

modtagere en godtgørelse, der svarer til lønnen i en periode på 30 dage fra opsigelsestidspunktet med fradrag af den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode. Arbejdsgiveren skal ikke betale godtgørelse, hvis der sker overtrædelse af forhandlingspligten efter gældende lovs § 23b.

For at skabe økonomisk motivation for, at arbejdsgiveren overholder reglerne om både forhandling og varsling, foreslås det, at pligten til at betale godtgørelse udvides til også at omfatte tilsidesættelse af forhandlingspligten. Det foreslås endvidere, at godtgørelsen fastsættes til et beløb, der svarer til lønnen i en periode på 8 uger fra opsigelsestidspunktet. Som hidtil skal fra godtgørelsen trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel opsigelsesperiode.

Til § 11

Bestemmelsen erstatter gældende lovs § 102a, stk. 1, hvorefter arbejdsgiverens tilsidesættelse af forhandlingspligten og varslingspligten straffes med bøde.

Efter den gældende bestemmelse er det alene den eller de ansvarlige leder(e), der kan straffes for overtrædelse af varslingsreglerne. Med bestemmelsen i *stk. 2* indføres et kollektivt ansvar, således at der kan pålægges den juridiske person et bødeansvar. Det kan være et aktieselskab, anpartsselskab, andelsselskab eller lignende, der overtræder bestemmelserne, samt offentlige arbejdsgivere. Bestemmelsen bringes hermed i overensstemmelse med tilsvarende straffebestemmelser i anden lovgivning på Arbejdsministeriets område, eksempelvis i lov om arbejdsmiljø.

Til § 12

Bestemmelsen er ny og skal sammenholdes med forslaget i § 1, stk. 3, der indebærer, at 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 arbejdsgiveren er en del af.

Bestemmelsen afskærer arbejdsgiveren fra under en eventuel retssag eller voldgiftssag om overtrædelse af varslingsreglerne at gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om afskedigelserne, ikke har informeret arbejdsgiveren.

Der henvises til bemærkningerne til § 1.

Til § 13

Bestemmelsen svarer til gældende lovs § 23g.

Til § 14

Det er foreslået, at loven træder i kraft den 1. juni 1994, idet de nationale gennemførelsesforanstaltninger af de nye direktivbestemmelser skal være truffet inden den 24. juni 1994.

Til § 15

I tilknytning til gældende lovs kapitel 5a er der fastsat regler 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.

Bekendtgørelsen har givet anledning til megen tvivl, hvilket også fremgår af, at der i flere sager har været uenighed om, hvilken betydning virksomhedsbegrebet har. Bekendtgørelsen vil ved førstkommande lejlighed blive afløst af en ny bekendtgørelse under medvirken af arbejdsmarkedets parter.