

## Forslag

til

### Lov om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m. v.

(Indførelse af regler om varsling m. v. i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang).

Fremsat den 6. oktober 1976 af *arbejdsministeren*.

#### § 1.

I lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m. v., jfr. lovbekendtgørelse nr. 417 af 4. august 1976 foretages følgende ændringer:

1. Efter § 23 indsættes som nyt *kapitel 5 a*:

„*Kapitel 5 a. Varsling m. v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.*

§ 23 a. Dette kapitel finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre:

1. Mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 lønmodtagere.

2. Mindst 10 pct. af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 lønmodtagere.

3. Mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 lønmodtagere.

*Stk. 2.* Dette kapitel finder ikke anvendelse på:

1. Afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdsaftaler, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre disse afskedigelser foretages, før disse aftaler er udløbet eller opfyldt.

Arbejdsmin., 4. kt. j. nr. 11.300-8.

2. Afskedigelser af besætninger på søgøende skibe.

3. Afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse.

*Stk. 3.* Arbejdsministeren kan efter forhandling med landsarbejdsnævnet fastsætte nærmere regler for opgørelse af antallet af lønmodtagere i henhold til § 23 a, stk. 1, samt for, hvilke kriterier der skal lægges til grund ved afgørelsen af, om der foreligger en virksomhed i henhold til dette kapitel.

*Stk. 4.* Reglerne i dette kapitel ændrer ikke bestående individuelle opsigelsesvarsler, der er fastsat i henhold til lov, kollektive overenskomster eller individuel aftale.

*Stk. 5.* Reglerne i dette kapitel vedrører ikke de arbejdsretlige regler om de lovlige følger af kollektive arbejdskonflikter.

§ 23 b. Agter en arbejdsgiver at foretage afskedigelser, der er omfattet af § 23 a, skal han så tidligt som muligt indlede forhandlinger med lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget.

*Stk. 2.* Forhandlingerne skal have til formål at nå frem til en aftale enten om at undgå afskedigelserne eller om at begrænse disse samt afbøde følgerne heraf.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren skal til brug ved forhandlingerne give lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter,

såfremt sådanne er valgt eller udpeget, alle oplysninger af betydning for sagen og give skriftlig meddelelse i det mindste om årsagerne til afskedigelserne, om antallet af lønmodtagere, der påtænkes afskediget, antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

*Stk. 4.* Arbejdsgiveren skal samtidig med den i stk. 3 nævnte skriftlige meddelelse fremsende en genpart heraf til vedkommende arbejdsmarkedsnævn.

**§ 23 c.** Agter en arbejdsgiver efter at have forhandlet i overensstemmelse med reglerne i § 23 b fortsat at foretage afskedigelser omfattet af § 23 a, skal han sende arbejdsmarkedsnævnet skriftlig meddelelse herom.

*Stk. 2.* Meddelelsen i henhold til stk. 1 skal indeholde alle oplysninger af betydning for behandlingen af sagen om de planlagte afskedigelser og om de i § 23 b nævnte forhandlinger, navnlig om årsagerne til afskedigelserne, antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

*Stk. 3.* Arbejdsgiveren skal snarest muligt og senest 10 dage efter, at meddelelsen i henhold til stk. 1 er afsendt, give vedkommende arbejdsmarkedsnævn underretning om, hvilke personer der vil være omfattet af afskedigelserne. Disse personer skal senest samtidig underrettes.

*Stk. 4.* Arbejdsgiveren skal snarest muligt give arbejdsmarkedsnævnet underretning om det endelige resultat af de i § 23 b nævnte forhandlinger.

*Stk. 5.* Arbejdsgiveren skal samtidig med meddelelserne i henhold til stk. 1 og stk. 4 fremsende en genpart heraf til lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Disse kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til vedkommende arbejdsmarkedsnævn. Genpart heraf fremsendes til arbejdsgiveren.

**§ 23 d.** Afskedigelser, hvorom der er givet meddelelse efter § 23 c, stk. 1, får tidligst

virkning 30 dage efter, at meddelelsen er afsendt til arbejdsmarkedsnævnet.

*Stk. 2.* Arbejdsmarkedsnævnet kan i særlige tilfælde forkorte den i stk. 1 nævnte frist.

*Stk. 3.* Arbejdsmarkedsnævnet kan forlænge den i stk. 1 nævnte frist med indtil 30 dage, når det må anses for overvejende sandsynligt, at der ikke inden for den oprindelige frist kan findes en løsning på de problemer, som de planlagte afskedigelser rejser. Endvidere må en forlængelse af fristen skønnes at indebære en rimelig udsigt til løsning af problemerne. Såfremt der i tillægsperioden kan anvises lønmodtagerne passende arbejde til overenskomstmæssig løn, jfr. § 63, bortfalder arbejdsgiverens forpligtelse til lønudbetaling fra den dag, det anviste arbejde kan påbegyndes.

*Stk. 4.* Arbejdsgiveren og lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget, skal snarest muligt underrettes om enhver ændring af fristen efter stk. 1 samt begrundelsen herfor. Ved forkortelser i henhold til stk. 2 skal underretning være foretaget inden udløbet af den forkortede frist. Ved forlængelser i henhold til stk. 3 skal underretning være foretaget inden 30-dages fristens udløb.

*Stk. 5.* Så snart en lønmodtager har modtaget underretning om afskedigelse i henhold til § 23 c, stk. 3, skal vedkommende tilmelde sig den offentlige arbejdsformidling.

