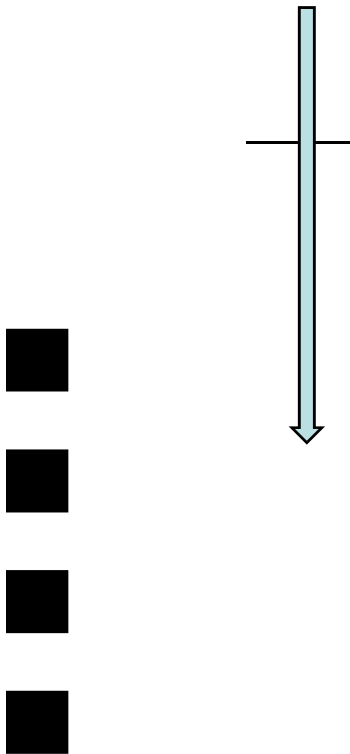


Når reduktioner og lukninger er nødvendige

Introduktion af dagens emne v/Jens Paulsen

- Når ledelsesretten bliver ledelsespligt
- Afværgemanøvrer
 - arbejdsfordelinger
 - vilkårsændringer i øvrigt
 - individuelle opsigelser
- Færdselsreglerne

Når ledelsesretten bliver ledelsespligt



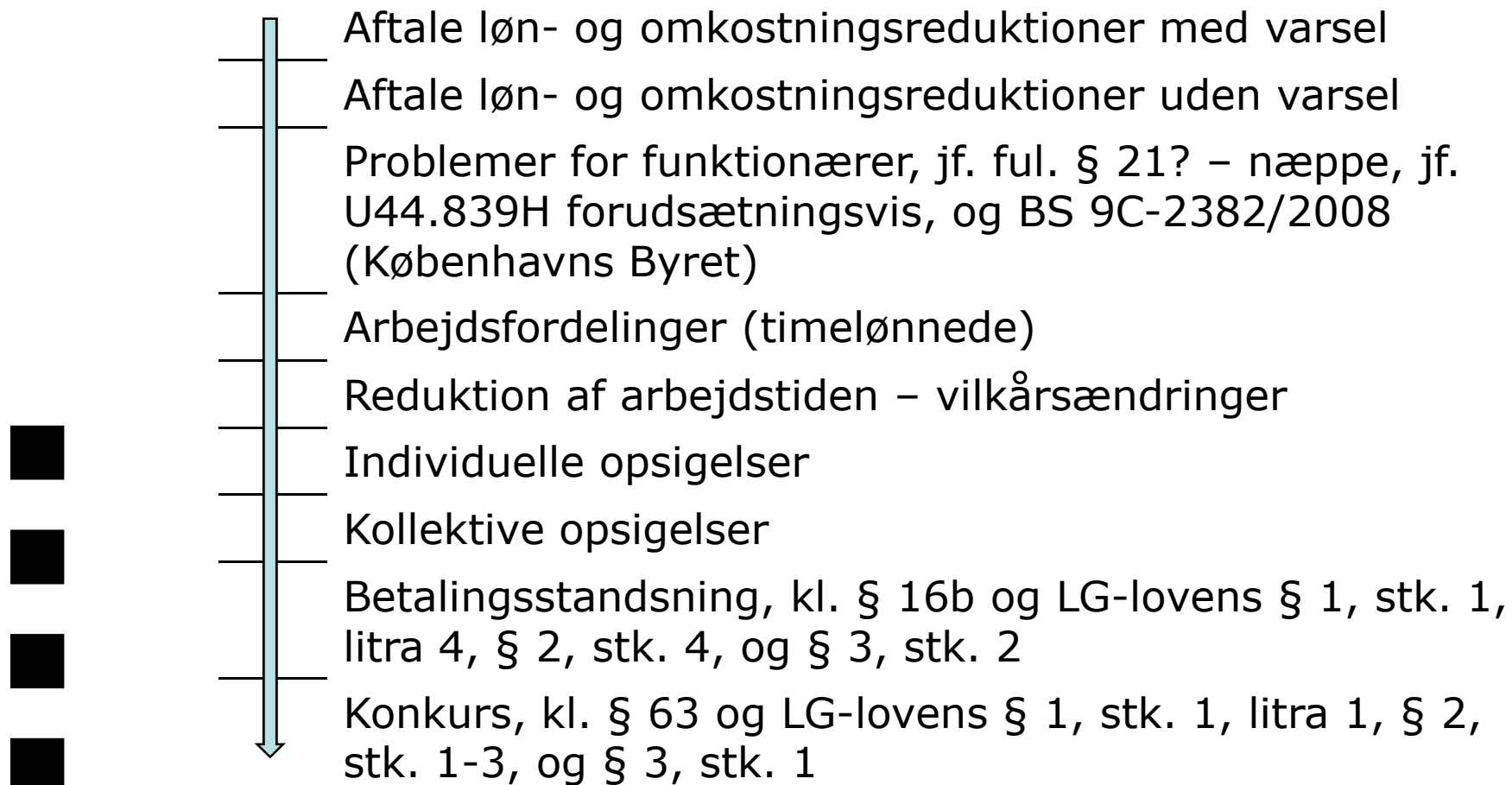
Ledelsesret	+ overenskomst, + evt. S.U. ÷ overenskomst, ÷ SU, men + evt. I.S.
Ledelsespligt?	allerede før "røde tal", jf. eks. jf. FV 17.04.96 (finanssektoren) på vej til "røde tal", jf. asl. § 56, stk. 5, litra 7.

