår dem, må ikke videregive oplysninger, som er kommet til deres kendskab via arbejdsgiverens informationspligt, og som de af hensyn til virksomhedens legitime interesser har modtaget som fortrolige. Tavshedspligten gælder også efter udløbet af lønmodtagerrepræsentantens mandat.
- Stk. 2** Ved brud på tavshedspligten kan der idømmes en bod. Det gælder også fagforeningen, såfremt fagforeningen bistår lønmodtagerrepræsentanter som særligt sagkyndige. Ved fastlæggelse af bodens størrelse, skal der tages hensyn til det tab, virksomheden måtte have lidt. I grove tilfælde kan medarbejderens brud på tavshedspligten endvidere medføre øjeblikkelig ophævelse af ansættelsesforholdet.

§7 Manglende overholdelse af aftalen

Arbejdsgivers eller lønmodtagerrepræsentanters manglende overholdelse af denne aftale er underlagt fagretlig behandling, herunder pålæggelse af bod.

Protokollat 3

vedr. kontrolforanstaltninger

§1 Iværksættelse

Arbejdsgiver kan i medfør af ledelsesretten og under iagttagelse af bestemmelserne i overenskomsten iværksætte kontrolforanstaltninger. Kontrolforanstaltninger skal være sagligt begrundede i driftsmæssige årsager og have et fornuftigt formål; de må ikke være krænkende overfor lønmodtagerne, og de må ikke forvolde lønmodtagerne tab eller nævneværdige ulemper. Kontrolforanstaltninger skal indrettes således, at der er et rimeligt forhold mellem formål og midler.

§2 Varsling

Arbejdsgiveren skal underrette lønmodtagerne om de nye kontrolforanstaltninger senest 6 uger, inden de iværksættes. Dette gælder dog ikke, såfremt formålet med kontrolforanstaltningerne vil forspildes herved, eller såfremt tvingende driftsmæssige grunde er til hinder herfor. I så fald skal arbejdsgiveren underrette lønmodtagerne snarest muligt samt redegøre for årsagen til, at 6-ugers fristen ikke kunne overholdes.

§3 Samtykke

Den enkelte lønmodtager kan ikke meddele et samtykke til iværksættelse af kontrolforanstaltninger – hverken i forbindelse med ansættelsen eller på et senere tidspunkt.

§4 Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser efter dette protokollat behandles fagretligt.

§5 Særlige lokalaftaler

Parterne er endvidere enige om at anbefale, at der kan indgås særlige lokalaftaler afpasset efter arbejdsforholdenes karakter. Der kan f.eks. være tale om logning i relation til e-mail, telefon, GPS og om videoovervågning.