**§ 23 e.** Arbejdsministeren kan efter forhandling med landsarbejdsnævnet fastsætte nærmere regler for arbejdsmarkedsnævnenes og landsarbejdsnævnets virksomhed i henhold til dette kapitel.

**§ 23 f.** Lønmodtagere på virksomheden eller disses repræsentanter samt arbejdsgiveren og dennes repræsentant må ikke videregive oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i henhold til dette kapitel.

**§ 23 g.** Borgerlige sager, for hvis udfald anvendelsen af reglerne i dette kapitel er af væsentlig betydning, anlægges ved Københavns byret i 1. instans og behandles under

F. t. l. vedr. arbejdsformidling m. v.

medvirken af sagkyndige retsmedlemmer jfr. retsplejelovens § 18, stk. 2, medmindre parterne vedtager andet.

*Stk. 2.* Straffesager om overtrædelse af §§ 23 b og c behandles ved Københavns byret under medvirken af sagkyndige retsmedlemmer, såfremt nærmere kendskab til arbejdsmarkedsforhold skønnes at være af væsentlig betydning for sagens afgørelse. I øvrigt gælder reglerne i retsplejelovens kap. 63.

*Stk. 3.* Er sagen anlagt ved en ret, som ikke er rette værneting, henviser retten ved kendelse sagen til afgørelse ved rette domstol. Kærefristen er 2 uger.“

**2.** Efter § 99 indsættes som ny paragraf:

„§ 99 a. Klage over et arbejdsmarkedsnævns afgørelse efter § 23 d, stk. 2 og 3, kan inden 1 uge indbringes for landsarbejds-

nævnet. Landsarbejdsnævnets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.“

**3.** Efter § 102 indsættes som ny paragraf:

„§ 102 a. Overtrædelse af §§ 23 b og c straffes med bøde.

*Stk. 2.* Undlader en arbejdsgiver i forbindelse med afskedigelser, der er omfattet af § 23 a, at følge reglerne i § 23 c, stk. 1, skal han yde de pågældende lønmodtagere en godtgørelse, der svarer til lønnen i en periode på 30 dage fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen skal dog trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.“

## § 2.

Loven træder i kraft den 1. februar 1977.

## Bemærkninger til lovforslaget.

### *Almindelige bemærkninger.*

Lov nr. 114 af 24. marts 1970 om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m. v. (Folketingstidende 1969-70 FF sp. 3233, 3605, 4342 og 4473; tillæg A, sp. 2369; tillæg B, sp. 673; tillæg C, sp. 321) er senest bekendtgjort ved løvbekendtgørelse nr. 417 af 4. august 1976.

Lovforslaget indeholder forslag om indførelse af varslingsregler i forbindelse med afskedigelser af større omfang tillige med forslag til regler om forhandling mellem arbejdsgivere og lønmodtagere forud for sådanne påtænkte afskedigelser og forud for varslingen over for vedkommende arbejdsmarkedsnævn.

Forslaget tilsigter, at der så tidligt som muligt forud for påtænkte afskedigelser optages forhandlinger på den berørte virksomhed om, hvorledes afskedigelserne kan undgås eller begrænses eller følgerne heraf afbødes. Samtidig har lovforslaget til formål at give arbejdsmarkedsnævnene og dermed arbejdsformidlingen mulighed for på et tidligt stadium at søge løsninger på de problemer, som afskedigelser rejser.

### I.

Baggrunden for forslaget er rådsdirektiv af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser. Direktivet er optrykt som bilag til lovforslaget og indeholder følgende hovedprincipper:

1) Virksomheder af en vis nærmere angivet størrelse, som påregner at foretage afskedigelser af større omfang (fastlagt i direktivet), skal indlede forhandlinger med repræsentanter for lønmodtagerne på virksomheden.

2) Virksomhederne skal, efter at forhandlingerne er indledt, og senest 30 dage forud for det tidspunkt, afskedigelserne får virkning fra, give meddelelse herom til vedkommende offentlige myndighed.

3) Den offentlige myndighed skal benytte varslingsfristen til at søge løsninger på de problemer, som afskedigelserne rejser.

4) Det enkelte medlemsland kan give den offentlige myndighed mulighed for at forkorte og forlænge 30-dages fristen.

5) Gennemførelseslovgivningen — i det mindste svarende til direktivets minimumsbestemmelser — skal være trådt i kraft inden den 17. februar 1977.

Direktivet har til formål både at øge beskyttelsen af lønmodtagere i tilfælde af kollektive afskedigelser og at være et arbejdsmarkedspolitisk redskab.

Forslaget til den danske gennemførelseslovgivning er gjort til genstand for indgående overvejelser i samarbejde med hovedorganisationerne i et underudvalg under EF-specialudvalget vedrørende arbejdsmarkedet og sociale forhold. Landsorganisationen i Danmark, Dansk Arbejdsgiverforening, justitsministeriet og arbejdsdirektoratet var foruden arbejdsministeriet repræsenteret heri.