ASL § 56, stk.5, litra 7:

- 7) pålægger bestyrelsen at følge op på planer, budgetter og lignende samt tage stilling til rapporter om selskabets likviditet, ordrebeholdning, væsentlige dispositioner, overordnede forsikringsforhold, finansieringsforhold, pengestrømme og særlige risici.



Når ledelsesretten bliver ledelsespligt



Ful. § 21:

De i denne lov indeholdte bestemmelser kan ikke ved aftale mellem parterne fraviges til ugunst for funktionæren, jf. dog § 18, stk. 5, og § 18 a, stk. 6.

Stk. 2. Arbejdsministeren kan fastsætte regler, hvorefter bestemmelserne i §§ 2, 5 og 7, stk. 2, kan fraviges i særlige tilfælde, såfremt hensyn til funktionæren taler herfor.



Bilag 1: U44.839H

Bilag 2: BS 9C-2382/2008 af 16.03.09 (Københavns Byret)

se også U09.406H, kommenteret i J09.59 af Michael
Møllegaard Jessen



Kl. § 16b:

Personer, som er ansat i skyldnerens erhvervsvirksomhed, og som vederlægges periodevis bagud, kan kræve, at skyldneren stiller betryggende sikkerhed for det til enhver tid først forfaldende vederlag, for så vidt det vedrører tiden efter anmeldelsen af betalingsstandsning. Stilles sikkerheden ikke inden 14 dage eller, hvis tiden for den ansattes ydelse til skyldneren er kommet, uden ugrundet ophold, kan den ansatte ophæve arbejdsaftalen.

Kl. § 63:

Boet bør snarest muligt træffe afgørelse om, hvorvidt det vil indtræde i arbejdsaftaler med personer, der er ansat i skyldnerens erhvervsvirksomhed.

Stk. 2. Såfremt boet inden to uger efter dekretets afsigelse erklærer ikke at ville indtræde i aftalen, er krav på arbejdsvederlag for tiden fra dekretets afsigelse til erklæringen stillet som vederlag for den forudgående periode. Dog er krav på vederlag for den tid, den ansatte faktisk har udført arbejde for boet, massekrav. Afgiver boet først senere erklæring om ikke at ville indtræde, er kravet for tiden fra dekretets afsigelse til boets erklæring massekrav.

Stk. 3. Uanset bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan den ansatte hæve aftalen, hvis den af konkursen følgende ændring af forholdene giver ham særlig grund dertil.

