

heden standser sine aktiviteter som følge af en retsafgørelse (konkurs m.v.).

Efter *ændringen* finder direktivet i princippet anvendelse også ved konkurs m.v., men medlemslandene kan bestemme, at dele af direktivet ikke skal finde anvendelse i disse situationer. Medlemslandene kan således gøre undtagelse fra bestemmelsen om, at afskedigelserne tidligst får virkning 30 dage efter, at arbejdsgiveren har varslet afskedigelserne over for arbejdsmarkedsmyndigheden. Medlemslandene kan også bestemme, at der i tilfælde af konkurs m.v. ikke skal sendes skriftlig meddelelse til arbejdsmarkedsmyndighederne, medmindre der anmodes herom.

– Efter det gældende direktiv skal arbejdsgiveren, der påtænker at foretage afskedigelser, indlede forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.

Efter *ændringen* skal disse forhandlinger indledes »i tilstrækkelig god tid«.

– Det gældende direktiv siger ikke noget om arbejdstagernes adgang til ekspertbistand.

Efter *ændringen* kan medlemslandene bestemme, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

– Efter det gældende direktiv skal arbejdsgiveren give arbejdstagernes repræsentanter alle relevante oplysninger og i hvert fald skriftlig meddelelse om årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, og for hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal ske.

Efter *ændringen* skal tillige oplyses, hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, og efter hvilken metode, en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet, når der er tale om en anden godtgørelse end den, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis. Medlemslandene kan bestemme, at arbejdsgiveren i konkurssituationen ikke skal være forpligtet til at oplyse, efter hvilken metode en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet.

– Efter *ændringen* er det præciseret, at arbejdsgiverens forpligtelser efter direktivet gælder, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

– Efter *ændringen* skal som noget nyt medlemslandene sikre, at arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i direktivet.

Om ændringerne i henhold til dagsordensforslag nr. D 29 henvises til *bilag 3*.

Lovforslaget er udarbejdet på grundlag af en rapport, som er afgivet af en under Arbejdsministeriet nedsat arbejdsgruppe med deltagelse af arbejdsmarkedets parter, som ikke har kunnet nå frem til en enig indstilling. Folketingets Arbejdsmarkedsudvalg vil få tilsendt arbejdsgruppens rapport.

Økonomiske og administrative bemærkninger

Forslaget skønnes ikke at medføre økonomiske og administrative konsekvenser for stat, amter og kommuner.

Erhvervsøkonomiske bemærkninger

Det er ikke muligt at foretage en egentlig erhvervsøkonomisk konsekvensopgørelse af de foreslåede forbedringer af varslingsreglerne, men det vurderes, at lovforslaget ikke får væsentlige erhvervsøkonomiske konsekvenser. Regeringen vil nøje følge udviklingen på området for at se, om de foreslåede forbedringer for lønmodtagerne får utilsigtede virkninger.

Miljømæssige bemærkninger

Lovforslaget har ingen miljømæssige konsekvenser.

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til §§ 1-3

Bestemmelserne svarer med de nedenfor nævnte og i øvrigt redaktionelle ændringer til bestemmelserne i den gældende lovs § 23a.

Bestemmelsen i *stk. 2* er ny og er en følge af direktivændringen. Meningen med bestemmelsen er, at *alle ophør af arbejdsforhold*, der ikke skyldes personlige årsager hos arbejdstageren, skal medregnes ved optællingen, når man gør op, om antallet af afskedigelser når op over den grænse, der udløser varslingsreglerne. Med egentlige afskedigelser sidestilles således mindelige ophør i form af eksempelvis private førtidspensioneringer, særlige aftrædelsesgodtgørelser og lign., f.eks. i forbindelse med omstrukturering af virksomheden. Hvis lønmodtageren selv opsig arbejdsaftalen, eksempelvis for at tage et mere attraktivt job et nyt sted, tilregnes arbejdsophøret lønmodtageren, og fratrædelsen skal ikke medregnes ved optællingen.

Bestemmelsen blev indsat i ændringsdirektivet efter ønske fra Kommissionen, der med bestemmelsen ønsker at forhindre, at en arbejdsgiver ved hjælp af særfordele skal kunne »købe« enkelte medarbejdere