Underudvalget afgav den 31. maj 1976 til arbejdsministeriet en lovskitse med kommentarer til den danske gennemførelseslovgivning. Der var i underudvalget enighed bortset fra en reservation fra Dansk Arbejdsgiverforening over for forslaget (§ 23 d, stk. 2 og stk. 3) om arbejdsmarkedsnævnenes adgang til forkortelse/forlængelse af 30-dages fristen. Dansk Arbejdsgiverforening har desuden under udvalgsdrøftelserne tilkendegivet, at man ikke kan tilslutte sig den fortolkning af EF-direktivet, art. 4, stk. 1, der er lagt til grund for bestemmelsen i lovforslagets § 23 d, stk. 3, sidste punktum (jfr. bemærkningerne til denne paragraf), ligesom man finder, at deltagelse af lægdommere i ankeinstansen er upåkrævet, jfr. bemærkningerne til § 23 g.

Arbejdsministeriet kunne principielt tilslutte sig lovskitzen med kommentarer, og lovforslaget er udarbejdet på grundlag heraf.

Lovforslaget ændrer ikke de i henhold til lov, overenskomst eller anden aftale bestående individuelle opsigelsesvarsler, ligesom det ikke ændrer de bestående arbejdsretlige regler. Forslaget skal sikre, at der i forbindelse med påtænkte afskedigelser af større omfang finder forhandlinger sted på den enkelte virksomhed mellem arbejdsgiver og lønmodtagere, således at afskedigelserne afværges eller i hvert fald begrænses mest muligt.

Lovforslaget skal endvidere sikre, at der så tidligt som muligt over for arbejdsformidlingen afgives varsel om de påtænkte afskedigelser og senest 30 dage inden disses ikrafttræden, således at arbejdsformidlingen får mest mulig tid til at afbøde følgerne af afskedigelserne gennem placering af de af-

skedigede i andet job med eventuelle hertil knyttede foranstaltninger som omskoling, efteruddannelse m. v.

Lønmodtagerne sikres ved forslaget løn i 30 dage fra varslingstidspunktet bortset fra de undtagelses-tilfælde, hvor der måtte blive fastsat en kortere eller længere varslingsperiode.

Som den offentlige myndighed, overfor hvilken virksomhederne er pligtige at varsle, foreslås arbejdsmarkedsnævne, der herved får en vigtig information om beskæftigelsesudviklingen inden for deres respektive geografiske områder. Denne viden vil være et vigtigt element i arbejdsmarkedsnævnes grundlag for planlægning af deres arbejdsmarkedspolitiske indsats inden for deres område. Forslaget falder således i tråd med de tanker, der ligger bag ved lov nr. 207 af 28. maj 1975 om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m. v. (Ændret arbejdsdeling mellem arbejdsformidlingen og de dertil knyttede statslige og kollegiale organer m. m.).

Forslaget indeholder mulighed for, at vedkommende arbejdsmarkedsnavn — med landsarbejdsnævnet som ankeinstans — i særlige tilfælde kan forkorte eller forlænge varslingsfristen og hermed perioden for udbetaling af løn til lønmodtagerne.

Sådanne fortolkninger af reglerne i nærværende lovforslag, som indebærer fortolkning af direktivet, skal i overensstemmelse med reglerne i Rom-traktatens art. 177 forelægges for EF-domstolen, forinden endelig afgørelse træffes.

Regler om undtagelse fra offentlighedsloven af oplysninger i henhold til denne lovgivning vil blive fastsat i en bekendtgørelse.

Forslaget er i det væsentlige at betragte som den nødvendige gennemførelseslovgivning i anledning af direktivet. Kun på enkelte punkter går forslaget ud over direktivets minimumskrav, og der henvises herom til bemærkningerne til forslagets enkelte bestemmelser.

Gennemførelsen af lovforslaget forudsætter visse ændringer i retsplejeloven, hvorom justitsministeren fremsætter forslag, jfr. bemærkningerne til forslagsets § 23 g.

## II. Udgifter.

Forslagene skønnes at påføre arbejdsformidlingen en ikke ubetydelig arbejdsbyrde.

Det er imidlertid vanskeligt at skønne over, hvor stort et antal varslinger der vil finde sted i henhold til lovforslaget, og hvor stort et antal lønmodtagere der vil være omfattet af disse varslinger.

Hertil kommer, at det er endnu vanskeligere på forhånd at skønne over, hvor store problemer for

arbejdsformidlingen der vil opstå i forbindelse med de af forslaget omfattede varslingstilfælde.

Det er derfor nødvendigt at søge at afgrænse det antal medarbejdere ved arbejdsformidlingen, som må anses for påkrævet som minimum straks ved lovens ikrafttræden, idet erfaringerne fra lovens første funktionstid, muligvis allerede efter ca. ½ års forløb, må lægges til grund ved senere justeringer af personalebehovet.

Det må forventes, at loven dels vil forøge behovet for personale til medvirken ved de mere intensive bestræbelser for genplacering af afskedigede personer, dels vil stille krav om medarbejdere med en vis arbejdsmarkedsmæssig og virksomhedskononomisk indsigt.

Det skønnes at ville være påkrævet som minimum ved lovens ikrafttræden at forøge arbejdsformidlingens nuværende stab af arbejdskonsulenter med 5, samtidig med at der til arbejdsformidlingen nyantages 7 medarbejdere med videregående uddannelse.

Det er hensigten dels at lade nogle af disse nyantagne medarbejdere under arbejdsdirektoratets ledelse forrette tjeneste i arbejdsformidlingen i de regioner, hvor der på de forskellige tidspunkter er mest behov for det, dels gennem deltidsansættelse at få flere regioner betjent af samme nyansatte.

Merudgifterne til arbejdsformidlingen vil med den foreslåede minimale nonmeringsudvidelse kunne anslås til 1,6 mill. kr. årlig, hvoraf statens andel andrager  $\frac{3}{4}$ .