LG-lovens § 1:

Lønmodtagernes Garantifond oprettes til sikring af lønmodtageres krav på løn m.v. i følgende tilfælde: 1) Ved arbejdsgiverens konkurs, 2) ved arbejdsgiverens død, såfremt der træffes afgørelse om insolvensbehandling eller boet slutes ved boudlæg uden skiftebehandling, 3) ved virksomhedens ophør, såfremt det godtgøres, at arbejdsgiveren er ude af stand til at betale kravet, eller 4) under arbejdsgiverens anmeldte betalingsstandsning.

Stk. 2. Garantifonden skal endvidere sikre lønmodtageres krav på løn m.v. i forhold til virksomheder, der virker i flere medlemsstater inden for EU og EØS. Dette gælder dog kun, hvis 1) lønmodtageren sædvanligvis udfører eller udførte sit arbejde i Danmark og 2) virksomheden kan anses for insolvent.

Stk. 3. En virksomhed anses efter stk. 2, nr. 2, for insolvent, når der med hjemmel i de administrativt eller ved lov fastsatte bestemmelser i en medlemsstat er indgivet begæring om indledning af kollektiv bobehandling som følge af arbejdsgiverens insolvens, som medfører, at arbejdsgiveren helt eller delvis mister rådigheden over sine aktiver, at der udpeges en kurator eller en person med en lignende funktion, og at den myndighed, som har kompetence i henhold til nævnte bestemmelser, 1) enten har truffet afgørelse om indledning af bobehandlingen 2) eller har konstateret, at arbejdsgiverens virksomhed eller bedrift er lukket endeligt, og at de foreliggende aktiver ikke er tilstrækkelige til at berettige indledning af bobehandlingen.

LG-lovens § 2

Garantien omfatter krav på løn og andet vederlag, erstatning for afbrydelse af arbejdsforholdet, godtgørelse i forbindelse med opsigelse eller afbrydelse af arbejdsforholdet samt feriegodtgørelse. Garantien omfatter dog ikke den del af kravet, som arbejdsgiveren skulle have indeholdt i kildeskat eller i forbindelse med lønindeholdelse efter [kildeskattelovens § 73](#).

Stk. 2. I de i § 1, stk. 1, nr. 1-3, nævnte tilfælde forudsætter garantien, at kravene er eller i tilfælde af konkurs ville være omfattet af [konkurslovens § 63, stk. 2](#), 1. pkt., eller § 95, stk. 1, nr. 1-5, jf. stk. 2. Garantien omfatter i disse tilfælde tillige tilsvarende krav, der kan støttes på [konkurslovens § 94](#), nr. 2, såfremt den skifteret, der behandler konkursboet eller dødsboet, attesterer, at boet ikke for tiden er i stand til at opfylde kravene.

Stk. 3. I de i § 1, stk. 1, nr. 3, nævnte tilfælde afgør fonden, hvilket tidspunkt der træder i stedet for fristdagen, om kravet kan tillægges fortrinsret efter [konkurslovens § 95, stk. 1](#), nr. 5, og om udbetaling skal nægtes i medfør af [konkurslovens § 95, stk. 2](#). Har virksomheden anmeldt betalingsstandsning, er dagen for anmeldelsen fristdag, hvis virksomhedens ophør på grund af insolvens sker inden 3 uger efter, at virkningerne af betalingsstandsningen er ophørt efter [konkurslovens §§ 16 d](#) og [16 e](#).

Stk. 4. I tilfælde af anmeldt betalingsstandsning, jf. § 1, stk. 1, nr. 4, omfatter garantien krav på løn m.v., der forfalder under betalingsstandsningen. Garantien omfatter krav, der i tilfælde af konkurs ville være omfattet af [konkurslovens § 95, stk. 1](#), nr. 1-3. Fonden kan nægte nærtstående udbetaling svarende til [konkurslovens § 95, stk. 2](#). Fonden betaler ikke feriegodtgørelse af sine udbetalinger. Afholder lønmodtageren ferie under betalingsstandsningen, kan fonden udbetale løn under ferie til brug herfor. Hvis lønmodtageren holder ferie med feriegodtgørelse, udbetaler fonden alene feriegodtgørelse, hvis der ikke er indbetalt det nødvendige beløb til Feriekonto. Udbetaling fra fonden kan kun ske, hvis det beskikkede tilsyn giver samtykke hertil, jf. [konkurslovens § 15](#), stk.1.

