

# Afgørelse

---

## Samarbejdsnævnets afgørelse i sag om påstået brud på ledelsens informationspligt i hovedsamarbejdsudvalget på Roskilde Handelsskole

### Indhold

Samarbejdsnævnet har afgjort en sag om påstået brud på ledelsens informationspligt i hovedsamarbejdsudvalget på Roskilde Handelsskole.

Indeværende skrivelse indeholder:

- 1) En beskrivelse af klagesagen som munder ud i en præcisering af, hvilken tvist Samarbejdsnævnet tager stilling til i indeværende afgørelse.
- 2) Samarbejdsnævnets afgørelse og en beskrivelse af nævnets vurdering af sagen, som ligger til grund for afgørelsen.
- 3) Afsluttende bemærkninger fra Samarbejdsnævnet, der ikke er en del af afgørelsen, men som nævnet har fundet relevante at afgive, efter gennemlæsning af det fremsendte materiale fra medarbejdersiden og ledelsen på Roskilde Handelsskole.

### Beskrivelse af klagesagen

Den 26. november 2015 fremsendte Knud Larsen, næstformand for hovedsamarbejdsudvalget, på vegne af medarbejderrepræsentanterne, en klage til Samarbejdsnævnet. Medarbejdersiden klager over, at ledelsen på Roskilde Handelsskole ikke har overholdt pligten til information i hovedsamarbejdsudvalget:

*"I henhold til Samarbejdsaftalen er den manglende udlevering af regnskabsmaterialet m.v. efter medarbejderrepræsentanternes opfattelse både et brud på informationspligten jf. § 3 stk. 2 og stk. 3. Information og drøftelse på rette niveau. Vi skal derfor i henhold til Samarbejdsaftalens § 15 anmode Samarbejdsnævnet fastslå ledelsens forpligtelse til at udlevere halvårsregnskabet m.v. til HSU."*

Det fremgår af klagen, at medarbejdersiden mener, at skolens ledelse har begået brud på samarbejdsaftalen, idet ledelsen til et møde i hovedsamarbejdsudvalget den 6. oktober 2015 bl.a. om skolens økonomiske situation ikke udleverede bestyrelsesmateriale vedrørende halvårsregnskab og økonomisk prognose for hele året til hovedsamarbejdsudvalget.

Medarbejdersiden henviser endvidere i klagen til Samarbejdssekretariatets brev af 23. marts 2009, hvori Samarbejdssekretariatet foranlediget af en telefonisk samtale med tidligere medarbejder i Samarbejdssekretariatet, Jan Olsen, bl.a. svarer: *"Som*

*udgangspunkt for drøftelserne skal samarbejdsudvalget have budgetmateriale svarende til det materiale, på hvilket grundlag bestyrelsen fastlægger det kommende års budget.”*

Efter modtagelsen af klagen fra medarbejdersiden sendte Moderniseringsstyrelsen en kopi af klagen til ledelsen på Roskilde Handelsskole og bad om et svar herpå.

Den 18. december 2015 fremsendte Jørgen Sloth, direktør, et svar på medarbejdersidens klage. Det fremgår af svaret, at skolens ledelse mener, at ledelsen har overholdt informationspligten, jf. Samarbejdsaftalens § 3, stk. 2 og 3. Opfattelsen i skolens ledelse er generelt, at bestyrelsesmateriale ikke nødvendigvis skal videregives til hovedsamarbejdsudvalget.

Det fremgår endvidere af ledelsens svar på klagen, at ledelsen har givet hovedsamarbejdsudvalget en mundtlig orientering om skolens aktuelle økonomiske status på mødet den 6. oktober 2015 efterfulgt af en skriftlig orientering den 23. november 2015.

Der er således opstået en uenighed mellem medarbejdersiden i hovedsamarbejdsudvalget og ledelsen. Uenigheden handler om, hvorvidt ledelsen har begået brud på informationspligten, jf. Samarbejdsaftalens § 3, stk. 2 og 3, ved ikke at udlevere det samme materiale vedrørende halvårsregnskabet og den økonomiske prognose for hele året til hovedsamarbejdsudvalget som til bestyrelsen.

Denne forståelse af uenigheden er baseret på det fremsendte materiale fra både medarbejdersiden og ledelsen. Af medarbejdersidens brev til Samarbejdsnævnet fremgår det at:

*”Ved fastlæggelse af dagsorden for et møde i HSU nægter skolens direktør Jørgen Sloth imidlertid at kalde punktet ”halvårsregnskab og prognose”, som det ellers altid har beddet og nægter ligeledes at udlevere det materiale, som skolens bestyrelse har fået”.*

Af ledelsens svar på medarbejdersidens klage fremgår det:

*”Der er ikke krav om, at der på nogen af de økonomiske områder skal være tale om en præcis videreførelse af bestyrelsesmateriale til samarbejdsudvalget og der foreligger efter vores opfattelse ikke hjemmel til at kræve dette.”*

*Samarbejdsnævnets præcisering af, hvilken tvist afgørelsen vedrører*

På baggrund af medarbejdersidens beskrivelse af klagen, lægges det til grund, at klagens genstand, den manglende udlevering af bestyrelsesmateriale til hovedsamarbejdsudvalget, alene vedrører samarbejdsaftalens § 3, stk. 2 (Ledelsens informationspligt).

Samarbejdsnævnet forholder sig derfor alene til spørgsmålet om, hvorvidt ledelsen har begået brud på informationspligten, jf. Samarbejdsaftalens § 3, stk. 2.