Forslaget indebærer en forøget mødeaktivitet for arbejdsmarkedsnævne eller underudvalg under disse og i et vist omfang også for landsarbejdsnævnet. Dette vil give anledning til forøgede mødediæter, evt. honorarer af en størrelse, der ikke kan anslås på forhånd.

## Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser.

### Til § 1.

Til nr. 1.

Til § 23 a.

Stk. 1. svarer til direktivets art. 1, stk. 1, a, sammenholdt med art. 2, stk. 1.

De foreslåede regler kommer kun til anvendelse på afskedigelser, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, når antallet af afskedigede vedrører en virksomhed af den i bestemmelsen angivne størrelse, og når antallet af afskedigede når op over den i bestemmelsen fastsatte grænse inden for en 30-dages periode. Man har således valgt direktivets 1. alternative mulighed, nemlig en 30-dages frist fremfor en 90-dages frist.

Ved afgørelsen af, om der foreligger en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, er det en helhedsvurdering i overensstemmelse med sædvanlige arbejdsretlige regler, som må komme til anvendelse ved afvejelsen af, om afskedigelsen skyldes grunde hos lønmodtageren selv.

Stk. 2. svarer til direktivets art. 1, stk. 2, idet arbejdstagere i den offentlige administration m. v. dog ikke er undtaget fra nærværende forslags regler om varsling m. v., jfr. den nævnte bestemmelse i direktivet (b).

Til nr. 1 har kommissionen som fortolkningsbidrag præciseret følgende:

Arbejdsaftaler, som (uanset deres form skrevet eller mundtlig) er afsluttet med en varighed, der afhænger af årstidernes skiften, må anses for dækket af (undtagelses-)bestemmelsen; selvom disse aftaler stiltiende forlænges til et fastsat tidspunkt f. eks. på grund af, at det gode vejr fortsætter, så udløber de dog og har altså en begrænset varighed.

De arbejdsaftaler, om hvilke man ikke på forhånd ved, at de vil udløbe på et givet tidspunkt, skal anses for aftaler med en ikke fastsat varighed og bør ikke udelukkes fra direktivets anvendelsesområde.

Undtagelsen omfatter alene arbejdsforhold mellem arbejdsgivere og lønmodtagere.

Nr. 2 undtager besætninger på søgående skibe fra forslagets regler om varsling m. v.

Til besætninger kan ikke henregnes personer, der er ansat af rederen til at udføre andet arbejde ombord end skibstjeneste, samt personer, der er ansat om bord af andre end rederen. Eksempelvis kan nævnes restaurationspersonale og andet personale, der er ansat til betjening af passagererne. En sådan afgrænsning svarer til den, der har fundet anvendelse i sømandsløvens § 2, stk. 1 og 2.

Bestemmelsen i nr. 3 fører til, at lønmodtagere — der afskediges som følge af en standsning, der skyldes en retsafgørelse, eller som er en nødvendig følge heraf — ikke er omfattet af forslagets regler om varsling m. v. Ved retsafgørelse forstås i almindelighed en afgørelse truffet af en almindelig eller særlig domstol. En domstolsafgørelse i en civil sag eller en skifteretsafgørelse om konkurs eller tvangsakkord vil således være omfattet af bestemmelsen. Det samme gælder skifterettens afgørelse om en virksomheds ophør i henhold til aktie- eller anpartsselskabslovene. Derimod falder en virksomheds ophør på grundlag af en generalforsamlingsbeslutning uden for bestemmelsen, og det samme gælder standsning på grund af en administrativ myndigheds beslutning, f. eks. i henhold til miljølovgivning-

gen. Heller ikke anmeldelse af betalingsstandsning i henhold til konkurslovens regler er omfattet af bestemmelsen.

Force majeure er ikke anført som en undtagelsesbestemmelse, men er en almindelig anerkendt retsgrundsætning.

I stk. 3 er foreslået en hjemmel for arbejdsministeren til at udstede en bekendtgørelse, som nærmere skal fastlægge, hvad der i denne lovgivning forstås ved en virksomhed.

Tilsvarende er foreslået til fastlæggelse af, hvorledes opgørelsen af antallet af normalt beskæftigede lønmodtagere og af afskedigede lønmodtagere på en virksomhed foretages.

Ved forslagets stk. 5 har det været hensigten at tilvejebringe klarhed over, at reglerne i dette kapitel ikke har nogen sammenhæng med de særlige arbejdsretlige regler om arbejdsophør, der er en lovlig følge af kollektive arbejds konflikter (lock-out'er m. v.). Derimod vil ulovlige kollektive kampskridt, f. eks. i tilfælde af at en arbejdsgiver — der ønsker at indskrænke eller nedlægge sin virksomhed — vælger at iværksætte en ulovlig arbejdsstandsning for derved at omgå lovforslagets bestemmelser, være omfattet af loven.

#### Til § 23 b.

Bestemmelsen svarer til direktivets art. 2 og er en af forslagets væsentligste bestemmelser, idet den foreskriver forhandling mellem arbejdsgiver og repræsentanter for lønmodtagerne på virksomheden med henblik på i videst muligt omfang at få afværget, at de påtænkte afskedigelser finder sted.

Såfremt der i henhold til kollektivt overenskomst eller anden aftale er valgt eller udpeget repræsentanter for lønmodtagerne på virksomheden, bør forhandlingerne føres med disse.

