

Lovforslag nr. L 200. Fremsat den 29. januar 1988 af Bakholt (S), Jytte Andersen (S), Svend Auken (S), Lone Møller (S), Kaj Poulsen (S), Hans Strunge (S) og Taanquist (S)

Forslag

til

Lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang

§ 1. Denne lov finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, når der inden for et tidsrum af 30 dage påtænkes afskediget 10 eller flere af virksomhedens lønmodtagere.

Stk. 2. Denne lov 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.
2. Afskedigelser af besætninger på søgæende 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 § 1, stk. 1, samt for, hvilke kriterier der skal lægges til grund ved afgørelsen af, om der foreligger en virksomhed der er omfattet af denne lov.

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

Stk. 5. Reglerne i denne lov vedrører ikke de arbejdsretlige regler om de lovlige følger af kollektive arbejdskonflikter.

§ 2. Agter en arbejdsgiver at foretage afskedigelser, der er omfattet af § 1, skal han så tidligt som muligt indlede forhandlinger med lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget.

Stk. 2. Lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget, har under forhandlingerne adgang til at medtage rådgivere.

Stk. 3. 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. 4. 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.

åbf000200988

Stk. 5. Lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget, kan forlange, at varslingen af afskedigelser i henhold til § 3 ikke kan finde sted før tidligst 4 uger efter, at lønmodtagerne har modtaget de i § 2, stk. 3, angivne oplysninger.

Stk. 6. Arbejdsgiveren er i forbindelse med forhandlingerne efter anmodning fra lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget, forpligtet til at tilvejebringe supplerende oplysninger af betydning for sagen.

Stk. 7. Referat af forhandlingerne, der er godkendt af parterne, sendes til Arbejdsmarkedsnævnet.

Stk. 8. Arbejdsgiveren skal samtidig med den i stk. 4 nævnte skriftlige meddelelse fremsende en genpart heraf til vedkommende arbejdsmarkedsnævn.

§ 3. Agter en arbejdsgiver efter at have forhandlet i overensstemmelse med reglerne i § 2 fortsat at foretage afskedigelser omfattet af § 1, 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 de i § 2 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 samt lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget, skal senest samtidig underrettes.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal snarest muligt give Arbejdsmarkedsnævnet underretning om det endelige resultat af de i § 2 nævnte forhandlinger.

Stk. 5. Arbejdsgiveren skal samtidig med meddelelserne i henhold til stk. 1 og 4 fremsende 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.

§ 4. Afskedigelser, hvorom der er givet meddelelse efter § 3, stk. 1, får tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er modtaget af arbejdsmarkedsnævnet.

§ 5. Arbejdsmarkedsnævnene skal i forbindelse med de varslede afskedigelser i henhold til § 3 udarbejde en egentlig arbejdsmarkedspolitisk handlingsplan.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan efter forhandling med Landsarbejdsmarkedsnævnet fastsætte nærmere regler for arbejdsmarkedsnævnenes og Landsarbejdsmarkedsnævnets virksomhed i henhold til denne lov.

§ 6. Lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter samt arbejdsgiveren og dennes repræsentant må ikke videregive oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i henhold til denne lov.

§ 7. Borgerlige sager, for hvis udfald anvendelsen af reglerne i denne lov er af væsentlig betydning, og straffesager vedrørende overtrædelse af §§ 2 og 3 behandles under medvirken af sagkyndige retsmedlemmer efter reglerne i retsplejelovens §§ 6 a og 18 c.

§ 8. Overtrædelse af §§ 2 og 3 straffes med bøde. Er overtrædelsen begået af et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab eller lignende, kan der pålægges selskabet som sådant bødeansvar. Er overtrædelsen begået af staten, en kommune eller et kommunalt fællesskab, der er omfattet af § 60 i lov om kommunernes styrelse, kan der pålægges staten, kommunen eller det kommunale fællesskab bødeansvar.

