



Organisation for erhvervslivet

Karsten
Almosetoft



Varsling ved større
afskedigelser



Varsling ved større afskedigelser

Foreningen af AnsættelsesAdvokater

Onsdag den 9. september 2009



Varsling ved større afskedigelser

- RETSGRUNDLAG:
- Lov nr. 414 af 1. juni 1994
- Industriens Overenskomst bilag 6
- Industriens Funktionæroverenskomst Bilag 15
- Bekendtgørelse nr. 969 af 21. september 2006 om virksomhedsbegreb/arbejdssted
- Bekendtgørelse nr. 72 af 28. januar 1997 om varslingspulje
- Cirkulære nr. 143 af 5. september 1996 om Arbejdsmarkedsrådenes virksomhed
- Samarbejdsaftalen mellem LO og DA



Hvornår gælder reglerne

- Virksomheden agter at opsige et større antal medarbejdere:
 - Mindst 10 personer i virksomheder med over 20 og mindre end 100 medarbejdere
 - Mindst 10 % af de ansatte i virksomheder med mindst 100 og færre end 300 ansatte
 - Mindst 30 personer i virksomheder med mindst 300 ansatte



30 - dages regel nr. 1

- Reglerne gælder, hvis der inden for 30 på hinanden følgende dage (kalenderdage) foretages afskedigelser af det nævnte omfang



Virksomhedsbegrebet

- Alle former for virksomheder er omfattet
- Flere virksomheder i samme region:
 - Èn virksomhed medmindre:
 - enhederne har selvstændig kompetence til at afskedige i større omfang
 - Det regionale Beskæftigelsesråd giver dispensation
- Flere virksomheder i tilstødende regioner:
 - Hver enhed én virksomhed, medmindre:
 - Det regionale Beskæftigelsesråd beslutter andet efter forhandling



Virksomhedsbegrebet, fortsat

- Flere virksomheder i ikke tilstødende regioner:
 - Hver enhed én virksomhed, medmindre:
 - Kompetencen til at foretage afskedigelser i større omfang er placeret centralt i virksomheden
- EF dom er ikke enig i denne konklusion !



Opgørelse af antallet af medarbejdere

- Alle medarbejdere medregnes, herunder:
 - ansatte på arbejdsfordeling
 - tidsbegrænsede ansatte
 - deltidsmedarbejdere
 - medarbejdere på flexaftale
 - elever
 - udstationerede i udlandet
 - ansatte med off. løntilskud



Opgørelse af antallet af medarbejdere, fortsat

- Antallet opgøres på følgende grundlag:
 - Beregnes som gennemsnittet af beskæftigede lønmodtagere i de seneste 4 forudgående kvartaler
 - Optællingen foregår ved udgangen af den midterste måned i kvartalet, dvs. 28. februar, 31. maj, 31. august og 30. november



Opgørelse af antallet af opsagte medarbejdere

- Alle opsigelser medregnes bortset fra:
 - opsigelser der kan tilregnes medarbejderen selv
 - fratræden i forbindelse med tidsbegrænsede ansættelser



Proceduren ved afskedigelser m/SU

- SU skal orienteres om situationen
- De ansatte eller deres repræsentanter skal informeres om situationen
- Informationen **skal** indeholde flg.:
 - Årsagerne til afskedigelserne
 - Antallet af påtænkte afskedigelser
 - Antallet af ansatte
 - Hvilke kriterier der ønskes anvendt ved afskedigelserne
 - Vil der blive udbetalt fratrædelsesgodtgørelser i forbindelse med afskedigelser



Proceduren ved afskedigelser u/SU

- Virksomheden må orientere om situationen ved enten:
 1. at indkalde hele virksomheden til orientering
 2. at sende skriftlig orientering ud til samtlige medarbejdere