Såfremt der ikke er valgt eller udpeget sådanne repræsentanter, bør forhandlingerne føres med de enkelte lønmodtagere selv eller med nogle af disse udpegede repræsentanter.

I stk. 3 er foreslået, at arbejdsgiveren skal give lønmodtagernes repræsentanter på virksomheden så fyldige og udtømmende oplysninger som muligt om baggrunden for de påtænkte afskedigelser. Endvidere opregner bestemmelsen, hvad disse oplysninger i det mindste skal indeholde, jfr. endvidere bemærkningerne til forslagets § 23 c, stk. 2.

#### Til § 23 c.

Bestemmelsen svarer med undtagelse af forslagets stk. 3 og 4 til direktivets art. 3.

Stk. 1 er en af forslagets væsentligste bestemmelser, idet den indeholder forslag om, at arbejdsgi-

verne skal underrette den offentlige myndighed: Vedkommende arbejdsmarkedsnævne om de planlagte afskedigelser med henblik på løsning af de problemer, som afskedigelserne rejser. Herved opfyldes et længe næret ønske om etablering af en systematisk varslingsordning. Gennem en sådan ordning får arbejdsformidlingen et længere tidsrum og derigennem en betydelig større mulighed for at få de ledige placeret i nye job i tilknytning til afskedigelses ikrafttræden, jfr. i øvrigt de almindelige bemærkninger til lovforslaget.

Det er fundet hensigtsmæssigt at lade vedkommende arbejdsmarkedsnævne være den offentlige myndighed, over for hvilken der skal varsles, da nævnet har den koordinerende funktion inden for området, jfr. i øvrigt de almindelige bemærkninger til lovforslaget. Selve placeringsarbejdet af de afskedigede lønmodtagere forudsættes naturligvis foretaget af arbejdsformidlingskontorerne.

For at arbejdsmarkedsnævnene kan handle med den fornødne hurtighed, jfr. også bemærkningerne til § 23 d, stk. 2 og 3, vil det være hensigtsmæssigt, om nævnene nedsætter et underudvalg til efter bemyndigelse fra nævnet at træffe afgørelse i spørgsmål vedrørende dette kapitel, jfr. også bemærkningerne til § 23 d, stk. 4.

Det foreslås endvidere, at forhandling skal have fundet sted, før der kan indgives gyldigt varsel til vedkommende arbejdsmarkedsnævne. Det har herved været hensigten at sikre, at der har fundet egentlig forhandling sted med henblik på at nå frem til en aftale enten om at undgå afskedigelserne eller om at begrænse disse samt afbøde følgerne heraf. Disse forhandlinger behøver imidlertid ikke at være afsluttet.

Ifølge stk. 2 skal den foreslåede varslingsordning over for vedkommende arbejdsmarkedsnævne indeholde så fyldige og udtømmende oplysninger som muligt om de planlagte afskedigelser, jfr. bemærkningerne til forslaget § 23 b, stk. 3. Varslingen over for nævnet skal endvidere indeholde oplysning om de førte forhandlinger med lønmodtagernes repræsentanter. Meddelelsen til arbejdsmarkedsnævnet ligger således tidsmæssigt efter meddelelsen til lønmodtagernes repræsentanter.

Forslaget i stk. 3, som går ud over direktivets minimumskrav, foreslås som en væsentlig forudsætning for, at direktivets regler kan få den tilsigtede virkning i praksis. Bestemmelsen har til formål at sikre, at arbejdsformidlingen, senest 10 dage efter at varslingsordningen har fundet sted, er klar over, hvilke navngivne personer afskedigelserne forventes at omfatte. Herved får arbejdsformidlingen mindst 20 dage til at forsøge at anvise de enkelte afskedigede lønmod-

tagere nyt arbejde til påbegyndelse umiddelbart efter afskedigelses ikrafttræden. Der henvises endvidere til bemærkningerne til § 23 d, stk. 5.

Meddelelsen i henhold til denne bestemmelse bør indeholde oplysning om antallet af henholdsvis heltids- og deltidsbeskæftigede af hensyn til arbejdsformidlingens placeringsarbejde.

Meddelelsen i henhold til stk. 4 om det endelige resultat af forhandlingerne gør det muligt for arbejdsformidlingen at søge de enkelte lønmodtagere placeret i andet arbejde.

Forslagene i stk. 5 har til formål at sikre, at modparten hele tiden er orienteret om, hvilke skridt den anden part tager i sagen.

#### Til § 23 d.

Forslaget svarer til direktivets art. 4, idet dog stk.'erne 2, 3 og 5 går ud over direktivets minimumskrav.

Forslaget i stk. 1 indebærer, at varslingsfristen på 30 dage ikke begynder at løbe, når de i forslaget § 23 c, stk. 1, foreskrevne regler ikke er overholdt.

Stk.'erne 2 og 3 svarer til bestemmelser i direktivet, men der er imidlertid ingen pligt til for de enkelte medlemslande at fastsætte sådanne bestemmelser.

Forslaget indeholder imidlertid adgang til såvel at forkorte som at forlænge 30-dages fristen ud fra den opfattelse, at en vis smidighed må være ønskelig i særlige situationer.

