

Kartläggning av det europeiska rättsläget vad gäller arbets- givarens ansvar vid företagsnedläggningar



Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	6
2	Inledning.....	6
2.1	Bakgrund	6
2.2	Uppdraget och dess genomförande	7
2.3	Avgränsningar.....	8
2.4	Uppdragets syfte	9
2.5	Den rättsliga bakgrunden.....	10
3	Internationell reglering.....	11
3.1	ILO konventionen (nr 158) och rekommendationen (nr 166) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ	11
3.1.1	Giltigt skäl för uppsägning.....	11
3.1.2	Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter samt anmälan till behörig myndighet	12
3.1.3	Turordning och företrädesrätt till återanställning.....	13
3.1.4	Uppsägningstid och avgångsvederlag	13
3.1.5	Överprövning av uppsägning och sanktioner.....	13
3.2	Direktivet om kollektiva uppsägningar	14
3.2.1	Definitioner och tillämpningsområde.....	14
3.2.2	Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanterna	15
3.2.3	Statens roll.....	15
3.3	Direktivet om europeiska företagsråd	16
3.4	Direktiv om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen.....	18
4	Nationella regleringar.....	20
4.1	Sverige.....	20
4.1.1	Definition av kollektiva uppsägningar	20
4.1.2	Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter.....	20
4.1.3	Anmälan till behörig myndighet	22



4.1.4	Uppsägningstider.....	23
4.1.5	Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare.....	24
4.1.6	Tvister och sanktioner.....	25
4.1.7	Arbetsmarknadsåtgärder	27
4.2	Finland.....	28
4.2.1	Definition av kollektiva uppsägningar	28
4.2.2	Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter.....	29
4.2.3	Anmälan till behörig myndighet	31
4.2.4	Uppsägningstider.....	31
4.2.5	Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare.....	32
4.2.6	Tvister och sanktioner.....	32
4.2.7	Arbetsmarknadsåtgärder	33
4.3	Danmark	34
4.3.1	Definition av kollektiva uppsägningar	34
4.3.2	Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter.....	34
4.3.3	Anmälan till behörig myndighet	35
4.3.4	Uppsägningstider.....	36
4.3.5	Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare.....	37
4.3.6	Tvister och sanktioner.....	37
4.3.7	Arbetsmarknadsåtgärder	38
4.4	Storbritannien.....	39
4.4.1	Definition av kollektiva uppsägningar	39
4.4.2	Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter.....	39
4.4.3	Anmälan till behörig myndighet	40
4.4.4	Uppsägningstider.....	40
4.4.5	Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare.....	41
4.4.6	Tvister och sanktioner.....	42
4.4.7	Arbetsmarknadsåtgärder	43
4.5	Nederländerna.....	44



4.5.1	Definition av kollektiva uppsägningar	44
4.5.2	Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter	44
4.5.3	Sociala planer	45
4.5.4	Företagsrådet	45
4.5.5	Anmälan till behörig myndighet	46
4.5.6	Domstolsbeslut om anställnings upphörande.....	47
4.5.7	Uppsägningstider	48
4.5.8	Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare.....	49
4.5.9	Tvister och sanktioner.....	50
4.5.10	Arbetsmarknadsåtgärder	51
4.6	Tyskland	51
4.6.1	Definition av kollektiva uppsägningar	51
4.6.2	Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter	51
4.6.3	Anmälan till behörig myndighet	52
4.6.4	Särskilda medbestämmandeformer, inklusive sociala planer	52
4.6.5	Uppsägningstider	54
4.6.6	Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare.....	55
4.6.7	Tvister och sanktioner.....	57
4.6.8	Arbetsmarknadsåtgärder	58
4.7	Frankrike.....	58
4.7.1	Definition av kollektiva uppsägningar	58
4.7.2	Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter	59
4.7.3	Sociala planer	60
4.7.4	Anmälan till behörig myndighet.....	60
4.7.5	Uppsägningstider	62
4.7.6	Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare.....	62
4.7.7	Tvister och sanktioner.....	63
4.7.8	Arbetsmarknadsåtgärder	64



4.8	Spanien	66
4.8.1	Definition av kollektiva uppsägningar	66
4.8.2	Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter	66
4.8.3	Sociala planer	67
4.8.4	Anmälan till behörig myndighet	67
4.8.5	Uppsägningstider	68
4.8.6	Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare	69
4.8.7	Tvister och sanktioner	69
4.9	Italien	70
4.9.1	Definition av kollektiva uppsägningar	70
4.9.2	Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanterna	71
4.9.3	Anmälan till den behöriga myndigheten	71
4.9.4	De fackliga organisationerna	72
4.9.5	Uppsägningstider	72
4.9.6	Ekonomisk kompensation för uppsagd arbetstagare	73
4.9.7	Överklagande och sanktionsregler	74
5	Jämförelse av rättsläget vid företagsnedläggningar	75
5.1	Europeiska arbetsrättsmodeller	75
5.2	Medlemsländernas arbetsrättssystem	75
5.2.1	Kontinental modell	76
5.2.2	Anglosachsisk modell	76
5.2.3	Nordisk modell	77
5.3	Lagharmonisering	77
5.4	Den behöriga myndighetens roll	78
5.5	Uppsägningstider	79
5.6	Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare	80
5.7	Sanktionsregler	80
	Bilaga	82

1 Sammanfattning

I ett beslut den 6 december 2001 uppdrog regeringen åt Arbetsmarknadsstyrelsen (AMS) att i samverkan med Arbetstlivsinstitutet (ALI) kartlägga rättsläget i Europeiska Unionens (EU) medlemsstater vad gäller arbetsgivarens ansvar vid företagsnedläggelser. Resultatet av denna kartläggning redovisas i denna rapport.

Bakgrunden till uppdraget är det ökade antalet varsel om driftsinskränkningar som har skett i Sverige under de senaste åren. Med anledning av detta har frågan om arbetsgivarens ansvar för anställd som har drabbats av driftsinskränkningar kommit i fokus, särskilt när verksamheter helt har lagts ner eller flyttats till andra länder. Det har ifrågasatts om det kan finnas särskilda vinster för internationella koncerner att lägga ner verksamheten just i Sverige.

Kartläggningen har koncentrerats på de stora medlemsstaterna Frankrike, Italien, Spanien, Storbritannien och Tyskland samt, förutom Sverige, vissa medlemsstater i Sveriges närhet, nämligen Danmark, Finland och Nederländerna. Det är framför allt de arbetsrättsliga reglerna om uppsägningar på grund av arbetsbrist (s.k. kollektiva uppsägningar) som har kartlagts. Även myndigheternas tillsyns- och tillståndsuppgifter i samband med varsel om driftsinskränkningar har utretts. I rapporten finns det en bilaga som översiktligt jämför viktiga faktorer i de undersökta medlemsstaternas regelsystem.

Slutsatsen av kartläggningen är att EU-medlemsstaternas regelsystem som gäller vid företagsnedläggningar uppvisar vissa gemensamma drag, som beror på att staternas regleringar utgår från samma minimikrav i ILO-instrument och EG-direktiv. Men det finns också många olikheter som beror på staternas olika syn på arbetsrättens och arbetsmarknadsmyndigheternas roll och funktionssätt i samhället. Dessutom är sambanden med bl.a. skatte- och socialförsäkringssystemen så komplicerade att det inte går att göra några enkla jämförelser av kostnaderna vid företagsnedläggningar i de olika EU-medlemsstaterna.

2 Inledning

2.1 Bakgrund

Den europeiska inre marknaden utvecklas och integreras allt mer. Den ekonomiska och monetära unionen, EMU, har upprättats. Denna utveckling bidrar starkt till ekonomiska omstruktureringsbeslut på olika håll i Europa och påverkar också Sverige och svenskt näringsliv. Inom Norden har vi under de senaste åren fått se en rad omfattande fusioner mellan storföretag i syfte att skapa konkurrenskraftiga enheter, men också exempel på företagsnedläggningar och utflyttningar.



Strukturomvandlingen är ingenting nytt, men den har fått en betydande omfattning och den drabbar individer, företag och orter. Konkurer, massarbetslöshet och en rad sociala problem kan följa i strukturomvandlingens fotspår.

Den moderna arbets- och socialrätten syftar till att skapa ett skyddsnät för enskilda individer som råkar ut för uppsägningar och nedskärningar. Ett sådant skyddsnät består av ett arbetsrättsligt regelverk som skapar skydd mot godtyckliga uppsägningar, men också procedurer och tillvägagångssätt som har till syfte att garantera att också personalens röst kan göra sig hörd i sådana situationer. Det socialrättsliga systemet med arbetslöshetsförsäkring och olika stöd till utbildning, omskolning eller kompetenshöjning erbjuder en ekonomisk och social grundtrygghet för den enskilda individen.

I samband med några uppmärksammade fall av företagsnedläggningar i Sverige har frågan ställts om internationella koncerner med dotterbolag i flera länder och överkapacitetsproblem kan göra rationaliseringsvinster genom att välja att lägga ner verksamheten just i Sverige. I samband med ett ökat antal varsel vid driftsinskränkningar, i vissa fall med nedläggning av hela verksamheten som följd, har regeringen uppmärksammat frågan om arbetsgivarens ansvar för personer som hotas av uppsägning. Särskilt har den aktualiserats när överflyttning av verksamheter till andra länder sker i syfte att finna ökade rationaliseringsvinster. Mot denna bakgrund menar regeringen att det finns behov av att kartlägga vilka regler som finns i andra länder inom EU beträffande arbetsgivarens ansvar vid företagsnedläggelser.

2.2 Uppdraget och dess genomförande

Regeringen har därför uppdragit åt AMS att i samverkan med ALI kartlägga rättsläget i EU:s medlemsstater vad gäller arbetsgivares ansvar vid företagsnedläggelser. Enligt regeringens direktiv skall kartläggningen omfatta såväl offentlig som civilrättslig reglering. Vad gäller den offentligrättsliga regleringen skall myndigheternas tillsyns- och tillståndsuppgifter belysas, i den civilrättsliga delen uppskovsmekanismer, turordningsregler och olika former av kompensationer för personer som hotas av uppsägning. Därutöver skall arbetsmarknadsparternas roll vid företagsnedläggningar beskrivas med tyngdpunkt på avtal och sociala planer i form av kompetensutveckling.

AMS generaldirektör Anders L Johansson har gett chefsjuristen Eva Westberg i uppdrag att genomföra kartläggningen i samverkan med professor Niklas Bruun vid ALI. Eva Westberg har varit projektledare och Niklas Bruun har haft det vetenskapliga ansvaret för projektet. Jur. kand. Jonas Lindblad har projektanställts på heltid som sekreterare i utredningen. Verksjuristen Anna-Lena Söderström vid AMS och - i slutet av projekttiden även verksjuristen Annika Lundbäck Melz vid AMS - har ingått i projektgruppen.

Kartläggningen har genomförts i tre faser.

I fas ett genomfördes en probleminventering och insamling av tillgängligt underlag. Genomgången har kompletterats med intervjuer med företrädare för berörda verksamheter inom Arbetsmarknadsverket. Med denna problemorientering som grund fastställdes projektets avgränsningar, upplägg och frågeställningar.

I fas två har en preliminär rapport med en genomgång av den arbetsrättsliga regleringen färdigställts för varje icke nordisk stat, vilken har skickats till en utländsk expert för kontroll, komplettering och uppdatering. För denna granskning har följande välrenommerade experter anlåtts

- Nederländerna - lektor Taco van Peijpe
- Tyskland - professor Thomas Blanke och assistent Edgar Rose
- Italien - professor Bruno Veneziani
- Storbritannien - professor Alan C. Neal
- Frankrike - lektor Christophe Vigneau
- Spanien - professor Antonio Ojeda-Aviles

Denna expertgenomgång borgar för att beskrivningen av de utländska arbetsrättssystemen är aktuell och adekvat. När det gäller den offentligrättsliga regleringen och myndighetsverksamheten har ett nätverk av arbetsmarknadsmyndigheter inom EU använts för informationshämtningen. Inkomna svar har i denna del dock varit av mycket skiftande kvalitet.

I fas tre har beskrivningen av de olika EU-medlemsstaternas nationella regleringar analyserats och sammanställts i en gemensam struktur. Dessutom har den jämförande delen av rapporten och slutsatserna av kartläggningen utarbetats.

2.3 Avgränsningar

Kartläggningsuppdraget har alltså gått ut på att utreda hur regleringen av arbetsgivares ansvar vid företagsnedläggningar ser ut inom EU:s medlemsländer. Utredningen har inom den relativt strama tidtabellen valt att koncentrera sig på, förutom Sverige, de stora medlemsstaterna i EU (Frankrike, Italien, Spanien, Storbritannien och Tyskland) samt stater som ligger nära Sverige (Danmark, Finland och Nederländerna).

Vi har tolkat uppdraget så att det framför allt är inriktat på att klarlägga den institutionella strukturen och regleringssystemen i de olika staterna. Vi har alltså inte primärt uppfattat att vår uppgift är att i detalj kartlägga regelsystemen i alla dess enskildheter, utan framför allt att reda ut hur regelsystemen verkar funktionellt vid en nedläggning av ett medelstort eller stort företag. Mot denna bakgrund, och då det vid en total nedläggning oftast inte är fråga om vilka av de anställda som skall sägas upp, har vi avstått från att närmare redogöra för och jämföra turordningsreglerna i den



aktuella staterna. Eventuella särskilda regler för offentliga verksamheter har inte utretts.