Stk. 2. Undlader en arbejdsgiver i forbindelse med afskedigelser, der er omfattet af § 1, at

følge reglerne i § 2, stk. 1-7, eller reglerne i § 3, stk. 1, skal han yde de pågældende lønmodtagere en godtgørelse, der svarer til lønnen i en periode på 4 måneder fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen skal dog trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

§ 9. I lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 599 af 17. september 1987, som ændret ved lov nr. 877 og 881 af 23. december 1987, ophæves *kapitel 5 a*.

§ 10. Loven træder i kraft den 1. april 1988.

F. t. l. vedr. afskedigelser i større omfang

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

I kapitel 5 a i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v. pålægges det en arbejdsgiver, der vil afskedige et større antal ansatte, pligt til at forhandle med de fyringstruede og pligt til at give arbejdsmarkedsnævnet mindst 30 dages varsel om afskedigelserne.

En række konkrete kollektive afskedigelser inden for det seneste år har vist, at de gældende varslingsregler ikke fungerer i overensstemmelse med intentionerne bag reglerne.

Socialdemokratiet finder derfor, at der er behov for en tydeliggørelse og opstramning af reglerne, således at det bl.a. sikres, at der er tale om reelle forhandlinger mellem virksomhedens ledelse og medarbejderne, og at Arbejdsmarkedsnævnet opnår reelle muligheder for at iværksætte arbejdsmarkeds- og uddannelsesinitiativer.

Endvidere ønsker Socialdemokratiet, at varslingsreglerne fremstår som en selvstændig lov.

Bemærkninger til forslagens enkelte bestemmelser

Til § 1

Til stk. 1

Formålet med forslagens § 1, stk. 1, er at sikre, at alle virksomheder uanset størrelse er omfattet af varslingsreglerne, når der påtænkes afskediget 10 eller flere af virksomhedens lønmodtagere inden for et tidsrum af 30 dage.

Til stk. 2-5

Dette er ikke ændret i forhold til § 23 a, stk. 2-5, i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

Til § 2

Til stk. 1

Dette er ikke ændret i forhold til § 23 b, stk. 1, i lov

om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

Til stk. 2

Formålet med stk. 2 er at sikre, at lønmodtagerne eller disses repræsentanter kan medtage rådgivere ved forhandlingerne. Det forudsættes derfor, at der indkaldes til forhandlinger så tidligt, at der er reel mulighed for, at lønmodtagere kan indkalde rådgivere.

Til stk. 3

Dette er ikke ændret i forhold til § 23 b, stk. 2, i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

Til stk. 4

Dette er ikke ændret i forhold til § 23 b, stk. 3, i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

Til stk. 5-7

Gældende praksis har vist, at de nuværende regler ikke sikrer lønmodtagerne egentlige forhandlinger. Det skyldes bl.a., at det i konkrete tilfælde har været vanskeligt at definere, hvornår der er tale om forhandlinger frem for en orientering om en allerede truffet beslutning.

Formålet med stk. 5-7 er at sikre lønmodtagerne eller disses repræsentanter reelle forhandlingsmuligheder, hvor lønmodtagerne i samarbejde med deres rådgivere sikres mulighed for at analysere de fremlagte oplysninger, og hvor det pålægges virksomhederne at fremskaffe de nødvendige oplysninger.

Med § 2, stk. 5, er det sikret, at hvis lønmodtagerne forlanger det, skal alle oplysninger af betydning for sagen i henhold til § 2, stk. 4, foreligge senest 4 uger før varslingsafsigelserne kan finde sted. Virksomhederne kan således ikke umiddelbart før varslingsindledelse forhandlingerne, som der er set flere

eksempler på, hvis lønmodtagerne eller disses repræsentanter ikke accepterer det.

Det er endvidere forudsat, at der foreligger et godkendt referat af forhandlingerne, og at forhandlingerne fortsætter efter varslingen og minimum i hele afskedigelsesperioden, jf. § 4.

Til stk. 8

Dette er ikke ændret i forhold til § 23 b, stk. 4, i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

Til § 3

Hele § 3 er ikke ændret i forhold til § 23 c i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v., udover at det i § 3, stk. 3, nu sikres, at lønmodtagerne på virksomhederne eller disses repræsentanter også får oplysning om, hvilke lønmodtagere der konkret afskediges.