I stk. 2 foreslås derfor en adgang til at forkorte 30-dages fristen, og der er her i særlig grad tænkt på tilfælde, hvor det af arbejdsmarkedsnævnet skønnes rimeligt sikkert, at de problemer, som de planlagte større afskedigelser rejser, vil kunne finde en tilfredsstillende løsning hurtigere end på 30 dage. Endvidere kan bestemmelsen omfatte tilfælde, hvor lønudbetalingssummen for 30-dages perioden med rimelig sikkerhed skønnes at være alvorligt truende for virksomhedens eksistens. Der må ved sådanne beslutninger som hovedregel forudsættes enighed herom mellem arbejdsgiveren og de pågældende lønmodtagerrepræsentanter.

Stk. 3 indeholder et forslag om at kunne forlænge 30-dages fristen, når særlige i bestemmelsen nærmere angivne betingelser herfor er opfyldt. Forslaget tager sigte på anvendelse i de tilfælde, hvor arbejdsmarkedsnævnet skønner, både at den oprindelige frist ikke giver mulighed for en tilfredsstillende løsning af de af de planlagte større afskedigelser rejste problemer, og at en forlængelse af denne frist vil indebære en rimelig udsigt til en sådan tilfredsstillende løsning. Det må herved forudsættes, at både arbejdsgiveren og lønmodtagerrepræsentanterne

principielt står bag ved det pågældende skøn over udsigterne til løsning af problemerne.

Ved forlængelse af 30-dages fristen er lønmodtageren pligtig at overtage anvist passende arbejde til overenskomstmessig løn, selv om tillægsperioden ikke er udløbet. Dette indebærer, at arbejdsgiverens forpligtelse til lønudbetaling bortfalder også i tilfælde, hvor lønmodtageren ikke overtager det anviste arbejde.

Det må anses for hensigtsmæssigt, at der i de regler om arbejdsmarkedsnævnenes virksomhed, som fastsættes i anledning af nærværende lovforslag med hjemmel i forslaget § 23 e, foreskrives kvalificeret flertal til afgørelse af spørgsmål om adgang til at forkorte og forlænge i henhold til bestemmelserne i stk. 2 og 3.

Stk. 4 foreslår, inden hvilke tidspunkter arbejdsmarkedsnævnet skal underrette arbejdsgivere og lønmodtagere om ændringer i 30-dages fristen. Det er her af væsentlig betydning, at underretningen sker så betids, at arbejdsgivere og lønmodtagere kan indrette sig herpå. Dette forudsætter, at arbejdsmarkedsnævnene træffer særdeles hurtige afgørelser om forkortelser og forlængelser af 30-dages fristen. Det må derfor anses for hensigtsmæssigt, at der i bekendtgørelsen med hjemmel i § 23 e fastsættes retningslinier for arbejdsmarkedsnævnenes behandlingstid af disse spørgsmål.

Forslaget i stk. 5 skal ses i sammenhæng med forslaget i § 23 c, stk. 3, og bemærkningerne hertil.

Pligten for lønmodtageren til at tilmelde sig arbejdsformidlingen er således også begrundet i hensynet til, at arbejdsformidlingen kan benytte den resterende del af 30-dages perioden til at anvise den pågældende arbejde straks ved 30-dages periodens udløb.

Lønmodtageren er ikke pligtig at overtage anvist arbejde, før 30-dages fristen er udløbet. Ved udformningen af de her omhandlede bestemmelser i lovforslaget har man anlagt den fortolkning af EF-direktivet, art. 4, stk. 1, at de afskedigede må antages at have den beskyttelse, der ligger i et ubetinget krav om løn i 30-dages perioden.

Lønmodtageren har derimod adgang til at overtage andet arbejde inden for 30-dages fristen, såfremt vedkommende kan frigøre sig fra det eksisterende arbejdsforhold enten ifølge aftale med arbejdsgiveren eller under iagttagelse af gældende opsigelsesfrister over for denne.

#### *Til § 23 e.*

Forslaget giver arbejdsministeren mulighed for at fastsætte nærmere regler om arbejdsmarkedsnævne-

nes og landsarbejdsnævnets virksomhed i henhold til dette kapitel.

Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til § 23 d, stk. 2-4, og til bemærkningerne til forslaget nr. 2.

#### *Til § 23 f.*

For at gøre forhandlingerne i henhold til § 23 b så værdifulde som muligt bør fortrolige oplysninger naturligt kunne fremkomme såvel fra virksomhedsledelsen som fra de ansatte eller deres repræsentanter på virksomheden. Når de gives som fortrolige, kan de ikke videregives. En begrundelse for, at nogle oplysninger er af fortrolig karakter, og en vurdering af i hvor lang tid, disse oplysninger må behandles fortroligt, vil derfor være rimelig, således at det nævnte fortrolighedsprincip ikke misbruges.

Tavshedspligten er ikke udtrykkeligt sanktioneret, men den vil evt. kunne danne grundlag for bortvisning og tillige for erstatningskrav, såfremt betingelsen herfor er opfyldt.

Bestemmelsen er en tillem্পning af afsnit 8, 2. led i samarbejdsaftalen indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark den 2. oktober 1970.

For så vidt angår spørgsmålet om undtagelse fra offentlighedsloven af oplysninger afgivet i henhold til dette lovforslag, henvises til de almindelige bemærkninger.