Proceduren ved afskedigelser, fortsat

- Det regionale Beskæftigelsesråd skal informeres – brev nr. 1 sendes

- Der nedsættes et forhandlingsudvalg



Sammensætning af forhandlingsudvalg

- Sammensætningen drøftes med SU/hele medarbejdergruppen hvis ikke SU
- Alle berørte medarbejdergrupper skal/bør være repræsenteret
- Det kan være SU eller TR



Karsten
Almosetoft



Varsling ved større
afskedigelser



Tavshedspligt

- Medlemmerne af forhandlingsudvalget kan pålægges tavshedspligt



Proceduren ved afskedigelser, fortsat

- Forhandlingerne indledes
- **Reelle** forhandlinger gennemføres



Hvor mange forhandlinger skal gennemføres

- Der gælder ingen særlige regler om, hvor mange forhandlingsmøder, der skal afholdes
- **MEN DER SKAL FOREGÅ REELLE FORHANDLINGER**
- Erfaringerne siger:
 - Der afholdes 2 – 5 forhandlingsmøder
 - Hele processen varer mellem 2 – 7 dage



Særligt sagkyndige

- Medarbejderne har ret til at lade sig bistå af "særligt sagkyndige"
- Udgangspunkt:
 - revisor
 - advokat
 - IKKE FORBUNDSFOLK !!!
- MEN !!!



Proceduren ved afskedigelser, fortsat

- Loven: Ingen tidsfrist for forhandlingerne
- Industriens Overenskomster: forhandlingerne afsluttes senest efter 21 dage
- NB: sammenstød ved de skærpede regler:
 - Forhandlingerne afsluttes tidligst efter 21 dage
 - På Industriens Overenskomster afsluttes forhandlingerne dog fortsat senest efter 21 dage !
 - Konsekvens: Brevet til Beskæftigelsesrådet sendes på 21. dagen !



Hvilke krav kan forventes fra lønmodtagerne

- Uddannelse (HUSK IOK § 38, stk. 8 og IFO § 25, stk. 6)
- Jobsøgningskursus
- Fratrædelsesgodtgørelse
- Staybonus
- Fritstilling
- M.m.m = kun fantasien sætter grænser !



Proceduren ved afskedigelser, fortsat

- Ingen krav om enighed !
- Forhandlingerne afsluttes
- Det regionale Beskæftigelsesråd informeres - brev nr. 2 sendes
- Dette brev udløser to frister:
 1. 30 dages regel nr. 2 starter
 2. Inden 10 dage efter brev nr. 2 skal medarbejderne informeres om, hvem der opsiges – opsigelserne skal ikke nødvendigvis udleveres



30 - dages regel nr. 2

- Fra brev nr. 2 til det regionale Beskæftigelsesråd går der 30 dage, før medarbejderne kan fratræde
- Bestemmelsen har ingen betydning for medarbejdere med mere end 30 dages varsel
- Det er datoen for afsendelsen, der er afgørende
- Brevet sendes ofte pr. mail eller telefax



Brev nr. 3 og 4 til Beskæftigelsesrådet

- Brev nr. 3:
 - Meddelelse om hvem der er blevet opsagt og deres fratrædelsesdatoer
 - Kan indeholdes i brev nr. 2
- Brev nr. 4:
 - Meddelelse om hvad man er blevet enige om
 - Er oftest indeholdt i brev nr. 2



De skærpede regler

- I virksomheder med mere end 100 ansatte gælder en skærpet regel, hvis der opsiges mere end 50 % af medarbejderne
- Optællingen af ”mere end 100 medarbejdere” og ”mere end 50 %” opgøres pr. kommune og ikke pr. region
- Ved de skærpede regler kan afskedigelserne tidligst få virkning 8 uger efter afsendelsen af brev nr. 2 til det regionale Beskæftigelsesråd



Hvilke konsekvenser har en overtrædelse af reglerne

- Arbejdsgiveren kan pålægges en bod svarende til løn i 30 dage/8 uger, hvis der sker overtrædelse, f.eks. manglende forhandling
- Sjældent forekommende
- Bod/bøde
- Ingen sager i DI