Til § 4

Afskedigelsesfristerne foreslås forlænget til 8 uger mod de nuværende 30 dage. Forlængelsen har særlig betydning for forhandlingsmulighederne i henhold til § 2 og for arbejdsmarkedsnævnets/Arbejdsformidlingens muligheder for at iværksætte initiativer over for de enkelte afskedigede lønmodtagere med henblik på tilbud om uddannelse eller andet job.

Forlængelsen skal også sikre, at medarbejderne opnår bedre muligheder for selv at finde nyt arbejde, hvor der ofte ved kollektive afskedigelser vil være tale om, at den enkelte lønmodtager må flytte bopæl for at få nyt arbejde.

Endvidere er det præciseret, at fratrædelsesperioden løber fra den dato, meddelelsen er modtaget af arbejdsmarkedsnævnet.

Til § 5

Til stk. 1

Ud over at arbejdsmarkedsnævnet spiller en aktiv rolle i forbindelse med administrationen af loven om kollektive afskedigelser, skal arbejdsmarkedsnævnet tillægges en central rolle i forbindelse med den nødvendige arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitiske indsats, der skal sættes i værk i forbindelse med kollektive afskedigelser.

Arbejdsmarkedsnævnet skal således sikre, at der udarbejdes en arbejdsmarkeds- og uddannelsespolitisk handlingsplan for en indsats i forbindelse med kollektive afskedigelser for at sikre, at de afskedigede tilbydes job- og uddannelsesmuligheder.

Handlingsplanens formål kan således også være gennem arbejdsmarkedspolitiske og uddannelsespolitiske tiltag at sikre, at de varslede afskedigelser ikke iværksættes.

Arbejdsmarkedsnævnet bør kunne disponere over en økonomisk ramme, der kan anvendes til iværksættelse af konkrete arbejdsmarkeds- og uddannelses tiltag.

Arbejdsmarkedsnævnet skal ved udarbejdelse af handlingsplanen sikre, at de berørte kommuner og andre relevante parter orienteres om varslingens konsekvenser og de iværksatte initiativer.

Til stk. 2

Dette er ikke ændret i forhold til § 23 e, stk. 1, i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

Til § 6

Dette er ikke ændret i forhold til § 23 f i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

Til § 7

Dette er ikke ændret i forhold til § 23 g i lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring m.v.

Til § 8

Til stk. 1

Efter den gældende straffebestemmelse i § 102 a, stk. 1, er det alene den eller de ansvarlige leder(e), der kan straffes for overtrædelse af §§ 2 og 3, hvilket har betydning små bødestørrelser. Med tilføjelsen i § 8, stk. 1, indføres et kollektivt strafansvar for et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab eller lignende, der overtræder §§ 2 og 3, samt for offentlige arbejdsgivere. Dette svarer til ændringen af § 86 i lov om arbejdsmiljø, som blev gennemført ved lov nr. 220 af 22. april 1987 om ændring af lov om arbejdsmiljø.

Til stk. 2

En arbejdsgiver, der i dag undlader at efterleve forhandlings- og varslingspligten slipper efter § 102 a, stk. 1, med en beskeden bøde, såfremt lønmodtagerne har fået et opsigelsesvarsel på 30 dage. I dette tilfælde skal der nemlig ikke udbetales godtgørelse efter bestemmelsens stk. 2.

Det er imidlertid ikke acceptabelt, at en arbejdsgiver kan undlade at overholde reglerne.

Ved forslaget er det valgt at skabe en økonomisk motivation for, at arbejdsgiverne vil overholde reglerne om forhandling og varsling. I modsætning til de

nugældende regler vil arbejdsgivere, der overtræder reglerne, komme til at betale mere end ved overholdelse af reglerne. Lønforpligtelsen efter lovforslagets § 4 er således en periode på 8 uger foruden 4 uger som

følge af reglen i lovforslagets § 2, stk. 5. Denne forpligtelse skal sammenholdes med de 4 måneders løngodtgørelse i lovforslaget.