Denna rapport ställer den arbetsrättsliga regleringen i fokus, men utsträcker även jämförelsen till att gälla myndigheternas agerande efter det att ett varsel om driftsinskränkning har inkommit. Däremot har ordinarie arbetsmarknadspolitiska insatser som huvudsakligen tillämpas först sedan uppsägningarna har verkställts utelämnats. Vi har inte annat än i förbigående kunnat gå in på bestämmelser i nationella kollektivavtal.

2.4 Uppdragets syfte

En företagsnedläggning kan generellt beskrivas som en tidsbestämd process från det att ett preliminärt beslut om att upphöra med företagsverksamheten har fattats hos ansvariga beslutsfattare till det att företagets verksamhet de facto har upphört och de anställda har förlorat sina anställningar hos den tidigare arbetsgivaren. Regleringen som styr denna process är föremål för en jämförande kartläggning i denna rapport.

I samtliga medlemsländer inom EU kan problem för ett företag leda till en företagsnedläggning. Denna kan ske genom att företaget går i konkurs eller genom att en olönsam del av ett företag helt enkelt läggs ner och avvecklas. Den europeiska unionen kan sägas bygga på ett marknadsekonomiskt tänkande, som utgår från uppfattningen att olönsamma företag i längden inte skall fortsätta bedriva verksamhet. Detta är marknadsekonomins grundlogik, som allmänt accepteras och kan sägas utgöra utgångspunkten för lagstiftningen i samtliga EU-stater. Det finns alltså ingen stat där man genom lagstiftning försöker tvinga fram att en ekonomiskt olönsam verksamhet skall fortsätta. Samtidigt är utgångspunkten att moderna storföretag skall ta ansvar både i förhållande till sina anställda och till samhället och att de anställda skall ha rätt att få en transparent och riktig information om bevekelsegrunderna för företagets beteende samt också en rimlig omställningsperiod för att anpassa sig till den nya situationen. När det gäller synen på vad man i detta hänseende kan kräva av företagen varierar uppfattningarna klart mellan medlemsstaterna och mellan företag.

Syftet med denna kartläggning är alltså att jämföra rättsläget vad avser det kollektiva uppsägningskyddet vid företagsnedläggningar i några viktiga medlemsstater inom EU. Det måste understrykas att jämförelsen här inriktar sig på regelsystemet och dess strukturella uppbyggnad. Det finns inget empiriskt material som visar t.ex. vilka kostnader som har förknippats med konkreta företagsnedläggelser och hur lång tid de har tagit. Däremot kan vi granska vilka möjligheter olika system erbjuder att förlänga processen och vilka instrument som står till de olika parternas förfogande. Därigenom kan vi åtminstone få ett sakligt och informativt underlag för att diskutera olika faktorer i systemet som kan leda till direkta kostnader eller som indirekt - genom att förorsaka tidsmässiga förskjutningar i processen - kan föranleda



kostnader. Också uppgifts- och ansvarsfördelningen mellan de olika aktörerna, framförallt arbetsgivaren och den offentliga makten, har sitt givna intresse i sammanhanget. Höga pålagor för arbetsgivarna behöver inte nödvändigtvis innebära att arbetstagarna får en tryggad eller förmånlig ekonomisk situation. Riskerna för nedläggningar kan genom olika avgifts- eller försäkringssystem kanaliseras till arbetsgivarna kollektivt eller till staten, höga avgångsvederlag måste ställas i relation till arbetslöshetsförsäkringssystemet m.m. Det finns också skäl att understryka att det finns en rad viktiga faktorer som helt ligger utanför denna framställning såsom företagsbeskattningen och kostnader för företagsetablering.

Regeringsuppdraget innebär att kartlägga rättsläget. Vår rapport anlägger därför en deskriptiv ansats. Vi beskriver systemen och pekar på skillnader och likheter. Vi har inte till uppdrag att presentera rättspolitiska rekommendationer.

2.5 Den rättsliga bakgrunden

Regleringen av kollektiva uppsägningar uppvisar flera gemensamma drag i de olika EU-länderna. Detta är ingen tillfällighet. De nationella reglerna har inte utvecklats helt oberoende av varandra, utan de har vissa gemensamma utgångspunkter och förebilder. Inom den internationella arbetsorganisationen ILO utarbetades redan år 1963 en rekommendation om uppsägning av anställningsavtal (nr 119). Denna reglering ersattes år 1982 av en konvention (nr 158) och en rekommendation (nr 166) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ.

Redan i dessa grundläggande instrument gjordes skillnaden klar mellan uppsägning av kollektiva eller ekonomiska och organisatoriska orsaker å ena sidan och personliga skäl å andra sidan. Vidare krävdes giltigt skäl för uppsägningen.

Denna gemensamma bakgrund var en av faktorerna som möjliggjorde ett av de första arbetsrättsliga direktiven i den europeiska gemenskapen, nämligen 1975 års direktiv om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar (75/129/EEC). Direktivet som i dag gäller i något reviderad och konsoliderad form (98/59/EG) uppställer en rad gemensamma krav på medlemsstaterna. Information och överläggningar skall äga rum i syfte att nå överenskommelse i situationer då arbetsgivaren överväger att vidta kollektiva uppsägningar. Behöriga myndigheter skall informeras genom en särskild anmälan och uppsägningar får verkställas tidigast 30 dagar efter en sådan anmälan.

För en effektiv hantering av förändringar i arbetslivet är just de anställdas rätt till inflytande i företagen av central betydelse. Som synes uppnås arbetstagarinflytande i direktivet om kollektiva uppsägningar genom



information och samråd med de anställda inför viktiga beslut. Senare har samma modell för arbetstagarinflytande använts i direktivet (94/95/EG) om europeiska företagsråd, som genom direktiv (97/74/EG) numera även omfattar Storbritannien, och direktivet (2002/14/EG) om inrättande av en allmän ram för information till samråd med arbetstagare i EG. I viss utsträckning bör även dessa direktiv beaktas vid kollektiva uppsägningar.

Inom EU har uppsägningsskyddet även gjorts till en grundläggande rättighet i den stadga om grundläggande rättigheter som antogs år 2000 i Nice. Därigenom kan man säga att uppsägningsskyddet är en central del av den europeiska social- och arbetsrättsliga modellen.

Denna gemensamma normativa och kulturella europeiska bakgrund gör att det inte är ogörligt att jämföra regleringen i olika medlemsländer. Alla länder måste ju uppfylla vissa gemensamma minimikrav. Vi inleder därför den egentliga framställningen med en genomgång av de internationella instrumenten på området, innan vi kommer in på kartläggningen av regelsystemen i de olika medlemsstaterna.¹

3 Internationell reglering

3.1 ILO konventionen (nr 158) och rekommendationen (nr 166) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ

På internationell nivå finns grundläggande bestämmelser om anställningsskydd i ILO konventionen (nr 158) om uppsägning av anställningsavtal på arbetsgivarens initiativ. Till konventionen ansluter en rekommendation (nr 166) med kompletterande bestämmelser i samma ämne. Konventionen är avsedd för ratificering av ILO:s medlemsstater. Rekommendationen har inte samma bindande karaktär, men tanken är att den skall beaktas vid utformningen av de nationella reglerna. Av de för studien aktuella länderna har konventionen hittills ratificerats av Sverige (1983), Spanien (1985), Frankrike (1989) och Finland (1992). Innehållet i konventionen och rekommendationen anger minimistandarder som i en viss fråga anger den lägsta godtagbara nivån.

3.1.1 Giltigt skäl för uppsägning

Arbetstagarens skydd mot ogrundade uppsägningar regleras i artiklarna 4-6 i konventionen. I rekommendationen anges ytterligare omständigheter som inte borde få ligga till grund för en uppsägning. Utgångspunkten är att

¹ Studien av den internationella regleringen under avsnitt 3 har utgått från följande rapporter: Fulham, R., *Collective Redundancies; Provisions and Procedures in the European Union*, AEEU, London 1995, och Hellsten, J., *Provisions and Procedures Governing Collective Redundancies in Europe*, Finnish Metalworkers' Union, 2001.



uppsägning bara får ske med stöd av ”giltigt skäl” (”valid reason”) och att skälet skall vara kopplat till ”arbetstagarnas duglighet eller uppförande” eller till ”verksamhetens behöriga gång i företaget eller förvaltningen” (artikel 4). Såvitt avser själva gränsdragningen finns det bestämmelser som pekar ut ett antal omständigheter som inte får läggas till grund för en uppsägning. Konventionen saknar dock riktlinjer för bedömningen av vad som utgör verksamhetsrelaterade skäl eller hur sådana skäl skall bedömas.

3.1.2 Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter samt anmälan till behörig myndighet

När arbetsgivaren överväger uppsägningar på grund av ekonomiska, teknologiska, strukturella eller liknande skäl skall han överlägga med arbetstagarnas företrädare innan uppsägningarna verkställs (artikel 13). Han skall i god tid informera dem och ange skälen till de planerade uppsägningarna. Dessutom skall han ange hur många arbetstagare och vilka kategorier av dem som berörs av den tilltänkta åtgärden samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas. Arbetstagarrepresentanterna skall så snart som möjligt, och i enlighet med nationell rätt, få tillfälle till överläggningar eller i vart fall lindra de skadliga effekter som uppsägningarna för med sig. Det kan t.ex. bli fråga om att finna någon annan sysselsättning för de arbetstagare som hotas av uppsägningar.

Arbetsgivare som överväger att vidta uppsägningar av ekonomiska eller liknande skäl skall så fort som möjligt underrätta den behöriga myndigheten och lämna motsvarande information som har lämnats till arbetstagarrepresentanterna. Denna anmälan och information skall lämnas viss tid före uppsägningarna. Konventionsstaterna skall själva precisera tidsperiodens längd. Konventionsstaterna har också rätt att begränsa arbetsgivarens skyldigheter mot arbetstagarrepresentanterna och myndigheterna till sådana fall där uppsägningarna berör åtminstone ett visst antal arbetstagare.

I rekommendationen framhålls att alla berörda parter bör försöka begränsa uppsägningarna och lindra deras verkningar, dock utan att motverka en effektiv drift av företaget eller förvaltningen. Om det är lämpligt får även den behöriga myndigheten medverka till detta (punkten 19). De åtgärder som bör övervägas skall syfta till att begränsa antalet nyanställningar, sprida uppsägningarna över en viss tidsperiod för att andelen naturliga uppsägningar skall öka samt omplacera, utbilda eller omskola arbetstagare. Det bör också bli aktuellt att överväga frivilliga förtida pensionsavgångar (där arbetstagaren får ett tillfredsställande skydd för sin inkomst), begränsning av overtidsarbete eller förkortning av den ordinarie arbetstiden (punkterna 21-22), kontakter med andra tänkbara arbetsgivare eller inkomststöd under utbildning m.m. (punkterna 25-26).

3.1.3 Turordning och företrädesrätt till återanställning

I rekommendationen finns föreskrifter om den inbördes turordning som skall gälla bland arbetstagarna när uppsägningar skall ske av ekonomiska eller liknande skäl (punkten 23). Det framgår att arbetsgivaren bör fastställa turordningen med stöd av kriterier som är bestämda i förväg. Kriterierna bör ta vederbörlig hänsyn till både företagets och arbetstagarnas intressen.

Vidare bör enligt rekommendationen en arbetstagare som har sagts upp av ekonomiska eller liknande skäl ha företrädesrätt till återanställning när arbetsgivaren avser att nyanställa en arbetstagare med jämförbara kvalifikationer (punkten 24). Rätten till återanställning förutsätter dock att arbetstagaren inom en viss tid för fram önskemål i den riktningen. Det är också tillåtet att sätta en tidsgräns för arbetstagarnas rättigheter.

3.1.4 Uppsägningstid och avgångsvederlag

Enligt konventionen skall en arbetstagare som har blivit uppsagd ha rätt till skäligen uppsägningstid eller ersättning (artikel 11). Det förutsätter att arbetstagaren inte har gjort sig skyldig till någon allvarlig förseelse. Med detta menas en förseelse som är av sådan natur att det inte rimligen kan begäras att arbetsgivaren skall låta anställningen fortsätta under en uppsägningstid. I sådana fall finns det alltså möjlighet för arbetsgivaren att avsluta anställningen med omedelbar verkan. När en arbetstagare har blivit uppsagd bör han enligt rekommendationen ha rätt till viss ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att kunna söka nytt arbete (punkten 16).

Enligt konventionen skall den uppsagde arbetstagaren ha rätt till ett avgångsvederlag eller någon annan form av inkomstskydd. Förmånerna kan ges formen av ett avgångsvederlag som utgår från arbetstagarens anställningstid, lönenivå eller liknande. Men det kan också vara fråga om bidrag under en period av arbetslöshet eller förmåner enligt socialförsäkringen (artikel 12, se även punkt 18 i rekommendationen).

3.1.5 Överprövning av uppsägning och sanktioner

När en uppsägning väl har skett är arbetstagaren enligt konventionen tillförsäkrade en generell rätt att få åtgärden överprövad. En arbetstagare som anser sig ha blivit uppsagd utan giltigt skäl skall alltså kunna få sin sak prövad av ett opartiskt organ, t.ex. en domstol, arbetsdomstol, skiljenämnd eller skiljedomare (artikel 8).