Stk. 5. I situationer som nævnt i § 1, stk. 2, og hvor virksomheden er ophørt, kan fonden dække krav i samme omfang som nævnt i stk. 1-3.

Stk. 6. I situationer som nævnt i § 1, stk. 2, og hvor virksomheden ikke er ophørt, kan fonden dække krav i samme omfang som nævnt i stk. 1 og 4.

LG-lovens § 3:

I situationer som nævnt i § 1, stk. 1, nr. 1-3, kan fonden i det enkelte tilfælde i alt højst udbetale 160.000 kr. til hver lønmodtager for krav nævnt i [konkurslovens § 94](#), nr. 2, og § 95, stk. 1, nr. 1-3 og 5.

Stk. 2. I situationer som nævnt i § 1, stk. 1, nr. 4, kan fonden inden for en periode af 18 måneder udbetale op til 3 måneders løn og andet vederlag, jf. § 2, stk. 1 og 4, til hver lønmodtager, dog i alt højst 80.000 kr. Når fonden har påbegyndt en betalingsperiode, kan der i referenceperioden på 18 måneder ikke udbetales ud over de fastsatte begrænsninger efter 1. pkt. i forhold til samme arbejdsgiver.

Referenceperioden regnes fra anmeldelsen af den betalingsstandsning, som først har medført udbetaling fra fonden.

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren kan ændre beløbene i stk. 1 og 2 under hensyn til lønudviklingen.

Stk. 4. I situationer som nævnt i § 1, stk. 2, og hvor virksomheden er ophørt, kan fonden udbetale i samme omfang som efter stk. 1, jf. stk. 3.

Stk. 5. I situationer som nævnt i § 1, stk. 2, og hvor virksomheden ikke er ophørt, kan fonden udbetale i samme omfang som efter stk. 2, jf. stk. 3.

Når ledelsesretten bliver ledelsespligt

- Udgangspunkt: Aktieselskabslovens § 56, stk. 5, litra 7, hvorefter bestyrelsen ved en forretningsorden træffer nærmere bestemmelser om udførelsen af sit hverv, herunder bestemmelser, der pålægger bestyrelsen at følge op på planer, budgetter o.l., samt tage stilling til rapporter om selskabets likviditet, ordrebeholdning, væsentlige dispositioner, overordnede forsikringsforhold, finansieringsforhold, pengestrømme og særlige risici.
- Tilsvarende forpligtelser påhviler enhver ansvarlig ledelse, uanset virksomhedens organisationsform.



Afværgemanøvrer

Arbejdsfordeling – timelønnede

Bilag 3: Uddrag af bkg. nr. 566/2008 om supplerende dagpenge og vejledning nr. 30/2008 til bekendtgørelse om supplerende dagpenge

Bilag 4: Formulareksempler

Bilag 5: § 5 om midlertidig forkortelse af arbejdstiden (arbejdsfordeling) i Træets Overenskomst 2007



Afværgemanøvrer

”Arbejdsfordeling” – funktionærer

- Ikke omfattet af reglerne om supplerende dagpenge
- Ændring af ansættelsesvilkårene
 - inden for rammerne af ledelsesretten
 - rimeligt varsel
 - med opsigelsesvarsel
 - med aftalt omgående varsel – i strid med ful. § 21?
Se forudsætningsvis U44.839H (bilag 1) og BS 9C-2382/2008 af 16.03.09 (Københavns Byret) – hovedforhandles i ØL 05.10.09 (bilag 2)

Afværgemanøvrer

Individuelle opsigelser

- Kan anvendes som alternativ til kollektive afskedigelser, når vi befinder os i grænseområdet for, hvornår varslingsloven træder i kraft for derved at hindre andre følger af kollektive opsigelser, herunder
 - for børsnoterede selskabers vedkommende:
 - børsmeddelelse
 - medieomtale



Færdselsreglerne

Kollektive afskedigelser

- Bortset fra forhandlingspligten primært regler af formel karakter (*mit postulat*)
- LG's rolle under anmeldt betalingsstandsning primært af materiel karakter

