

lokalsamfundet, den nuværende retstilstand, hvorefter der ikke i loven er fastsat noget krav om, hvor lang tid der skal medgå til forhandlingerne mellem virksomhedens ledelse og lønmodtagerne, før arbejdsgiveren skal sende meddelelse om afskedigelserne til Arbejdsmarkedsrådet (tidligere Arbejdsmarkedsnævnet).

Endvidere opretholdes med den foreslåede undtagelse den gældende bestemmelse om, at afskedigelserne tidligst får virkning 30 dage efter, at arbejdsgiveren har sendt meddelelsen til Arbejdsmarkedsrådet, samt bestemmelsen om, at arbejdsgivere, der undlader at give meddelelse til Arbejdsmarkedsrådet, skal yde de pågældende lønmodtagere en godtgørelse svarende til 30 dages løn. Det bemærkes i denne forbindelse, at lønmodtagerens krav på godtgørelse i lovforslaget er udvidet til også at omfatte situationer, hvor arbejdsgiveren undlader at indlede forhandlinger med lønmodtagerne eller disses repræsentanter efter reglerne herom.

Efter ændringsforslagene skal arbejdsgiveren iagttage skærpede varslingsregler i tilfælde, hvor antallet af afskedigelser omfatter mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted og der på arbejdsstedet normalt beskæftiges mindst 100 lønmodtagere.

Efter de skærpede regler kan arbejdsgiveren tidligst sende meddelelsen til Arbejdsmarkedsrådet 21 dage efter, at der er indledt forhandlinger. Det vil sige, at der skal anvendes mindst 21 dage til forhandling med lønmodtagerne eller disses repræsentanter. Endvidere får afskedigelserne tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til Arbejdsmarkedsrådet, og godtgørelsen udgør et beløb, der for den enkelte lønmodtager svarer til 8 ugers løn.

Der henvises endvidere til bemærkningerne til nr. 3.

#### Til nr. 12

Når henses til de særdeles fortrolige oplysninger om en virksomhed og dennes ansatte, der kan komme til udenforståendes kundskab i forbindelse med forhandlingerne mellem arbejdsgiveren og virksomhedens ansatte, forekommer det rigtigst, at tavshedspligten efter lovforslagets § 9 udvides til også at omfatte de

særligt sagkyndige, som kan ledsage lønmodtagerne under forhandlingerne.

#### Til nr. 15-17

Efter ændringsforslagene overlades det til arbejdsmarkedets parter at implementere direktivet.

#### Til nr. 18

Endringsforslaget indebærer, at loven gennemføres til ikrafttræden den 24. juni 1994, for så vidt angår direktivets bestemmelser og de bestemmelser i lovforslaget, der er en videreførelse af de i dag gældende lovbestemmelser i kapitel 5 a i lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., mens de skærpede varslingsregler, der typisk kan forventes at få aktualitet ved større virksomhedslukninger, først får virkning fra den 1. januar 1996.

Videreførelsen af de gældende bestemmelser sker dog med den tilføjelse, at der for fremtiden skal kunne idømmes kollektivt bødeansvar for overtrædelse af loven, jf. bemærkningerne til lovforslagets § 11.

#### Til nr. 19

I §§ 02-04 er fastsat overgangsbestemmelser, der sikrer, at ingen af lovforslagets bestemmelser om skærpede varslingsregler, der skal gælde, hvor afskedigelsernes omfang i særlig grad belaster lokalsamfundet, får virkning før den 1. januar 1996.

Efter § 02 udsættes gennemførelsen af bestemmelsen om, at virksomhederne i disse situationer, senest 21 dage før afskedigelserne varsles, skal påbegynde forhandlinger med medarbejderne.

Efter § 03 udsættes gennemførelsen af bestemmelsen om, at afskedigelserne i disse situationer tidligst får virkning 8 uger efter, at der er givet meddelelse herom til Arbejdsmarkedsrådet.

Efter § 04 udsættes gennemførelsen af bestemmelsen om, at virksomheder, der ikke overholder reglerne i dagsordenen, skal yde de berørte medarbejdere en godtgørelse svarende til lønnen i en periode på 8 uger fra opsigelsestidspunktet.