Arbetstagarnas rätt till överprövning skall omfatta de materiella förutsättningarna för uppsägningen. Konventionen medger inte att medlemsstaterna inskränker det prövande organets behörighet till att avse den formella hanteringen hos arbetsgivaren. Överprövningsinstansen skall därför ha möjlighet att gå in på de skäl som arbetsgivaren har angett och övriga omständigheter i målet, för att kunna besluta om det fanns giltiga skäl för åtgärden eller inte. När arbetsgivaren har åberopat skäl som är



hänförliga till verksamhetens behöriga gång skall det kunna prövas om uppsägningen rent faktiskt har vidtagits av den orsaken (artikel 9).

När det gäller sanktionssystemet innebär konventionen att de prövande organen skall kunna döma ut ekonomisk eller annan ersättning, om de inte har behörighet eller inte finner det lämpligt att ogiltighetsförklara uppsägningen eller förordna om ett återinsättande av arbetstagaren (artikel 10).

3.2 Direktivet om kollektiva uppsägningar

Direktiv (98/59/EG) om tillnärmning av medlemsstaternas lagstiftning om kollektiva uppsägningar ersätter direktiv (75/129/EEG) och ändringsdirektivet (92/56/EEG) i samma ämne. Direktivet lägger vissa skyldigheter på arbetsgivaren inför en kollektiv uppsägning. För det första är det fråga om skyldigheten att informera och överlägga med arbetstagarnas representanter. För det andra innebär direktivet att arbetsgivaren skall iakttä ett visst förfarande vid kollektiva uppsägningar. Arbetsgivaren skall då fullgöra ett antal olika skyldigheter mot vederbörande nationell myndighet.

Direktivet om kollektiva uppsägningar är ett tvingande minimidirektiv, dvs. medlemsländerna kan ställa upp längre gående krav än direktivet föreskriver, men inte underskrida dess standard. Medlemsstaterna får främja eller tillåta tillämpning av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagarna (artikel 5).

3.2.1 Definitioner och tillämpningsområde

Med kollektiva uppsägningar avses uppsägningar från arbetsgivarens sida av ett eller flera skäl som inte kan hänföras till berörda arbetstagare personligen (artikel 1.1.a). Föreskrifterna blir dock tillämpliga endast om uppsägningarna har viss omfattning. Medlemsstaterna kan välja mellan två alternativ. Enligt det första alternativet är direktivet tillämpligt om arbetsgivare inom en tid av 30 dagar säger upp:

- minst 10 arbetstagare i verksamheter som normalt sysselsätter mer än 20 men färre än 100 anställda,
- minst 10 procent av antalet anställda i verksamheter som normalt sysselsätter minst 100 men högst 300 anställda,
- minst 30 arbetstagare i verksamheter som normalt sysselsätter minst 300 anställda.

Det andra alternativet innebär att beräkningsperioden är 90 dagar och att direktivet skall tillämpas om antalet uppsägningar under den perioden uppgår till minst 20. I detta fall tas ingen hänsyn till det normala antalet arbetstagare på arbetsplatsen. För båda alternativen gäller dock att man vid beräkningen av antalet uppsägningar skall räkna in också upphörande av enskilda arbetstagares anställningsavtal, om antalet uppgår till minst fem.

Direktivet omfattar inte anställningar för begränsad tid eller för vissa arbetsuppgifter, utom där sådana arbeten upphör i förtid, och inte heller arbetstagare anställda hos offentliga myndigheter eller offentligrättsliga innerättningar eller besättningar på sjögående fartyg (artikel 1.2).

Den omständighet att begreppet ”kollektiva uppsägningar” definieras i direktivet, innebär att det är ett gemenskapsrättsligt begrepp som inte medlemsstaterna själva kan definiera i sina rättsordningar.

3.2.2 Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanterna

När en arbetsgivare överväger kollektiva uppsägningar skall han i god tid inleda överläggningar med arbetstagarrepresentanten i syfte att söka nå en överenskommelse (artikel 2.1). Vid överläggningarna skall parterna i vart fall diskutera olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet arbetstagare. Överläggningar skall också i vart fall omfatta olika möjligheter att lindra konsekvenserna av uppsägningarna. Vilka lösningar som skall sökas anges inte. Möjliga åtgärder kan dock vara omplacering eller omskolning av övertaliga arbetstagare. Medlemsstaterna kan föreskriva att arbetstagarrepresentanter skall ha rätt att anlita experthjälp (artikel 2.2).

För att göra det möjligt för arbetstagarrepresentanterna att lägga fram konstruktiva förslag skall arbetsgivaren i god tid under överläggningarna förse dem med all relevant information (artikel 2.3). Han måste skriftligen ange:

- skälen till de planerade uppsägningarna,
- antalet arbetstagare som skall sägas upp och vilka kategorier de tillhör,
- antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,
- den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall verkställas,
- vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna i den mån nationell lagstiftning ger arbetsgivaren befogenhet att avgöra detta samt
- beräkningsmetoder för eventuell ersättning (avgångsvederlag) utöver dem som är fastställda i nationell lag/praxis.

Skyldigheten att informera och överlägga äger tillämpning oberoende av om beslutet rörande kollektiv uppsägning har fattats av arbetsgivaren eller av ett företag som kontrollerar arbetsgivaren. Dessutom skall man vid prövningen av påstådda brott mot direktivets krav på information, överläggningar och skriftliga meddelanden inte beakta invändningar från arbetsgivaren, om att han i sin tur inte hade fått nödvändig information från det företag som fattade beslutet som föranledde de kollektiva uppsägningarna (artikel 2.4).

3.2.3 Statens roll

Arbetsgivaren skall tillställa den behöriga myndigheten kopior av skriftväxlingen med arbetstagarrepresentanterna, dock med undantag för



kriterier för urval och beräkning av avgångsvederlag (artikel 2.3). Vidare skall arbetsgivaren skriftligen anmäla alla planerade kollektiva uppsägningar till den behöriga myndigheten. Anmälan skall innehålla all relevant information, i synnerhet skälen till uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts samt den tidsperiod under vilken uppsägningarna skall gälla. Arbetstagarrepresentanterna skall få en kopia av anmälan och får framföra synpunkter till myndigheten (artikel 3).

Planerade kollektiva uppsägningar som har anmälts till den behöriga myndigheten får verkställas tidigast 30 dagar efter det att anmälan har gjorts. Detta påverkar inte individuella rättigheter vid uppsägningar, t.ex. rätten till uppsägningstid. Medlemsländerna kan ge den behöriga myndigheten befogenhet att förkorta eller förlänga tidsperioden. Denna period får förlängas till 60 dagar om det är antagligt att uppkommande problem inte kan lösas under den kortare tiden som kan vara föreskriven. Men myndigheterna får även ge den behöriga myndigheten en längre gående rätt till förlängning. Arbetsgivaren måste då informeras om förlängningen och de skäl som ligger bakom den, något som skall ske innan den ursprungliga tiden löper ut (artikel 4).

Direktivet föreskriver således ett samspel, dels med arbetstagarna, dels med de myndigheter som har ansvaret för statens arbetsmarknadspolitik.

Medlemstaterna skall se till arbetstagarrepresentanterna eller arbetstagarna har tillgång till administrativa eller rättsliga förfaranden för att genomdriva direktivets skyldigheter (artikel 6). Direktivet innehåller dock inga regler om sanktioner. Enligt artikel 5 i EG-fördraget åvilar det medlemsländer att vidta alla lämpliga åtgärder för att säkerställa gemenskapsrättens tillämpning. Den nationella lagstiftningen skall därför vara förenad med sanktioner som överensstämmer med vad som gäller för överträdelse av liknande inhemska regler. Sanktionerna skall i vart fall vara effektiva, proportionerliga och avskräckande.

3.3 Direktivet om europeiska företagsråd

Direktiv (94/45/EG) om europeiskt företagsråd, som genom direktiv (97/74/EG) numera även omfattar Storbritannien, syftar till att förbättra arbetstagarens rätt till information och samråd i verksamheter, som omfattar företag i flera medlemsländer (gemenskapsföretag) och koncerner, som omfattar verksamheter i flera medlemsländer (grupp av gemenskapsföretag). För att uppnå detta mål skall, då sådant initiativ tas enligt artikel 5, ett europeiskt företagsråd eller något annat förfarande för information och samråd med arbetstagarna inrättas i alla gemenskapsföretag eller grupper av gemenskapsföretag (artikel 1).

Direktivet omfattar endast företag och företagsgrupper, som har verksamhet i två eller flera EU-länder och som har minst 1 000 arbetstagare sammanlagt



i medlemsländerna. Dessutom skall åtminstone två av verksamheterna sysselsätta minst 150 arbetstagare (artikel 2).

Direktivet föreskriver ett samrådsförfarande i två olika stadier. Först skall det förhandlas om att upprätta ett europeiskt företagsråd eller ett förfarande för information och samråd. Detta gäller de yttre formerna för det koncernfackliga samarbetet. Efter det att ett organ eller förfarande kommit till stånd skall information och samförstånd ske inom dess ram och med uppfyllande av direktivets krav.

I bilagan till direktivet finns en rad tilläggsföreskrifter. Dessa är endast tillämpliga om parterna bestämmer att de skall tillämpas, om den centrala ledningen vägrar inleda förhandlingar, eller om parterna i förhandlingar inte når fram till ett eget avtal inom tre år. Tilläggsföreskrifterna föreskriver en miniminivå, som medlemsländerna skall följa vid nationellt genomförande av direktivet.

Av tilläggsföreskrifterna framgår att det europeiska företagsrådet skall ha rätt till samråd i två olika fall.

För det första skall det europeiska företagsrådet ha rätt till minst ett sammanträde per år med den centrala ledningen för att, på grund val av en rapport som den centrala ledningen sammanställt, få information och samråda om utvecklingen i gemenskapsföretagets eller gemenskapsgruppens affärsverksamhet och om dess framtidsutsikter. Den lokala ledningen skall underrättas om detta. Mötet skall särskilt handla om verksamhetens struktur, ekonomiska och finansiella situation, förväntad utveckling av verksamheten, produktion och försäljning, sysselsättningsläge och förmodad utveckling av detta, investeringar och betydande organisationsförändringar, nya arbetsmetoder eller produktionsprocesser, fusioner, nedskärningar eller nedläggning av företag, verksamheter eller betydande delar av dessa samt kollektiva uppsägningar (p. 2).

För det andra finns skall det europeiska företagsrådet ha rätt till samråd om det uppstår exceptionella omständigheter, som i avsevärd utsträckning påverkar arbetstagarnas intressen, särskilt vad gäller omplaceringar, nedläggningar och uppsägningar. Det europeiska företagsrådet skall då bli underrättat, och på begäran få till stånd ett extra möte med arbetsgivarparten för information och samråd. Det slutliga beslutet ligger dock alltid hos ledningen (p. 3).

Som bekant kan arbetsgivaren enligt direktivet om kollektiva uppsägningar inte som befrielsegrund åberopa att det har varit omöjligt att uppfylla skyldigheten att informera och samråda, då omöjligheten berott på moderbolaget. Direktivet om europeiska företagsråd utvidgar detta ansvar. Här skall dotterbolaget inte bara svara för av koncernledningens underlåtenhet att uppfylla dotterbolagets "egna skyldigheter", utan även för koncernledningens underlåtenhet att uppfylla sina skyldigheter.



Medlemsländerna skall dessutom säkerställa att det finns relevanta administrativa eller rättsliga förfaranden att ta till mot dotterbolaget, då koncernledningen inte uppfyller sina skyldigheter (artikel 11).

Direktivet skall inte påverka arbetstagarnas rätt till information och samråd enligt direktivet om kollektiva uppsägningar eller nationell lagstiftning (artikel 12).

3.4 Direktiv om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i Europeiska gemenskapen

Direktiv (2004/24/EG) om inrättande av en allmän ram för information till och samråd med arbetstagare i EG utfärdades den 11 mars 2002. Senast den 18 februari 2005 skall de flesta medlemsländerna ha infört reglerna. För Danmark, Storbritannien och Irland gäller dock särskilda övergångsregler som innebär att de kan genomföra direktivet stegvis och vänta till år 2008 innan de inför regler om information och samråd med för företag med färre än 100 anställda eller för driftsenheter med färre än 50 anställda.

Direktivet syftar till att inrätta en allmän ram med minimikrav för arbetstagarnas rätt till information och samråd i företag eller på driftsställen inom gemenskapen (artikel 1). Medlemsländernas kan själva bestämma om direktivet skall tillämpas på företag som i ett medlemsland sysselsätter minst 50 arbetstagare, eller driftsställen som i en medlemsland sysselsätter minst 20 arbetstagare (artikel 3). Formerna för information och samråd skall fastställas och genomföras i enlighet med medlemsländernas egen lagstiftning eller praxis för arbetsmarknadsrelationer. När detta sker skall arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna arbeta i samförståndsanda med respekt för varandras ömsesidiga rättigheter och skyldigheter och med beaktande av båda sidors intressen (artikel 1). "Information" definieras som arbetsgivarens överlämnande av uppgifter till arbetstagarrepresentanterna som gör det möjligt för dem att sätta sig in i och granska förhandlingsfrågan. Med "samråd" förstås diskussion eller upprättande av en dialog mellan arbetstagarrepresentanterna och arbetsgivaren (artikel 2).