#### *Til § 23 g.*

Bestemmelsen, der indeholder de processuelle bestemmelser, har været forhandlet med justitsministeriet, og som et resultat af disse forhandlinger er udformningen af bestemmelsen en del ændret i forhold til den tilsvarende bestemmelse i den af underudvalget udarbejdede lovskitse. Underudvalget har tillagt det betydelig vægt, at de sager, som de nye regler om varsling m. v. giver anledning til, undergives en centraliseret behandling — eventuelt således at alle sagerne samles ved en landsdækkende ret — at der under domsforhandlingen medvirker en arbejdsgiverrepræsentant og en lønmodtagerrepræsentant, og at procedureformen tilrettelægges således, at retten kan handle hurtigt og effektivt.

Efter forslaget skal de fleste borgerlige sager, for hvis udfald anvendelsen af de nye regler om varsling m. v. er af væsentlig betydning, og de mere betydningsfulde straffesager behandles af Københavns byret under medvirken af en arbejdsgiverrepræsentant og en lønmodtagerrepræsentant, selv om sagerne ikke har tilknytning til København. Sager, der i 1. instans er behandlet ved Københavns byret



under medvirken af sagkyndige retsmedlemmer, og som ankes til østre landsret, skal efter forslaget også behandles under medvirken af sagkyndige i landsretten.

Justitsministeren vil fremsætte forslag til lov om de ændringer i retsplejeloven, der er en forudsætning for, at Københavns byret og østre landsret kan behandle sagerne efter de nævnte retningslinier.

Bestemmelsen i stk. 1 om behandlingen af borgerlige sager finder anvendelse, uanset hvem der anlægger sagen. Den valgte formulering tilsigter at præcisere afgrænsningen mellem sager vedrørende kapitel 5 a og andre borgerlige sager. Ved reglerne om vedtagelse kan parterne gøre en hvilken som helst underret kompetent, jfr. retsplejelovens §§ 234 og 247, ligesom de kan få sagens behandling henlagt til landsretten i 1. instans, hvis landsretten efter reglerne i retsplejelovens §§ 224 og 225 ville være kompetent, såfremt behandling ved Københavns byret ikke var foreskrevet. Indgår parterne en sådan værnetingsaftale, behandles sagen uden medvirken af sagkyndige.

Bestemmelsen i stk. 2 medfører, at straffesager skal indbringes for den lokale underret, medmindre nærmere kendskab til arbejdsmarkedsforhold skønnes at være af væsentlig betydning for sagens afgørelse. I så fald behandles sagen af Københavns byret under medvirken af sagkyndige retsmedlemmer. Det er således anklagemyndigheden, der ved sagens indbringelse for retten må skønne, om kendskab til arbejdsmarkedsforhold er af væsentlig betydning.

Finder den ret, ved hvilken sagen anlægges, at sagen burde være anlagt ved en anden ret, skal den efter stk. 3 henvise sagen til afgørelse ved rette domstol.

Til nr. 2.

Til § 99 a.

Af hensyn til retssikkerheden for arbejdsgiveren og lønmodtagerne på den enkelte virksomhed er det ønskeligt, at afgørelserne kan indankes for et centralt organ. Det forekommer derfor naturligt, at landsarbejdsnævnet bliver ankeinstans i sådanne spørgsmål, da det er det centrale organ, som har indseende med de regionale arbejdsmarkedsnævn.

Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere retningslinier for landsarbejdsnævnets virksomhed på dette område. Der henvises i øvrigt til bemærkningerne til nr. 1, for så vidt angår § 23 e.

Til nr. 3.

Forslaget indeholder såvel civilretlige som offentligretlige sanktioner i forbindelse med overtrædelse af reglerne om kollektive afskedigelser.

Den civilretlige sanktion er godtgørelse, dvs., at i tilfælde, hvor forhandlings- og varslingspligten ikke er efterlevet, skal lønmodtagerne stilles, som om der var foretaget lovmæssigt varsel. I så fald skal de have udbetalt løn for 30-dages perioden efter det faktiske opsigelsestidspunkt, dog med fradrag af det beløb de i denne periode har fået udbetalt i henhold til eventuelle individuelle opsigelsesfrister. Ved en sådan ordning lider lønmodtagerne ikke noget økonomisk tab.

Arbejdsgiverne derimod vil, såfremt ovenstående godtgørelse kommer til at stå alene, ikke have et tilstrækkeligt incitament til at efterleve reglerne om kollektive afskedigelser, da det bl. a. under hensyn til de vedvarende prisstigninger vil være fordelagtigt først at skulle udrede beløbet på et senere tidspunkt. Hertil kommer, at forhandlingsmomentet, som er noget af det helt væsentlige i reglerne om kollektive afskedigelser, tilsidesættes, og reglernes arbejdsmarkedspolitiske effekt forsvinder.

Det må derfor anses for nødvendigt til imødegåelse af disse forhold samtidig med den omtalte godtgørelse til lønmodtagerne at indføre offentligretlige sanktioner i form af følelige bøder til arbejdsgivere, som ikke efterlever de foreskrevne regler. Bødefastsættelsen sker ved domstolene.

Til yderligere belysning af forslaget's stk. 2 kan anføres, at i de tilfælde, hvor der rent faktisk er blevet lovmæssigt varslet, løber 30-dages fristen med lønudbetalingspligt fra varslingsstartspunktet, uanset at der først på et senere tidspunkt individualiseres og de enkelte lønmodtagere hermed opsiges. Såfremt der ikke er varslet, løber der i alle tilfælde en 30-dages frist med lønudbetalingspligt for arbejdsgiveren fra det faktiske opsigelsestidspunkt, hvilket for nogle lønmodtagere vil medføre en ret til lønudbetaling i en længere periode, end tilfældet havde været, såfremt lovmæssig varsling havde fundet sted.