## Afgørelse

### Boks 1

#### Samarbejdsnævnets afgørelse

Det er Samarbejdsnævnets vurdering, at det ikke følger af Samarbejdsaftalens § 3, stk. 2 at ledelsen har pligt til at udlevere det samme materiale til samarbejdsudvalget, som udleveres til bestyrelsen, for at kravet i bestemmelsen i Samarbejdsaftalens § 3, stk. 2 om, at informationen blandt andet skal ske med "et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning" er opfyldt. Det er en ledelsesmæssig vurdering, om ledelsen vil udlevere samme materiale til bestyrelsen og samarbejdsudvalget. Materialet skal dog gives med en sådan detaljeringsgrad, at medarbejderne har mulighed for at forberede sig til og på en lige værdig måde deltage i den drøftelse i samarbejdsudvalget, som materialet lægger op til

Samarbejdsnævnet finder derfor, at ledelsen på Roskilde Handelsskole ikke har begået brud på Samarbejdsaftalens § 3, stk. 2, ved ikke at ville udlevere det samme materiale til samarbejdsudvalget, som ledelse har udleveret til skolens bestyrelse. Derfor giver Samarbejdsnævnet ikke medarbejdersiden medhold i klagen om, at der er tale om et brud på informationspligten jf. § 3, stk. 2.

Til grund for afgørelsen har Samarbejdsnævnet lagt følgende vurdering.

#### **Ledelsens informationspligt, jf. Samarbejdsaftalens § 3, stk. 2**

Det følger af samarbejdsaftalens § 3, stk. 2, at ledelsen blandt andet skal informere samarbejdsudvalget om:

*"1. Institutionens seneste og forventede udvikling i aktiviteter i den økonomiske situation."*

Uddybende er det beskrevet i det Notat om SU-aftalens bestemmelser om ledelsens pligt til information og drøftelse i samarbejdsudvalget, 2005, som parterne har udarbejdet i fællesskab, at:

*"Informationen af samarbejdsudvalget skal også indeholde status og forventet udvikling i institutionens økonomi. I forbindelse hermed skal det bemærkes, at det i cirkulæreteksten til samarbejdsaftalen er fremhævet, at det er særlig relevant, at ledelsen orienterer om budgetterede og afholdte udgifter, der har tilknytning til arbejds- og personaleforholdene for eksempel lønsum."*

Det fremgår af det fremsendte materiale fra medarbejdersiden, at ledelsen har været i dialog med Samarbejdssekretariatet om, hvorvidt ledelsen havde pligt til at informere om halvsårsregnskabet. Samarbejdssekretariatets svar var i begge tilfælde bekræftende.

Det er Samarbejdsnævnets vurdering, at information om en institutions halvårsregnskab og økonomiske prognose for hele året er omfattet af bestemmelsen i Samarbejdsaftalens § 3, stk. 2, nr. 1, jf. også Samarbejdssekretariatets fortolkning. I forlængelse heraf er det Samarbejdsnævnets vurdering, at ledelsen havde pligt til at informere om halvårsregnskabet og den økonomiske prognose for hele året.

Det følger endvidere af Samarbejdsaftalen § 3, stk. 2, at informationen skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i Samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning.

Samarbejdsnævnet har i sin afgørelse alene vurderet spørgsmålet om, hvorvidt ledelsen i henhold til Samarbejdsaftalens § 3, stk. 2, var forpligtet til at udlevere det samme materiale til samarbejdsudvalget som til bestyrelsen. Nævnet har således ikke vurderet, hvorvidt forpligtelsen til at give information så vidt muligt både skriftligt og mundtligt, jf. stk. 1, er opfyldt, eller om det faktisk udleverede materiale til samarbejdsudvalget opfylder bestemmelsen i stk. 2, sidste pkt., om, at information skal gives så tidligt og med et så passende indhold, at der kan gennemføres en grundig drøftelse i samarbejdsudvalget, således at medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens endelige beslutning, eller om information og drøftelse er sket på rette niveau, jf. stk. 3.

### **Afsluttende bemærkninger om hensigten med Samarbejdsaftalen**

Samarbejdsnævnet bemærker afslutningsvist at hensigten med Samarbejdsaftalen er at fremme et konstruktivt samarbejde i samarbejdsudvalg baseret på tillid og dialog mellem ledelse og medarbejdere, jf. Samarbejdsaftalens § 1. Et konstruktivt samarbejde fremmes blandt andet af en åben dialog, ligesom tillid mellem ledelse og medarbejdere opbygges og vedligeholdes ved at understøtte, at der i forandringsituationer skabes mindst mulig utryghed blandt medarbejderne. Det vil ofte være særlig relevant i situationer, hvor der sker ændringer i organisationen, hvilket fremgår af Notat om ledelsens pligt til information og drøftelse i samarbejdsudvalget, 2005, som de centrale parter i fælleskab har udarbejdet:

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

Det kan dog også være væsentligt i andre situationer, hvor utryghed blandt medarbejderne kan opstå. Generelt kan det være hensigtsmæssigt i forhold til at mindske utrygheden og utilfredsheden på medarbejdersiden i situationer, hvor der sker ændringer i forhold til hidtidig praksis, at informere om baggrunden herfor, med henblik på at fremme et konstruktivt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

I tvivlstilfælde eller ved behov for rådgivning om Samarbejdsaftalen henvises til Samarbejdssekretariatet, som rådgiver de statslige samarbejdsudvalg.