Enligt artikel 4 skall informationen och samrådet omfatta följande.

- Information om den senaste och den förväntade utvecklingen av företagets eller driftsställets verksamhet och ekonomiska situation.
- Information och samråd om situationen, strukturen och den förväntade utvecklingen när det gäller sysselsättningen i företaget eller driftstället samt om eventuella föregripande åtgärder som planeras, bland annat vid hot mot sysselsättningen.
- Information och samråd om beslut som kan medföra väsentliga förändringar i arbetsorganisation eller anställningsavtalen, inklusive sådana beslut som avses i artikel 2 i direktivet om kollektiva uppsägningar.



Vidare skall informationen överlämnas vid ett sådant tillfälle, på ett sådant sätt och med ett sådant innehåll som gör det möjligt för särskilt arbetstagarrepresentanterna att granska informationen på ett adekvat sätt och vid behov kunna förbereda samråd. Det får betraktas som tämligen oklart hur långt skyldigheten att informera och samråda sträcker sig. Förmodligen kommer det att bli en fråga för EG-domstolen att fastställa vad som är tillämpligt beträffande ”tillfället, sättet och innehållet”. Angående ”tillfället” kan påpekas att direktivet inte uttryckligen anger tidpunkten för när skyldigheten att informera och samråda infaller. Med hänsyn till att direktivet föreskriver att samråd skall äga rum på ett sådant sätt att arbetstagarrepresentanterna kan få motiverade svar på sina eventuella yttranden, torde i vart fall kunna sägas att samråd skall ske innan beslut fattas. Angående ”sättet” bör vidare framhållas att samråd skall ske i syfte att nå en överenskommelse.

Arbetsmarknadens parter har möjlighet att på lämplig nivå avvika från formerna för information och samråd så länge som avvikelserna överensstämmer med de i artikel 1 angivna principerna (artikel 5). Direktivet är alltså semidispositivt och kan frångås genom kollektivavtal. Detta gäller både avtal som har ingåtts före och efter direktivets ikraftträdande.

Medlemsländerna skall införa regler om sekretess för arbetstagarrepresentanter och eventuella experter för information som de uttryckligen fått i förtroende. Vidare skall medlemstaterna ha regler om att arbetsgivaren inte är skyldig att i särskilda fall lämna ut sådan information eller inleda sådant samråd som skulle kunna skada företaget eller vara till allvarligt förfång för dess verksamhet. Medlemsstaterna skall också införa någon typ av överklagandeförfarande om arbetsgivaren kräver sekretess eller inte lämnar ut information (artikel 6).

Medlemsländerna skall se till att arbetstagarrepresentanterna erbjuds tillräckligt skydd för att kunna utföra sina uppgifter (artikel 7) samt föreskriva lämpliga åtgärder och påföljder om arbetsgivare och arbetstagaren inte följer direktivet eller överträder dess bestämmelser. Dessa påföljder skall vara effektiva, proportionella och avskräckande (artikel 8).

Direktivet skall inte påverka de bestämmelser som har antagits i enlighet med direktiven om kollektiva uppsägningar och europeiska företagsråd, och inte heller påverka övriga gällande rättigheter till information, samråd och medverkan enligt nationell lagstiftning (artikel 9).

Till sist kan framhållas att direktivet bara utgör en allmän ram och lämnar stort handlingsutrymme åt medlemsländerna och arbetsmarknadens parter för att fastställa tillämpningsföreskrifter för dess bestämmelser. Det bör också understrykas att det i stor utsträckning redan finns bestämmelser och praxis på detta område i de flesta medlemsstater. I det flesta fall kommer det

därför snarare handla om att anpassa redan befintlig praxis till de mål som åsyftas med detta direktiv, än att införa ny praxis.

4 Nationella regleringar

4.1 Sverige

4.1.1 Definition av kollektiva uppsägningar

I svensk arbetsrättslig lagstiftning saknas begreppet ”kollektiva uppsägningar”. De bestämmelser som tillämpas vid uppsägningar från arbetsgivarens sida på grund av ett eller flera skäl som inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, dvs. vid arbetsbrist, tar sikte på såväl en som flera personer. Uppsägningar på grund av arbetsbrist regleras i lagen (1982:80) om anställningsskydd (LAS). Arbetsbristen behöver alltså inte vara kollektiv, utan kan hänföra sig till en enda person även på stora arbetsplatser.

4.1.2 Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter

Enligt 19 § 1 st lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) skall arbetsgivaren på eget initiativ fortlöpande hålla en kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation underrättad om verksamhetens produktionsmässiga och ekonomiska utveckling samt riktlinjerna för personalpolitiken. Informationen rör främst allmänna förhållanden och tar inte, såsom medbestämmandeförhandlingarna, sikte på konkreta beslut i verksamheten. Regeln är dispositiv och parterna har möjlighet att i avtal närmare utveckla regelns tillämpning. Enligt 19 § 2 st MBL har arbetsgivaren ålagts viss skyldighet att ge arbetstagersidan biträde att ta emot och analysera information om verksamheten. Reglerna syftar till att tillförsäkra arbetstagersidan den information som behövs för att i verksamheten utöva ett ändamålsenligt medinflytande i främst företagslednings- och arbetsledningsfrågor.

Enligt 11 § 1 st 1 p MBL skall arbetsgivare på eget initiativ inleda förhandling med kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer innan han beslutar om en ”viktigare förändring” i sin verksamhet. Hit hänförs bl.a. beslut som rör formerna för verksamheten och dess omfattning i stort. Sådana beslut kan exempelvis gälla en företagsnedläggning eller driftsinskränkning som medför kollektiva uppsägningar. Förhandlingsskyldighet finns alltid i en uppsägningssituation på grund av arbetsbrist, även om uppsägningsbeslutet endast berör en arbetstagare. Om arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, och det inte rör sig om ett tillfälligt avtalslöst tillstånd, skall han enligt 13 § MBL förhandla med samtliga berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist.



Förhandlingen skall inledas i så god tid att det som anförs av arbetstagar sidan skall ha reella möjligheter att på ett meningsfullt sätt ingå i arbetsgivarens beslutsunderlag. Den aktuella förhandlingsfrågans omfattning kommer på så vis att avgöra tidpunkten för förhandlingsinträdet. I första hand förs förhandlingarna med den lokala arbetstagarorganisationen, dvs. den fackliga motpart som normalt deltar i lokala förhandlingar. Om parterna skiljs åt utan samförstånd kan arbetstagar sidan enligt 14 § MBL begära att arbetsgivaren även skall förhandla med den centrala arbetstagarorganisationen. En sådan begäran skall framställas utan dröjsmål efter det att den lokala förhandlingen har avslutats. Det förutsätts att den fackliga organisationen har rätt till skäligt rådrom.

Arbetsgivaren måste avvakta med att fatta beslut till dess förhandlingarna på lokal nivå, och eventuellt på central nivå, har avslutats. Om det finns synnerliga skäl, kan arbetsgivaren fatta beslut dessförinnan. Möjligheten till ett sådant uppskov skall användas restriktivt och endast i rena undantagsfall, eftersom arbetsgivaren inte kan lastas för att tiden inte medger förhandling före beslut.

Leder de lokala förhandlingarna till enighet mellan parterna kan arbetsgivaren fatta beslut i enlighet härmed. Frånfaller arbetsgivaren därefter sin ståndpunkt utan att nya omständigheter har tillkommit och beslutar något annat än vad han tidigare har föreslagit, kan detta vara att bedöma som ett åsidosättande av förhandlings- och uppskovsskyldigheten med åtföljande skadeståndsansvar. Vill arbetsgivaren av i och för sig behöriga skäl ändra sitt beslut innebär reglerna om primär förhandlingsskyldighet en skyldighet för honom att förhandla igen.

I förhandlingsskyldigheten ligger en skyldighet att lämna all information som är relevant för förhandlingsfrågan. I 15 § MBL preciseras vilka upplysningar arbetsgivaren i god tid skriftligen skall lämna motparten inför ett beslut om uppsägning på grund av arbetsbrist, nämligen:

- skälen till de planerade uppsägningarna,
- antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
- antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör,
- den tidsperiod under vilka uppsägningarna skall ske, samt
- beräkningsmetoden för eventuella ersättningar utöver vad som följer av lag eller kollektivavtal.

Arbetsgivaren skall också lämna arbetstagarens representanter en kopia av den anmälan som har lämnats till länsarbetsnämnden.

Vid medbestämmandeförhandlingar behandlas dels frågan om möjliga alternativ till arbetsgivarens bedömning om arbetsbrist, dels frågan om hur en föreslagen åtgärd skall genomföras. Vidare behandlas frågan om turordning under förutsättning att alla andra möjligheter för att undvika uppsägning har uttömts. Någon annan turordning än vad som framgår av 22



§ LAS kan överenskommas med stöd av kollektivavtal. Dessutom har arbetsgivaren en långtgående skyldighet att undvika uppsägningar genom att undersöka möjligheten att omplacera berörd arbetstagare till ett annat arbete hos sig utan att någon annan arbetstagare blir uppsagd.

Omplaceringsreglerna är tvingande. Genom individuella avtal eller kollektivavtal är det möjligt att utsträcka omplaceringsskyldigheten. Sådana avtal kan exempelvis utsträcka omplaceringsskyldigheten till att gälla i koncernförhållanden.

4.1.3 Anmälan till behörig myndighet

Enligt 1 § lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder, den s.k. främjandelagen, skall arbetsgivaren varsla länsarbetsnämnden om minst fem arbetstagare berörs av ett beslut om driftsinskränkning eller om driftsinskränkningen under en period av 90 dagar kan antas medföra att antalet uppsägningar sammanlagt uppgår till minst 20.

Enligt 2 § främjandelagen skall varsel om en sådan driftsinskränkning lämnas skriftligen

- minst två månader före driftsinskränkningen, om högst 25 arbetstagare berörs av en uppsägning,
- fyra månader före driftsinskränkningen, om fler än 25 men högst 100 arbetstagare berörs av en uppsägning, och
- sex månader före driftsinskränkningen, om fler än 100 arbetstagare berörs av en uppsägning.

Enligt 2 a § främjandelagen skall varslet innehålla uppgift om

- skälen till de planerade uppsägningarna,
- antalet arbetstagare som avses bli uppsagda och vilka kategorier de tillhör,
- antalet arbetstagare som normalt sysselsätts och vilka kategorier de tillhör, samt
- den tidpunkt då driftsinskränkningen är avsedd att genomföras och den tidsperiod under vilken uppsägningarna är avsedda att verkställas.

Senast en månad före driftsinskränkningen skall arbetsgivaren skriftligen komplettera varslet med

- uppgifter om vilka arbetstagare som berörs av uppsägningen,
- relevant information om förda MBL-förhandlingar, t.ex. i form av protokoll, och
- en kopia av den skriftliga information som har lämnats till de fackliga organisationerna.

Undantaget från varselskyldigheten vid oförutsedda händelser har beträffande uppsägningar begränsats så att varsel aldrig får lämnas senare än en månad före driftsinskränkningen.

Om arbetsgivaren är skyldig att primärförhandla enligt 11 § MBL kan denne underrätta länsarbetsnämnden samtidigt som en sådan förhandling begärs.



Underrättelsen kan helt ersätta skyldigheten att varsla. För detta krävs att underrättelsen är skriftlig, att den lämnas senast vid de tidpunkter som gäller för varsel samt att den innehåller de obligatoriska uppgifter som skall finnas i ett varsel.

4.1.4 Uppsägningstider

Uppsägningstid börjar löpa när uppsägning har meddelats. Huvudregeln är att det har skett när den anställde har fått del av beslutet. Uppsägningen skall bekräftas genom ett skriftligt besked till den anställde. Vissa formella krav ställs på innehållet i en sådan uppsägningshandling.

För såväl arbetsgivare som arbetstagare gäller enligt 11 § LAS en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Vid uppsägningar från arbetsgivarens sida ökar uppsägningstiden med hänsyn till arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren. Det är alltså möjligt att räkna med tidigare anställningar hos samma arbetsgivare. Följande uppställning kan göras:

Anställningstid	Uppsägningstid
2 år men kortare än 4 år	2 månader
4 år men kortare än 6 år	3 månader
6 år men kortare än 8 år	4 månader
8 år men kortare än 10 år	5 månader
Minst 10 år	6 månader

Dessa uppsägningstider gäller endast vid anställningsavtal som har ingåtts fr.o.m. den 1 januari 1997. För anställningsavtal som har ingåtts dessförinnan är uppsägningstidens längd beroende av arbetstagarens ålder. Även då gäller en minsta uppsägningstid av en månad. Arbetstagare som har varit anställda hos arbetsgivaren de senaste sex månaderna eller sammanlagt minst tolv månader under de senaste två åren har rätt till följande uppsägningstider.

Ålder	Uppsägningstid
25-29 år	2 månader
30-34 år	3 månader
35-39 år	4 månader
40-44 år	5 månader



Minst 45 år	6 månader
-------------	-----------

Under många år framåt kommer således två parallella regelsystem att gälla för uppsägningstidens längd. Reglerna är semidispositiva och kan därför frångås genom eller med stöd av kollektivavtal.

I verkstadsindustrins tjänstemannaavtal gäller följande uppsägningstider om anställningen har ingåtts före den 1 februari 2001.