Til § 2.

Ifølge direktivets art. 8, stk. 1, skal følgelovgivning træde i kraft senest 2 år efter direktivets officielle kundgørelse, som fandt sted den 17. februar 1975.

## Rådets direktiv af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser.

(75/129/EØF)

### RÅDET FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER HAR —

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab, særlig artikel 100,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet<sup>(1)</sup>,

under henvisning til udtalelse fra Det økonomiske og sociale Udvalg<sup>(2)</sup>, og

ud fra følgende betragtninger:

Det er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser, under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet;

selv om udviklingen i Fællesskabets medlemsstater går i samme retning, findes der stadig forskelle mellem de gældende bestemmelser som angår reglerne for og fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser samt de foranstaltninger, der kan afbøde følgerne af disse afskedigelser for arbejdstagerne;

disse forskelle kan indvirke direkte på det fælles markedes funktion;

Rådets resolution af 21. januar 1974 om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram<sup>(3)</sup>, henviser til et direktiv om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser;

det er derfor nødvendigt at fremskynde denne tilnærmelse på et stadigt stigende niveau i henhold til artikel 117 i traktaten —

### UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

#### Afdeling I.

#### Definitioner og anvendelsesområde.

##### Artikel 1.

#### 1. I dette direktiv:

a) forstås ved kollektive afskedigelser, sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:

— enten inden for et tidsrum af 30 dage:

1. mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere;
2. mindst 10 pct. af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere;
3. mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere;

— eller inden for et tidsrum af 90 dage mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger;

b) forstås ved repræsentanter for arbejdstagerne, de repræsentanter for arbejdstagerne, som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne.

#### 2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på:

a) kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der

<sup>(1)</sup> EFT nr. C 19 af 12. 4. 1973, s. 10.

<sup>(2)</sup> EFT nr. C 100 af 22. 11. 1973, s. 11.

<sup>(3)</sup> EFT nr. C. 13 af 12. 2. 1974, s. 1.

er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre disse afskedigelser foretages, før disse kontrakter er udløbet eller opfyldt;

- b) arbejdstagere i den offentlige administration eller i virksomheder under offentlig ret (eller i de medlemsstater, hvor dette begreb ikke kendes, i tilsvarende enheder);
- c) besætninger på søgående skibe;
- d) arbejdstagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktivitet, som følge af en retsafgørelse.

## Afdeling II.

### Forhandlingsprocedure.

#### Artikel 2.

1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er han forpligtet til at indlede forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.

2. Forhandlingerne skal i det mindste dække mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt mulighederne for at afbøde følgerne af disse.

3. For at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte forslag til løsning af problemerne, er arbejdsgiveren forpligtet til at give dem alle relevante oplysninger og i hvert fald til at give skriftlig meddelelse om årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt for hvilken periode det forudses at afskedigelserne skal finde sted.

Arbejdsgiveren er forpligtet til at fremsende en genpart af den i første afsnit nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

## Afdeling III.

### Fremgangsmåde for kollektiv afskedigelse.

#### Artikel 3.

1. Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektive afskedigelser.

5 Fremsatte lovforslag (undt. finans- og tillægsbev.lovforslag).

Meddelelsen skal indeholde alle relevante oplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse og om de i artikel 2 fastsatte forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, navnlig årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt over hvilken periode det forudses at afskedigelserne skal finde sted.

2. Arbejdsgiveren er forpligtet til at fremsende en genpart af den i stk. 1 nævnte meddelelse til arbejdstagernes repræsentanter.

Arbejdstagernes repræsentanter kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til den kompetente offentlige myndighed.

#### Artikel 4.

1. Planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i artikel 3, stk. 1, fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler.

Medlemsstaterne kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forkorte den i første afsnit omhandlede frist.

2. Den kompetente offentlige myndighed skal benytte den i stk. 1 omhandlede frist til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser.

3. Såfremt den i stk. 1 omhandlede oprindelige frist er kortere end 60 dage, kan medlemsstaterne give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forlænge den oprindelige frist indtil 60 dage efter meddelelsen, når der er risiko for, at der ikke inden for den oprindelige frist kan findes en løsning på de problemer, som de planlagte kollektive afskedigelser rejser.

Medlemsstaterne kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for yderligere forlængelser.

Arbejdsgiveren skal underrettes om forlængelsen og om begrundelsen herfor inden udløbet af den i stk. 1, fastsatte oprindelige frist

## Afdeling IV.

### Afsluttende bestemmelser.

#### Artikel 5.

Dette direktiv berører ikke medlems-

staternes mulighed for at anvende eller indføre administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne.

*Artikel 6.*

1. Medlemsstaterne sætter de nødvendige administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, der er nødvendige for at efterkomme dette direktiv i kraft inden to år efter dets meddelelse og underretter straks Kommissionen herom.

2. Medlemsstaterne meddeler Kommissionen ordlyden af de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser, som de vedtager på det område, der er omfattet af dette direktiv.

*Artikel 7.*

I de to år, der følger efter udløbet af den i artikel 6 fastsatte periode, fremsender medlemsstaterne alle hensigtsmæssige oplysninger til Kommissionen med henblik på at gøre det muligt for denne at udarbejde en beretning til Rådet vedrørende anvendelsen af dette direktiv.

*Artikel 8.*

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 17. februar 1975.

*På rådets vegne*

**R. Ryan.**

Formand.