

til at forlade virksomheden for derved at bringe antallet af afskedigelser ned under den grænse, der udløser varslingsreglerne. I tilfælde af personalereduktioner, hvor der samtidig med mindelige ophør af arbejdskontrakter foretages egentlige afskedigelser, skal efter bestemmelsen antallet af egentlige afskedigelser udgøre mindst fem, for at fratrædelserne samlet kan nå op over den grænse, der udløser varslingsreglerne.

Den gældende lov indeholder en undtagelsesbestemmelse, hvorefter varslingsreglerne ikke finder anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse. I overensstemmelse med direktivændringen er denne undtagelse, der typisk angår konkurssituationen, ikke indeholdt i bestemmelsen.

Bestemmelsen i *stk. 3* svarer til direktivændringen, hvorefter arbejdsgiveren er forpligtet til at overholde varslingsproceduren, selvom beslutningen om at foretage afskedigelser af større omfang ikke træffes af arbejdsgiveren selv, men eksempelvis af et moderselskab, som arbejdsgiverens selskab er underlagt.

De danske varslingsregler indeholder allerede i dag en definition af virksomhedsbegrebet, som opfanger situationer, hvor beslutningen om at foretage afskedigelser af større omfang træffes på et overordnet plan, eksempelvis af en koncerndedelse. Definitionen findes i Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 755 af 12. november 1990 om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal lønmodtagere i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang.

Uanset at retstilstanden i Danmark således lever op til den ny direktivbestemmelse, findes det hensigtsmæssigt, at bestemmelsen optages i gennemførelsesloven.

Bestemmelsen i *stk. 5* imødekommer direktivændringen, hvorefter medlemsstaternes forpligtelse til at efterkomme direktivet ikke behøver at ske via lovgivning, men vil være opfyldt i det omfang, lønmodtagernes rettigheder følger af en kollektiv overenskomst.

Landsarbejdsrådet forudsættes inddraget i forbindelse med fastsættelse af regler efter § 3, jf. bemærkningerne til § 8.

Til § 4

Bestemmelsen svarer stort set til de regler, som findes i gældende lovs § 23b, stk. 1-2, dog er det som noget nyt foreslået, at lønmodtagerne under forhandlingerne med arbejdsgiveren kan være ledsaget af særligt sagkyndige. Efter direktivændringen kan medlemsstaterne bestemme, at lønmodtagernes re-

præsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis, og det er ved udarbejdelsen af forslaget fundet hensigtsmæssigt, at lønmodtagersiden kan få hjælp fra sagkyndige, for at forhandlingerne kan blive meningsfyldte.

Til § 5

Bestemmelsen svarer med de nedenfor nævnte og i øvrigt redaktionelle ændringer til gældende lovs § 23b, stk. 3-4.

Arbejdsgiveren er allerede efter gældende lov i overensstemmelse med direktivet fra 1975 forpligtet til skriftligt at meddele en række oplysninger af betydning for forhandlingerne. Arbejdsgiveren har hidtil i det mindste skullet oplyse om årsagerne til afskedigelserne, om antallet af lønmodtagere, der påtænkes afskediget, antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, og over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

Efter direktivændringen er oplysningspligten udvidet til også at omfatte oplysning om, hvilke kategorier af medarbejdere, der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilke kategorier, der omfattes af afskedigelserne. Endvidere skal det nu oplyses, hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de lønmodtagere, der skal afskediges, for så vidt det ifølge national lovgivning og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelse hertil, og det skal oplyses 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.

Arbejdsgiveren skal dog efter direktivet ikke være forpligtet til at oplyse arbejdsmarkedsmyndigheden om, efter hvilken metode en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet.

I forslaget er medtaget en pligt til at meddele alle de i ændringsdirektivet nævnte oplysninger.

Årsagen til kravet om kategorisering skal ses i sammenhæng med, at arbejdsgiveren skal give oplysning herom til arbejdsmarkedsmyndigheden, som med disse oplysninger lettere vil kunne få overblik over, hvilke grupper, der er hårdest berørt af afskedigelserne, og dermed lettere vil kunne forberede sig på at sætte ind med relevante foranstaltninger for at afbøde følgerne af afskedigelserne.

Det er ikke i direktivet nærmere fastsat, hvad der skal forstås med begrebet »kategorier«. Der har i den under Arbejdsministeriet nedsatte arbejdsgruppe, jf. under de almindelige bemærkninger til lovforslaget, været peget på, at der kan være tale om en