	Tjänstemannens uppsägningstid					
	Tjänstemannen har					
	ej fyllt 25 år	fyllt 25år	Fyllt 30 år	fyllt 35 år	fyllt 40 år	fyllt 45 år
Anställningstid vid företaget	Uppsägningstid i månader					
Mindre än 6 månader	1	1	1	1	1	1
fr.o.m. 6 månader till 6 år	1	2	3	4	5	6
fr.o.m. 6 år till 9 år	2	3	4	5	5	6
fr.o.m. 9 år till 12 år	-	3	4	5	6	6
fr.o.m. 12 år	-	3	4	6	6	6

Har en uppsagd tjänsteman vid uppsägningdagen uppnått 55 års ålder och då har tio års sammanhängande anställningstid skall den gällande uppsägningstiden förlängas med sex månader enligt detta avtal.

4.1.5 Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare

I Sverige saknas lagstiftning om avgångsvederlag. På delar av arbetsmarknaden finns det dock sedan länge kollektivavtal som syftar till att underlätta arbetstagarens omställning vid omstruktureringar i verksamheten. Sådana avtal finns i dag på det privata tjänstemannaområdet i form av omställningsavtal samt inom den statliga sektorn i form av ett kollektivavtal om trygghetsfrågor.

Ett omställningsavtal kan liknas vid en försäkring där försäkringspremien betalas genom att arbetstagaren avstår löneutrymme och arbetsgivaren vinstutrymme. Syftet med ett omställningsavtal är att genom förebyggande insatser i form av främst kompetensväxling motverka uppsägningar och, om sådana inte går att undvika, motverka lång arbetslöshet i samband med omstruktureringar. Anställda som inte kan erbjudas fortsatt sysselsättning



med sina tidigare arbetsuppgifter får ekonomiskt stöd för kompetenshöjande insatser och vägledning för byte av yrke eller arbetsuppgifter.

Inom det privata tjänstemannaområdet verkar Trygghetsrådet, som tillhandahåller olika former av omställningsstöd. Arbetstagare som omfattas av omställningsavtalet kan få två olika former av stöd. Omställningsstöd handlar om personlig rådgivning och vägledning mot ett nytt arbete eller mot start av ett eget företag. Omställningsstödet kan också omfatta ett ekonomiskt bidrag till kompetensutveckling i form av utbildning eller praktik. Den andra formen av stöd, avgångsersättning (AGE), är en inkomstutfyllnad och beräknas med utgångspunkt från den inkomstrelaterade arbetslöshetsförsäkringen. Riktningen är att den arbetslöse skall få en ersättning som tillsammans med arbetslöshetsersättningen motsvarar 70 procent av den tidigare lönen. Trygghetsrådet erbjuder även kostnadsfri rekryteringsservice till företag som behöver anställa för kortare eller längre tid.

LO-anslutna medlemmar inom det privata näringslivet kan vid uppsägning på grund av arbetsbrist få avgångsbidragsersättning (AGB). Det är ett renodlat ekonomiskt stöd och förmånerna är avsevärt lägre än vad som lämnas enligt de avtal som tillämpas av Trygghetsrådet och Trygghetsstiftelsen.

4.1.6 Tvister och sanktioner

4.1.6.1 Enligt lagen om anställningsskydd

En arbetstagare som vill angripa en felaktig uppsägning kan yrka skadestånd och/eller begära att uppsägningen skall ogiltigförklaras.

Enligt 38 § LAS blir en arbetsgivare som bryter mot lagens regler om uppsägning skyldig att betala skadestånd till arbetstagaren. Däremot kan inte den fackliga organisationen få skadestånd för egen del när en medlem har blivit kränkt. Två olika typer av skadestånd kan utgå, ett ekonomiskt och ett allmänt skadestånd. Det först nämnda avser ersättning för den löneförlust som arbetstagaren har lidit på grund av arbetsgivarens åtgärder. Det sist nämnda är ett ideellt skadestånd som skall kompensera den kränkning lagbrottet har inneburit.

Om en uppsägning utan saklig grund ogiltigförklaras innebär det att anställningen består. Om arbetsgivaren vägrar rätta sig efter ett sådant domslut finns det ingen sanktion för att framtvinga anställningens fortbestånd. Anställningsförhållandet är i stället att betrakta såsom upplöst, varvid ett särskilt schabloniserat skadestånd kan utdömas enligt 39 § LAS. Skadeståndet faller ut vid sidan av det skadestånd som enligt 38 § LAS kan ha dömts ut i samband med att uppsägningen ogiltigförklarades. Beräkningen av skadeståndet sker med utgångspunkt i arbetstagarens sammanlagda anställningstid hos arbetsgivaren när anställningsförhållandet

- upplöses och bestäms till ett belopp motsvarande
- 16 månadslöner vid mindre än fem års anställningstid,
 - 24 månadslöner vid minst fem men mindre än tio års anställningstid,
 - 32 månadslöner vid minst tio års anställningstid.

Har arbetstagaren fyllt 60 år, höjs beloppet så att det motsvarar 24, 36 respektive 48 månadslöner. Skadeståndet får dock inte bestämmas så att beloppet beräknas efter flera månadslöner än som motsvarar antalet påbörjade anställningsmånader hos arbetsgivaren. Har arbetsgivaren varit anställd mindre än sex månader, skall beloppet ändå motsvara sex månadslöner.

4.1.6.2. Enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet

Om en arbetsgivare bryter mot förhandlingsreglerna i MBL, är sanktionen allmänt skadestånd enligt 55 § MBL. Arbetsdomstolen har i domar fastställt skadestånd på flera hundratusen kronor, då arbetsgivaren på ett flagrant sätt har brutit mot MBL, t.ex. genom att ha låtit bli att förhandla eller påkallat förhandlingar för sent. Det högsta belopp som har dömts ut är 900 000 kr. I normalfallet är beloppen avsevärt lägre. Skadeståndet tillfaller den fackliga organisationen. Det bör i sammanhanget poängteras att arbetsgivarens beslut som sådant dock alltid är giltigt.

4.1.6.3. Enligt främjandelagen

En arbetsgivare som uppsåtligt eller av grov oaktsamhet låter bli att anmäla en driftsinskränkning till länsarbetsnämnden på föreskrivet sätt, kan enligt 17 § främjandelagen åläggas att betala varselavgift till staten. Varselavgiften bestäms till lägst 100 och högst 500 kr för varje arbetstagare och påbörjad vecka som försummelsen avser. Om det finns särskilda skäl kan varselavgiften sättas ned eller bestämmas till ett lägre belopp. Fullständig befrielse från avgift kan också äga rum.

Enligt 18 § främjandelagen prövas frågan om utdömande av varselavgift av den allmänna domstol där arbetsgivaren har att svara i tvistemål i allmänhet. Talan förs av AMS och den skall väckas inom ett år efter driftsinskränkningen. Endast ett fåtal ärenden om varselavgift har avgjorts av domstol sedan 1990. I de fall varselavgift har ålagts av domstolen har avgiften oftast fastställts till 100 kr per arbetstagare och påbörjad vecka.

Här kommer ett exempel på hur varselavgifterna beräknas. Om en arbetsgivare har för avsikt att vidta uppsägningar av 200 personer skall varsel lämnas minst sex månader före det att den första av de uppsagda arbetstagarna får lämna företaget på grund av driftsinskränkningen. Inkommer arbetsgivaren med varsel endast fyra månader före denna tidpunkt, har arbetsgivaren varslat nio påbörjade veckor för sent och varselavgiften kan uppgå till lägst (200 personer x 9 veckor x 100 kr) 180 000 kr och till högst (200 x 9 veckor x 500 kr) 900 000 kr.



I främjandelagen finns även vissa straffsanktioner. Den som i varsel eller i en uppgift som avses i 6 § uppsåtligt eller av grov oaktsamhet lämnar en oriktig uppgift, som inte saknar betydelse, kan enligt 19 § döms till böter eller fängelse i högst ett år. Allmänt åtal får enligt 22 § väckas endast efter medgivande av AMS.

4.1.7 Arbetsmarknadsåtgärder

När en länsarbetsnämnd har tagit emot en varselanmälan, skall nämnden översända en kopia till berörd arbetsförmedling. Arbetsförmedlingen bör då kontakta arbetsgivaren, för att informera om det stöd förmedlingen kan ge de arbetstagare som kommer att sägas upp eller har sagts upp. Länsarbetsnämnden kan tillsätta särskilda samrådsgrupper där representanter för nämnden, arbetsgivaren och kommunen ingår. Syftet med gruppens arbete skall vara att underlätta arbetstagarnas omställning. Vid större varsel kan arbetsförmedlingen upprätta tillfälliga förmedlingar hos arbetsgivaren.

Arbetsförmedlingen kan biträda de som är uppsagda med att söka en ny anställning. Detta kan ske genom AMS Internettjänster, men även genom personlig vägledning.

I förordningen (2000:634) om arbetsmarknadspolitiska program framgår att personer som är eller riskerar att bli arbetslösa kan anvisas arbetsmarknadspolitiska program. Sådana program kan vara praktik, arbetsmarknadsutbildning eller stöd till start av näringsverksamhet m.m. Arbetsförmedlingen kan dock av ekonomiska skäl sällan prioritera de som ännu inte är arbetslösa.

Stöd till en arbetsgivare kan utgå enligt förordningen (2001:626) om stöd till utbildning av anställda, om utbildningen är arbetsmarknadspolitiskt motiverad. Arbetsgivaren kan få stöd om arbetsgivaren anställer en ersättare för den som tar del av utbildningen. Ersättaren skall vara eller riskera att bli långtidsinskriven som arbetssökande vid arbetsförmedlingen. Alternativt kan stöd utgå om utbildningen genomförs i samband med permitteringar eller uppsägningar för att stärka den anställdes möjligheter att behålla sin anställning eller att få ett nytt arbete.

Dessutom har AMS fått ett särskilt regeringsuppdrag att etablera en operativ grupp inom Arbetsmarknadsverket (AMV) för att arbeta med stora varsel på orter som drabbas hårt. Regeringen har för närvarande pekat ut fyra krisorter, nämligen Visby, Degerfors, Katrineholm och Norrköping.

Uppdraget innebär att AMV, utöver ordinarie förmedlingsinsatser, skall intensifiera samarbetet och samordningen med andra myndigheter och organisationer för att underlätta omställningsarbetet och bidra till en sysselsättningsökning. AMV skall samverka med företag, fackliga organisationer, länsstyrelsen, ALMI/Nutek/Vinnova, ESF-rådet, högskolor,

myndigheter, omställningsgrupper och kommuner m.fl. Arbetet skall säkerställa att tillräckliga resurser och kompetens satsas för att effektivt kunna genomföra arbetsmarknadspolitiska insatser.

4.2 Finland

4.2.1 Definition av kollektiva uppsägningar

I Finland regleras uppsägning av anställningsavtal i arbetsavtalslagen, som nyligen har genomgått en totalrevision (Arbetsavtalslagen 26 januari 2001, 55/2001). Den nya lagen trädde i kraft den 1 juni 2001, men den överensstämmer i stort sett med det tidigare rättsläget avseende kollektiva uppsägningar.

Ett arbetsavtal som gäller tills vidare kan enligt 7 kap. 1 § endast av "vägande skäl" sägas upp. I 7 kap 3 § arbetsavtalslagen anges att "arbetsgivaren får säga upp ett arbetsavtal om det till buds stående arbetet av ekonomiska orsaker eller av produktionsorsaker eller av orsaker i samband med omorganisering av arbetsgivarens verksamhet har minskat väsentligt och varaktigt." Som tilläggskrav gäller enligt 7 kap 3 § 1 st och 4 § arbetsavtalslagen att arbetsgivaren inte kan placeras i eller omskolas för andra uppgifter.

Enligt 7 kap 3 § 2 st samma lag anses grund för uppsägning inte finnas om arbetsgivaren antingen före eller efter uppsägningen har anställt en ny arbetstagare för liknande uppgifter, trots att inga förändringar i arbetsgivarens verksamhetsbetingelser inträffat under samma tid, eller om omorganiseringen inte har förorsakat någon verklig minskning av arbetet. Några regler om turordning ingår inte i den finska lagen med undantag för att en förtroendemän åtnjuter ett särskilt skydd. Däremot är det inte ovanligt att kollektivavtalen i Finland kan innehålla regler om vilka principer som skall gälla vid uppsägningar vid övertalighet.

Det är inte ovanligt att kollektiva uppsägningar föregås av eller kombineras med permitteringar. Arbetsgivare kan ensidigt permittera arbetstagaren, då förutsättningar för uppsägning enligt 7 kap. 3 § finns samt då arbetsgivarens förutsättningar att erbjuda arbete har minskat tillfälligt (5 kap 2 §). Med permittering avses att utförandet av arbete och betalningen av lön tillfälligt avbryts genom arbetsgivares beslut eller med stöd av ett avtal som ingås på arbetsgivares initiativ, medan anställningsförhållandet i övrigt består (5 kap, 1 §). Permittering skall föregås av information och förhandling. Genom att inleda en avvecklingsprocess med permitteringar kan arbetsgivaren göra betydande kostnadsbesparingar.

Enligt 2 § lagen om samarbete inom företag (samarbetslagen) blir lagen tillämplig på sådana kollektiva uppsägningar från arbetsgivarens sida som verkställs av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl, s.k. kollektiv grund, och som berör minst tio arbetstagare på företag med 30 eller fler anställda.



Lagen är även tillämplig vid uppsägningar av minst tio arbetstagare på företag med minst 20 anställda. Samarbetslagen reglerar förfarandet för information och konsultation vid kollektiva uppsägningar, permitteringar och överföringar av anställda till deltid.

4.2.2 Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter

Kollektiva uppsägningar är en förhandlingsfråga i samarbetslagens mening. Detta aktualiserar en särskild informations- och förhandlingskyldighet för arbetsgivaren. Arbetsgivaren får fatta beslut om kollektiva uppsägningar först sedan de lagstadgade förhandlingarna har slutförts. Avsikten är att genom samarbetsförfarandet trygga en tillräcklig informationsgång så att t.ex. frågan om arbetsstyrkans dimension blir tillräckligt allsidigt belyst. Meningen är att förfarandet ordnas så att arbetstagarnas synpunkter har en faktisk möjlighet att påverka beslutsfattandet. Samarbetsförfarandet begränsar inte arbetsgivarens handlingsfrihet i sakfrågan. Arbetsgivaren är i sitt beslutsfattande inte bunden av arbetstagarnas åsikter.

Enligt 11 § 1 st 1 p arbetsavtalslagen är arbetsgivaren skyldig att för företrädarna för personalen presentera företagets bokslut utan dröjsmål sedan det fastställts. Vidare skall arbetsgivaren minst två gånger under räkenskapsåret presentera en redogörelse för företagets ekonomiska situation av vilken framtidsutsikterna för företagets produktion, sysselsättningsläge, lönsamhet och kostnadsstruktur framgår.

Enligt 6 och 7 §§ samma lag skall en arbetsgivare, som överväger nedläggning av ett företag eller en del därav, förflyttning till en annan ort, väsentlig utvidgning eller inskränkning av dess verksamhet, eller permitteringar och uppsägningar på grund av produktionsorsaker eller ekonomiska skäl, inleda ett samarbetsförfarande med företrädare för personalen. Samarbetsförfarandet baserar sig i första hand på den lokala förhandlingsordning som har avtalats i kollektivavtal. Informatörer och förhandlare från arbetsgivarsidan bestäms inom företagsorganisationens ram i enlighet med karaktären hos det ärende som i varje enskilt fall skall behandlas. Samarbetsförfarandet innebär en skyldighet för arbetsgivaren att förhandla om grunderna för den planerade åtgärden samt om verkningarna av och alternativen för denna.

Enligt 7 a § skall en förhandlingsframställning göras skriftligen minst fem dagar innan förhandlingen verkställs. I framställningen skall, utöver tiden och platsen för inledandet av förhandlingar, ingå uppgifter om vilka ärenden som skall behandlas vid förhandlingarna. Med förhandlingsframställningen skall bifogas de uppgifter som avses i 7 § 2 st eller så kan de ges separat innan förhandlingen inleds. Härvid avses uppgifter om:

- grunderna för en planerad personalminskning,
- en uppskattning av antalet arbetstagare och funktionärer i olika grupper



vilka berörs av minskningen,
- en uppskattning av den tid inom vilken avsikten att genomföra de planerade minskningarna, samt
- uppgifter om de principer enligt vilka arbetstagare som berörs av minskningen utses.

Enligt 7 § bör parterna vid samarbetsförhandlingar behandla de planerade uppsägningarnas grunder, verkningar och alternativ på det sättet att personalens representanter ges en reell möjlighet att påverka avgörandet. Påverka betyder här alltså att arbetstagsidans med tillräcklig information och tillfälle att begrunda den har en möjlighet att framföra sina synpunkter. Enligt 8 § 1 st är det under samarbetsförhandlingen möjligt att på initiativ av en part som deltar i samarbetsförhandlingen komplettera de uppgifter som har getts före samarbetsförhandlingen. Syftet med förhandlingsförhandlingen är att nå samförstånd. Arbetsgivaren är dock inte bunden av arbetstagsidans synpunkter, utan kan, sedan förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, fritt besluta i ärendet.

I 8 § 2 st stadgas särskilt om arbetsgivarens fullgörande av sin förhandlingsskyldighet i fall då dennes planerade åtgärd uppenbart leder till att en eller flera arbetstagare eller funktionärer sägs upp eller permitteras. Sådan fullgörande anses inte ha skett förrän en överenskommelse i saken har träffats inom ramen för ett samarbetsförhandlingsförfarande. Fullgörande kan även ske genom förhandling varigenom parterna syftar till att nå ett avtal. En sådan förhandling skall först omfatta grunderna för åtgärderna och åtgärdernas verkningar. Därefter skall en separat överläggning följa som omfattar olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna. Förutsättning för fullgörande av förhandlingsskyldigheten är slutligen att förhandlingen har pågått minst sju dagar. Om åtgärden uppenbart leder till att minst tio arbetstagare eller funktionärer sägs upp, är tiden dock minst sex veckor från det att förhandlingarna inleddes.

Av 8 § 3 st framgår att om det blir nödvändigt att överväga åtgärder för att minska antalet arbetstagare som berörs av planerade uppsägningar och om dessa åtgärder inte har beaktats i företagets personal- och utbildningsplan, skall vid förhandlingarna behandlas de möjligheter som finns att utbilda personalen och att omplacera arbetskraften. I samband därmed beaktas även de utbildningstjänster som kan fås utanför företaget samt arrangemangens verkningar på sysselsättningen, produktionen och lönsamheten.

Enligt 10 § kan arbetsgivaren under vissa omständigheter fatta beslut om kollektiva uppsägningar utan föregående samarbetsförhandlingsförfarande. Så kan ske då särskilt vägande orsaker, som skadar företags produktiva verksamhet eller ekonomi eller som inte har kunnat förutses, utgör hinder för samarbetsförhandlingsförfarande. Ifrågavarande ärende skall dock utan dröjsmål behandlas i enlighet med lagstadgat samarbetsförhandlingsförfarande, så snart det inte



längre finns anledning att avvika från det normala förfarandet. Samtidigt skall arbetsgivaren redogöra för orsakerna till det avvikande förfarandet.

Enligt 14 § har de riksomfattande arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna rätt att avvika från bl.a. bestämmelserna i 6 § om ärenden som hör till området för samarbetsförfarandet, i 7a § om förhandlingsframställning, i 8 § om förhandlingsskyldighetens innehåll och dess fullgörande samt i 11 § om arbetsgivares informationsskyldighet. Ett sådant avtal får samma rättsverkan som ett kollektivavtal enligt lagen om kollektivavtal. Avtalets bestämmelser får av en arbetsgivare som är bunden av avtalet tillämpas även på de arbetstagare eller funktionärer som inte är bundna av avtalet, men som hör till en personalgrupp som avses i detta.

Enligt 15 § utövas tillsyn över tillämpningen av samarbetslagen av Arbetsministeriet samt av de arbetsgivar-, arbetstagar- och funktionärsföreningar som har ingått riksomfattande kollektivavtal vars bestämmelse skall iakttas i arbetsförhållandet inom företaget.

4.2.3 Anmälan till behörig myndighet

Enligt arbetsavtalslagen skall ett meddelande om permittering ges till arbetstagaren senast 14 dagar innan permitteringen börjar. Meddelandet skall även delges en representant för de arbetstagare som permitteras. Om permitteringen gäller minst tio arbetstagare, skall arbetsgivaren underrätta även Arbetskraftsmyndigheterna om saken, om inte arbetsgivaren har motsvarande skyldighet enligt någon annan lag (arbetsavtalslagen 5 kap 5 §).

Enligt 7 b § samarbetslagen skall i de fall då en förhandlingsframställning omfattar åtgärder som gäller minskning av arbetskraften, framställningen eller de omständigheter som framgår därav skriftligen meddelas för kännedom till Arbetskraftsmyndigheterna då förhandlingarna inleds. Om det material som uppkommit under förhandlingarna väsentligen avviker från det redan tidigare lämnade materialet, skall arbetsgivaren lämna även detta material till Arbetskraftsmyndigheterna.

Några särskilda sanktioner för brott mot anmälningsskyldigheten till Arbetskraftsmyndigheten finns inte. Skyldigheten övervakas dock av Arbetskraftsmyndigheterna och i sista hand kan underlåtelse att uppfylla anmälningsskyldigheten leda till vitesföreläggande.

4.2.4 Uppsägningstider

Bestämmelserna om uppsägningstider är gemensamma för uppsägningar på individuell respektive kollektiv grund. Uppsägningstid betecknar den tid som löper mellan verkställd uppsägning och den tidpunkt då anställningsförhållandet upphör. Parternas skyldigheter gäller under anställningsförhållandet och därför förutsätts arbetstagaren t.ex. arbeta och arbetsgivaren förutsätts betala lön under uppsägningstiden.



Uppsägningstider regleras i 6 kap arbetsavtalslagen med både tvingande och dispositiva bestämmelser. Uppsägningstider kan avtalas både i arbetsavtal och kollektivavtal. I de flesta fall regleras uppsägningstiderna genom kollektivavtal. Inom industrin iakttas de bestämmelser som uppsägningsskydd och permittering som har fastställts i de allmänna avtal som ingåtts mellan centrala organisationer. Vissa branscher där kortvariga avtal är typiska, t.ex. byggnads-, elinstallations- och plåtbranschen, har dock frigjort sig från de centrala avtalen. Inom dessa branscher har uppsägningstiderna avtalats genom kollektivavtal på förbunds nivå. Även inom servicenäringarna ingås branschvisa avtal om uppsägningstiderna. De uppsägningstider som avtalas på central nivå motsvarar vanligen de uppsägningstider som stadgas i lag, medan man i de branschvisa avtalen även kommer överens om kortare uppsägningstider. Enligt 2 § kan uppsägningstiden avtalas till högst sex månader. Om parterna har avtalat om en längre tid skall i stället en uppsägningstid av sex månader iakttas.

Enligt 3 § är lagstadgad uppsägningstid beroende av hur länge anställningsförhållandet har fortgått utan avbrott. Följande uppsägningstider skall iakttas då en arbetsgivare säger upp arbetsavtalet:

- 14 dagar, om anställningsförhållandet har varat högst ett år,
- en månad, om anställningsförhållandet har varat mer än ett men högst fyra år,
- två månader, om anställningsförhållandet har varat mer än fyra men högst åtta år,
- fyra månader, om anställningsförhållandet har varat mer än åtta år men högst tolv år, och
- sex månader om anställningsförhållandet har varat mer än tolv år.

4.2.5 Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare

Enligt lagen om utbildnings- och avgångsbidragsfonden (3 §) betalas avgångsbidrag ut till förmånstagare som har mist sin arbetsplats på grund av att arbetsgivaren av ekonomiska orsaker eller produktionskäl har varit tvungen att minska sin arbetskraft eller har upphört med sin verksamhet och som på grund av sin ålder eller andra skäl är uppenbart svår att omplacera i arbete. Bidrag kan utgå till en arbetstagare som är mellan 45 och 65 år och det krävs som huvudregel att anställningsförhållandet har varat i minst fem år. Avgångsbidraget består av en grunddel som är 673 euro och som kompletteras med ett förtjänstillägg som beror på anställningstid och inkomster. Bidraget kan uppgå till högst 1 824 euro. Ett månatligt utbildningstillägg till stöd för yrkesinriktad vuxenutbildning om 185 euro per kalendermånad kan även utgå.

4.2.6 Tvister och sanktioner

Arbetsavtalstvister är normalt civila ärenden som skall hänskjutas till allmän domstol. För lösande av tvister rörande kollektivavtals giltighet, bestånd,



innebörd och omfattning har en specialdomstol inrättats, Arbetsdomstolen. En fråga om giltig uppsägningsgrund kan dock vara reglerad på ett likadant eller likartat sätt i arbetsavtalet och i ett bindande kollektivavtal. En arbetstagare har då välja att hänskjuta frågan, som antingen är en arbetsavtalsfråga eller en kollektivavtalsfråga, till allmän domstol eller Arbetsdomstolen. Det kan vidare påpekas att det inte uppställs några särskilda behörighetskrav på arbetstagaren, såsom viss längd på anställningstid etc., för att denne skall få väcka talan i domstol. Inte sällan biträds arbetstagaren av sin fackförening i rättsliga tvister.

Om en uppsägning har förklarats lagstridig kan domstolen ändå inte tvinga arbetsgivaren att återge arbetstagaren arbetsplatsen. Arbetsgivaren skall i stället utge ersättning enligt 12 kap arbetsavtalslagen. Bestämmelserna är gemensamma för uppsägningar på individuell och kollektiv grund. En arbetsgivare som har sagt upp en arbetstagares arbetsavtal i strid mot grunderna för kollektiv uppsägning i arbetsavtalslagen, skall betala ersättning (korvaus) åt arbetstagaren till ett belopp som motsvarar lön för högst 24 månader. Maximibeloppet för en olagligt uppsagd förtroendeman eller ett förtroendeombud är dock 30 månadslöner. Förutom att ersättningen, som är att likna vid ett skadestånd, är avsedd att kompensera skada, har den nämligen också drag av att utgöra en mot arbetsgivaren riktad sanktion.

Påföljderna vid brott mot samarbetslagen är i allmänhet bötesstraff. Om brott mot lagen leder till att en anställd överförs till anställning på deltid, permitteras eller sägs upp, har den anställde rätt att få en gottgörelse av arbetsgivaren. Gottgörelsen kan uppgå till högst 20 månaders lön. När gottgörelsens storlek bestäms skall beaktas graden av försummelse i fråga om samarbetskyldigheten, arbetsgivarens förhållanden i allmänhet samt annan ersättningskyldighet på grund av samma åtgärder. Om försummelsena med beaktande av förhållandena bedöms som ringa, behöver gottgörelse inte dömas ut. Gottgörelse enligt samarbetslagen kan dömas ut oberoende av om ersättning enligt arbetsavtalslagens regler utgår.

Betydelsen av rätt uppsägningstid understryks genom en särskild bestämmelse om försummad uppsägningstid i 6 kap 4 § arbetsavtalslagen. En arbetsgivare som inte har iakttagit uppsägningstiden då han har sagt upp ett arbetsavtal, skall i ersättning till arbetstagaren betala full lön för den tid som motsvarar uppsägningstiden. Full lön har ansetts innefatta bl.a. ersättning för semester som skulle ha intjänats under uppsägningstiden (HD 1986 II 124). Om arbetsgivaren enbart delvis har försummat att iaktta uppsägningstiden, är han skyldig att betala lön för den del av uppsägningstiden som han har försummat.

4.2.7 Arbetsmarknadsåtgärder

Det finns speciella åtgärder som kan sättas in vid risk för kollektiva uppsägningar. Det finns exempelvis möjligheter att tillsammans med de



lokala arbetsmarknadsmyndigheterna anordna särskild utbildning för personalen. Under förutsättning att det dels rör sig om förebyggande utbildning i syfte att bevara arbetstillfällena eller undvika arbetslöshet, dels inte redan finns andra lämpliga utbildningsprogram tillgängliga, finns möjlighet att anordna skraddarsydda utbildningar för anställda.

Utbildningen planeras tillsammans med en tjänsteman på arbetsmarknadsmyndigheterna (vilket innebär den regionala arbeidskrafts- och näringscentralen eller den lokala arbeidskraftsbyrån dvs. arbetsförmedlingen). Om möjligt, ska minst en men helst flera arbetsgivare delta i finansieringen av utbildningen. Arbetsgivaren bidrar normalt med minst 50 % av utbildningskostnaderna. Minimitiden för en sådan typ av skraddarsydd utbildning är tio dagar per person. Gemensamt finansierad utbildning kan endast komma i fråga för att förebygga eller förhindra övertalighet vid företagsnedläggelser. Medfinansiering avseende "normal" personalutbildning kan däremot inte ske. Sådan utbildning anordnar och finansierar arbetsgivarna.

Det finns möjlighet att vidta särskilda åtgärder när mycket stora arbetsgivare varslar.

Om arbetstagarna redan är arbetslösa står de vanliga arbetsmarknadspolitiska åtgärderna till buds.

4.3 Danmark

4.3.1 Definition av kollektiva uppsägningar

I 1 § loven om varslning i forbindelse med afskedigelse af større omfang (LKA) från 1994 (ändrad 1997) definieras kollektiva uppsägningar såsom uppsägningar från arbetsgivarens sida som av ett eller flera skäl inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen, och då antalet uppsägningar under en period av 30 dagar är

- minst 10 i verksamheter med normalt fler än 20 och färre än 100 anställda,
- minst 10 procent av antalet arbetstagare i verksamheter med normalt minst 100 men färre än 300 anställda, eller
- minst 30 i verksamheter med normalt minst 300 arbetstagare.

4.3.2 Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter

Om en arbetsgivare överväger att vidta kollektiva uppsägningar skall han inleda överläggningar med de berörda arbetstagarna, eller deras representanter, så fort som möjligt. Arbetstagarna, eller deras representanter, kan under överläggningarna anlita experthjälp (5 § 1 st LKA). Syftet med överläggningarna skall vara att nå en överenskommelse för att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt



att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom t.ex. omplacering eller omskolning (5 § 2 st LKA).

Arbetsgivaren skall förse arbetstagarna, eller deras representanter, med all relevant information som har betydelse för förhandlingen, och skriftligen anmäla i vart fall

- skälen till de planerade uppsägningarna,
- antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
- antalet arbetstagare som normalt sysselsätts i verksamheten, och vilka kategorier de tillhör,
- den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,
- vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, i den mån lagstiftning eller praxis ger arbetsgivaren behörighet att avgöra detta,
- vilka arbetstagare av de som skall sägas upp, som enligt individuella avtal eller kollektivavtal har rätt till avgångsvederlag, och metoden för hur dessa ersättningar beräknas (6 § 1 st LKA).

Samtidigt som denna skriftliga underrättelse skickas till arbetstagarna, eller deras representanter, skall en kopia skickas till Arbejdsmarkedsrådet (6 § 2 st LKA). Arbejdsmarkedsrådet har emellertid inget inflytande över förhandlingen mellan parterna.

4.3.3 Anmälan till behörig myndighet

Som redan omnämnts skall arbetsgivaren i ett första skede, då denne informerar och inleder förhandlingar med arbetstagarna, eller deras representanter, skicka en kopia av den information som delgetts arbetstagar sidan till Arbejdsmarkedsrådet (6 § 2 st LKA).

I ett andra skede, då förhandlingarna med arbetstagarna, eller deras representanter, har slutförts, och arbetsgivaren alltjämt har för avsikt att verkställa de kollektiva uppsägningarna, skall detta skriftligen anmälas till Arbejdsmarkedsrådet. För det fall antalet uppsägningar uppgår till minst 50 procent av antalet arbetstagare på en arbetsplats med normalt minst 100 anställda, kan en sådan anmälan skickas tidigast 21 dagar efter förhandlingsinträdet (7 § 1 st LKA). Regeln är semidispositiv vilket innebär att avvikelser från lagen kan förekomma i kollektivavtal.

Arbetsgivarens anmälan till Arbejdsmarkedsrådet skall omfatta all information som kan vara av betydelse för behandlingen av saken och parternas överläggningar, dvs. skälen till de planerade uppsägningarna, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts i verksamheten och under vilken tidsperiod de planerade uppsägningarna skall verkställas (7 § 2 st LKA).

Om arbetsgivaren i sin anmälan till Arbejdsmarkedsrådet inte har preciserat vilka arbetstagare som skall sägas upp, skall han så fort som möjligt, eller senast tio dagar efter det att anmälan gjordes, komma in med en sådan



komplettering. Berörda arbetstagare skall informeras senast samtidigt som kompletteringen görs (7 § 3 st LKA).

Samtidigt som arbetsgivaren skickar en anmälan med eventuell komplettering till Arbejdsmarkedsrådet skall en kopia skickas till arbetstagarrepresentanterna, som har rätt att inkomma med en eventuell kommentar till Arbejdsmarkedsrådet. En kopia av kommentaren skall även skickas till arbetsgivaren (7 § 5 st LKA).

De kollektiva uppsägningarna får sedan verkställas tidigast 30 dagar efter det att anmälan skickades till Arbejdsmarkedsrådet i enlighet med 7 § 1 st LKA. Om antalet uppsägningar uppgår till minst 50 procent av antalet arbetstagare på en arbetsplats med normalt minst 100 anställda, får uppsägningarna verkställas tidigast åtta veckor efter det att anmälan skickades (8 § LKA). Regeln är semidispositiv vilket innebär att avvikelser från lagen kan förekomma i kollektivavtal. Under ifrågavarande tidsperioder är arbetsgivaren skyldig att betala ut lön till de arbetstagare som skall sägas upp.

4.3.4 Uppsägningstider

Då en arbetsgivare har för avsikt att säga upp en tillsvidareanställd arbetstagare måste han i allmänhet iaktta en viss uppsägningstid. För ”funktionær”, dvs. privat anställda tjänstemän, finns regler om uppsägningstid i lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer (FUL) från 1996 (ändrad 1999). För övriga arbetstagare regleras uppsägningstiden vanligen i kollektivavtal eller det enskilda anställningsavtalet. Ibland kan det inträffa att arbetstagare inte omfattas av reglering om uppsägningstid i vare sig lag, kollektivavtal eller anställningsavtal. Enligt rättspraxis kan dock en sådan arbetstagares anställningsavtal inrymma en oskriven rätt till skälig uppsägningstid (passende varsel). Domstolen prövar om anställningen skäligen kan avbrytas utan uppsägningstid med hänsyn till anställningens art, lönens storlek och form och anställningstidens längd.

Enligt 2 § FUL kan uppsägningstiden för ”funktionær” variera mellan en till sex månader beroende på den uppsagdes sammanhängande anställningstid. Under de första sex månaderna gäller en månads uppsägningstid. Om ”funktionæren” varit anställd mer än sex månader har han rätt till tre månader och sedan utökas tiden med en månad för vart tredje anställningsår. Den maximala uppsägningstiden är sex månader vilket uppnås av ”funktionær” med nio års anställningstid. Dessa uppsägningstider får förlängas, men inte förkortas i kollektivavtal (21 § FUL).

Bestämmelser om uppsägningstid kan uppvisa stora skillnader i olika kollektivavtal. Några allmänna kommentarer kan dock göras. Det är t.ex. vanligt förekommande att arbetstagare med en anställningstid av minst ett år har rätt till uppsägningstid mellan 14 och 21 dagar. Kriterier som bestämmer



uppsägningstidens längd är arbetstagarens ålder eller sammanlagda anställningstid. Som längst kan uppsägningstiden uppgå till 120 dagar. Vidare bör uppmärksammas att det har blivit vanligare att regleringen i kollektivavtal överensstämmer med vad som stadgas i FUL. Inom flera branscher, t.ex. byggnadsindustrin, finns dock alltså kollektivavtal som helt saknar bestämmelser om uppsägningstid.

4.3.5 Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare

Äldre "funktionärer" som sägs upp har en viss lagstadgad rätt till avgångsvederlag (fratrædelsegodtgørelse). Enligt 2 a § FUL har en uppsagd "funktionär" med en sammanhängande anställningstid av 12 år rätt till ett avgångsvederlag motsvarande en månadslön, vid 15 år två månadslöner, och vid 18 år tre månadslöner. Avgångsvederlaget utbetalas utöver lön och annan ersättning som arbetstagaren eventuellt har fått under uppsägningstiden, och oavsett om arbetstagaren har påbörjat en ny anställning och i samband därmed har fått särskild ersättning. Regeln är dock inte tillämplig om "funktionären" vid uppsägningen uppbär pension från arbetsgivaren och inträdde i pensionsprogrammet innan han fyllde 50 år, eller om "funktionären" uppbär folkpension.

Om avgångsvederlag kan vidare avtalas individuellt eller i kollektivavtal. I regel är det vanligare att så sker för "funktionär" än för övriga arbetstagare.

4.3.6 Tvister och sanktioner

Hovedaftalen mellan Dansk Arbejdsgiverforening (DA) och Landsorganisationen (LO) inskränker arbetsgivarens rätt att fritt säga upp arbetstagare. En uppsägning är "urimelig" om den inte är "begrundet i arbejdstagarens eller virksomhedens forhold". Omständigheter hänförliga till verksamheten kan t.ex. vara arbetsbrist eller rationaliseringar. Uppkommer tvist om uppsägningar skall parterna enligt hovedaftalen inleda lokala förhandlingar, som skall vara slutförda inom 14 dagar från tidpunkten då uppsägningen meddelades. Tidsperioden kan förlängas med upp till tre månader om arbetsgivaren har lämnat uppenbart oriktiga upplysningar beträffande grunden för uppsägningen. Om parterna inte kommer överens skall den fackliga organisationen senast sju dagar efter förhandlingen slutfördes lämna tvisten vidare till Afskedigelsenævnet. Därefter skall arbetsgivaren inom sju dagar svara på den fackliga organisationens inlägga. Afskedigelsenævnet skall sedan inom tio dagar hålla ett förberedande sammanträde. De flesta tvister som förs till Afskedigelsenævnet blir föremål för förlikning. Om parterna emellertid skiljs åt utan samförstånd skall förhandling hållas så snart det kan ske, och om möjligt innan arbetstagarens uppsägningstid går ut. Härvid bör noteras att arbetstagaren inte har rätt att behålla sin anställning i väntan på tvistens avgörande om uppsägningstiden har löpt ut. Om uppsägningen ogiltighetsförklaras och anställningen har upphört innan avgörandet är arbetstagaren berättigad till ersättning för



utebliven lön. Vid ogiltighetsförklaring anses anställningen fortsätta som om en uppsägning aldrig ägt rum. Om samarbetet mellan arbetsgivaren och arbetstagaren väsentligen har skadats på grund av det som förevarit, förlorar arbetstagaren sin rätt att återfå arbetet och är i stället berättigad till ”godtgørelse”, dvs. ett slags skadestånd, motsvarande upp till 52 veckolöner.

Om en arbetsgivare, som överväger kollektiva uppsägningar, underlåter att informera och inleda överläggningar med arbetstagersidan enligt 5 § LKA, eller underlåter att komma in med en anmälan till Arbejdsmarkedsrådet enligt 7 § LKA, skall han utge ”godtgørelse” till berörda arbetstagare. En sådan ersättning skall uppgå till ett belopp som motsvarar lönen för en tid av 30 dagar från uppsägningstillfället med eventuella avdrag för sådan ersättning som arbetstagaren redan har fått under uppsägningstiden (11 § 1 st LKA). Om antalet uppsägningar uppgår till minst 50 procent av antalet arbetstagare på en arbetsplats med normalt minst 100 anställda, utgår istället ”godtgørelse” till ett belopp som motsvarar lönen för en tid av åtta veckor från uppsägningstillfället med eventuella avdrag för sådan ersättning som arbetstagaren redan har fått under uppsägningstiden (11 § 2 st LKA). Regeln är semidispositiv vilket innebär att avvikelser från lagen kan förekomma i kollektivavtal.

Om arbetsgivaren bryter mot reglerna 5-7 §§ LKA och inte förhandlar med arbetstagarna eller deras representanter eller inte skriftligen underrättar Arbejdsmarkedsrådet om uppsägningarna kan även böter dömas ut (12 § LKA). Arbejdsmarkedsrådet har en skyldighet att medverka till att reglerna följs och att saken drivs vidare. Om Arbejdsmarkedsrådet får vetskap om att varselreglerna inte har följs skall därför en polisanmälan göras.

4.3.7 Arbetsmarknadsåtgärder

Fram till den 1 januari 2002 fanns det i Finansloven ett särskilt anslag till stöd för utbildning i samband med uppsägningar i större skala. Sedan anslaget togs bort är möjligheterna för de danska arbetsmarknadsmyndigheterna att vidta åtgärder under uppsägningstiden begränsade. Arbejdsmarkedsrådet har dock fortsatt möjlighet att i samarbete med arbetsgivare anordna informationsarrangemang. Därutöver kan arbetsförmedlingarna hålla informations- och vägledningsmöten om möjligheterna till sysselsättning och utbildning. Arbetsförmedlingen kan också erbjuda förebyggande insatser för arbetslösa som löper en särskild risk att bli långtidarbetslösa. Arbejdsmarkedsrådet/arbetsförmedlingens roll inträder i regel först när de uppsagda arbetstagarna har blivit arbetslösa.

4.4 Storbritannien

4.4.1 Definition av kollektiva uppsägningar

Enligt Collective Redundancies and Transfer of Undertakings Regulations (1995/2587) förstås med kollektiva uppsägningar sådana uppsägningar då arbetsgivaren säger upp minst 20 arbetstagare vid sin verksamhet under en tidsperiod av 90 dagar.

4.4.2 Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter

Arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet gentemot arbetstagersidan vid nära förestående kollektiva uppsägningar regleras i 188-198 §§ Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act från 1992 – (TULR(C)A). Arbetsgivarens motpart är de fackliga organisationer som representerar de arbetstagare som berörs av den planerade åtgärden. För det fall berörda arbetstagare är oorganiserade skall arbetsgivaren informera och inleda förhandling med vederbörlig arbetstagarrepresentant. Om en sådan representant inte finns på arbetsplatsen skall arbetstagarna beredas tillfälle att välja en. Utser inte arbetstagarna någon representant trots att de har beretts tillfälle till det, kan arbetsgivaren fullgöra sin informations- och förhandlingsskyldighet genom att rikta sig mot berörda arbetstagare direkt.

Utgångspunkten vid driftsinskränkningar är att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med arbetstagersidan innan han fattar ett sådant beslut. I 188 § TULR(C)A föreskrivs att förhandling skall inledas då en arbetsgivare avser ("proposing") att säga upp övertaliga arbetstagare. I direktivet om kollektiva uppsägningar anges att förhandling skall inledas då en arbetsgivaren överväger (contemplating) att vidta kollektiva uppsägningar. Direktivets ordval är ett uttryck för tanken att arbetsgivaren skall inleda förhandlingar innan han har bestämt sig för ett visst handlingssätt. Som synes implicerar ordvalet i TULR(C)A att arbetsgivaren vid förhandlingsinträdet har kommit längre i beslutsprocessen. Ifrågavarande brist vid implementeringen av direktivet har påtalats i rättspraxis. Någon politisk vilja att ändra lagens lydelse kan dock inte spåras hos den sittande regeringen.

Arbetsgivaren skall inleda förhandlingsförfarandet i god tid och i vart fall minst

- 30 dagar innan den första uppsägningen verkställs, i fall då arbetsgivaren har för avsikt att säga upp minst 20 och färre än 100 arbetstagare under en tidsperiod av 90 dagar, eller
- 90 dagar innan den första uppsägningen verkställs, i fall då arbetsgivaren har för avsikt att säga upp minst 100 arbetstagare under en tidsperiod av 90 dagar.

Inför förhandlingen skall arbetsgivaren skriftligen förse arbetstagersidan med information om:



- skälen till de planerade uppsägningarna,
- antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
- antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
- vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna,
- på vilket sätt de planerade uppsägningarna skall verkställas, och under vilken tidsperiod detta skall ske, samt
- beräkningsmetoden för ersättningar vid uppsägning, utöver dem som är fastställda i lag.

Förhandlingarna skall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna. Syftet med förhandlingarna skall vara att försöka nå en överenskommelse. Arbetsgivaren är skyldig att överväga och bemöta de förslag och invändningar som framförs av arbetstagersidan.

Undantag kan göras från informations- och förhandlingsskyldigheten om det finns särskilda skäl (special circumstances). Regeln syftar på rena undantagsfall som arbetsgivaren inte har kunnat förutse, varigenom denne kommit i ett sådant läge att tvingande skäl talar för att ett beslut om kollektiva uppsägningar måste fattas utan dröjsmål. Undantagsregeln är inte tillämplig på situationer då arbetsgivaren inte har lämnats nödvändig information från det företag som fattade det beslut som ledde till kollektiva uppsägningar.

4.4.3 Anmälan till behörig myndighet

Om en arbetsgivare har för avsikt att säga upp minst 20 arbetstagare vid sin verksamhet under en tidsperiod av 30 dagar, eller minst 100 arbetstagare vid sin verksamhet under en tidsperiod av 90 dagar, är han skyldig att anmäla detta till Secretary of State for Department of Trade and Industry, inom minst 30 dagar respektive 90 dagar. Som synes överensstämmer dessa tidsperioder med de tidsperioder som stadgar när förhandlingar senast skall inledas med arbetstagersidan.

Anmälan skall innefatta information motsvarande den som har lämnats till arbetstagersidan i samband med förhandlingsinträdet. Vid behov kan Secretary of State begära in kompletterande uppgifter av arbetsgivaren.

4.4.4 Uppsägningstider

En uppsagd arbetstagare med en sammanhängande anställningstid av minst en månad har rätt till uppsägningstid. Under uppsägningstiden har den uppsagde rätt till ledighet för att söka nytt arbete. Uppsägningstiden kan framgå dels av 86 § Employment Rights Act (ERA) från 1996, dels av det individuella anställningsavtalet, dels av principer i Common Law om skälig uppsägningstid (reasonable notice). Vid regelkonkurrens gäller den längsta uppsägningstiden. I lag stadgad uppsägningstid varierar beroende på arbetstagers anställningstid enligt följande.



Anställningstid	Uppsägningstid
1 månad men kortare än 2 år	1 vecka
2 år men kortare än 12 år	1 vecka för varje anställningsår
Minst 12 år	12 veckor

I normalfallet verkställs inte uppsägningar innan tillräckliga och meningsfulla förhandlingar har hållits mellan arbetsgivaren och arbetstagersidan. Lagen hindrar emellertid inte arbetsgivaren från att verkställa uppsägningar mitt under pågående förhandlingar med arbetstagersidan. Detta tycks vara möjligt så länge uppsägningstiden inte löper ut inom den lagstadgade förhandlingsperioden. Förfarandet rimmar illa med grundtanken att arbetsgivaren skall inleda förhandlingar med arbetstagersidan innan han har bestämt sig för ett visst handlingssätt. Vidare kan en arbetstagare avstå från sin rätt till uppsägningstid och i stället godta en betalning från arbetsgivaren. Om en sådan betalning utgår är inte arbetstagen berättigad till arbetslöshetsersättning förrän uppsägningsperioden har löpt ut.

4.4.5 Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare

Enligt ERA har en uppsagd arbetstagare med en sammanhängande uppsägningstid av minst två år, rätt till avgångsvederlag. Den i lagen angivna beräkningsmodellen fäster avseende vid arbetstagens sammanhängande anställningstid, ålder och veckolön. I enlighet därmed motsvarar avgångsvederlagets storlek:

- 0,5 veckolön för varje anställningsår, till arbetstagare i åldern 18-21 år,
- 1 veckolön för varje anställningsår, till arbetstagare i åldern 22-40 år, och
- 1,5 veckolön för varje anställningsår, till arbetstagare i åldern 41-64 år.

Avgångsvederlag utgår inte till arbetstagare som uppnått 65 år. För arbetstagare som har fyllt 64 år reduceras avgångsvederlaget med en tolfedel per månad.

Som ett övre tak gäller att arbetstagen maximalt kan tillgodoräkna dels en sammanhängande anställningstid på 20 år, dels en veckolön som inte överstiger GBP 250. Nämda belopp revideras varje år. Det nu gällande maximibeloppet för lagstadgat avgångsvederlag är GBP 7 200.

Följande exempel kan åskådliggöra detta: En 52-årig arbetstagare sägs upp. Han tjänar GBP 350 i veckan och hans sammanhängande anställningstid är 30 år. Elva anställningsår ger 1,5 veckolön för varje år. Vidare ger nio anställningsår en veckolön för varje år. Sammanlagt är han berättigad till 25,5 veckolöner multiplicerat med GBP 250, vilket ger summan GBP 6 375.



En arbetstagare kan förlora sin rätt till lagstadgat avgångsvederlag om han har deltagit i en facklig stridsåtgärd i samband med uppsägningen. Vidare kan arbetstagarens rätt gå förlorad om arbetsgivaren erbjuder ett lämpligt (suitable) omplacerings- eller återanställningsalternativ och arbetstagaren avböjer.

I praktiken brukar parterna komma överens i kollektivavtal om avgångsvederlag som överstiger lagstadgade minimibelopp. Belopp på upp till GBP 30 000 är skattefria. Genom att erbjuda avgångsvederlag som överstiger miniminivån kan arbetsgivaren påskynda verkställandet av driftsinskränkningen. Omformulerat kan sägas att arbetsgivaren kan hota med att utge avgångsvederlag motsvarande miniminivån om inte arbetstagsidans krav går arbetsgivarens krav till mötes.

4.4.6 Tvister och sanktioner

En arbetstagare med en sammanhängande anställningstid av minst ett år, som anser att han har blivit uppsagd utan giltigt skäl (unfairly dismissed) kan väcka talan mot arbetsgivaren vid en arbetsdomstol (Employment Tribunal). Om det står klart att arbetsgivaren har blivit felaktigt uppsagd skall rätten i sin påföljdsbedömning ta hänsyn till om arbetstagaren vill återgå i arbete eller inte. I praktiken är det dock ovanligt att en domstol beslutar om återinsättande. Oftast utdöms i stället skadestånd. Härvid avses dels ett allmänt skadestånd (basic award), som beräknas på samma sätt som det lagstadgade avgångsvederlaget, dels ett särskilt skadestånd (compensatory award), som utdöms om det anses vara skäligt (just and equitable) med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet. Det allmänna skadeståndet (basic award) kan som högst uppgå till GBP 51 700. I sin bedömning tar domstolen hänsyn till den ekonomiska skada som arbetstagaren har lidit på grund av arbetsgivarens försummelse. Ytterligare skadestånd kan utgå om arbetsgivaren vägrar att rätta sig efter ett beslut om att arbetstagaren skall återgå i arbete.

Om arbetsgivaren inte fullgör sin informations- och förhandlingsskyldighet vid kollektiva uppsägningar kan den fackliga organisationen, arbetstagarrepresentanterna eller berörd arbetstagare väcka talan vid en arbetsdomstol. Arbetsgivaren kan då åläggas att utge ett civilrättsligt skadestånd (protective award). Med ”protective award” förstås ett belopp som motsvarar den lön som arbetstagaren skulle erhållit under den tid som förhandlingsperioden egentligen borde ha pågått om arbetsgivaren inte hade försummat sina skyldigheter. Denna hypotetiska förhandlingsperiod kallas ”protective period” och bestäms av domstolen efter en genomgång av omständigheterna i det enskilda fallet. Som längst kan en sådan period uppgå till

- 90 dagar, då uppsägningstid av minst 90 dagar skall iakttas,
- 30 dagar, då uppsägningstid av minst 30 dagar skall iakttas, och
- 28 dagar, i övriga fall.



Ifrågavarande skadestånd kan sättas till högst kännbara belopp eftersom varje arbetstagare som har berörts av arbetsgivarens försummelse har rätt till ersättning.

Om arbetsgivare underlåter att anmäla de planerade kollektiva uppsägningarna till Department of Trade and Industry kan böter utdömas till högst GBP 5 000.

4.4.7 Arbetsmarknadsåtgärder

En uppsagda arbetstagare har under uppsägningstiden en laglig rätt att ta ledigt för att kunna söka andra jobb, men det är oklart hur väl detta fungerar i praktiken.

I januari 2001 introducerades "the Job Transition Service" som senare döptes om till "Rapid Response Service (RRS)". Syftet med RRS är att förbättra tillståndet på arbetsmarknaden med ett särskilt fokus på att hjälpa dem som drabbas av kollektiva uppsägningar inom områden med stor arbetslöshet eller där det är en stor nedgång i industrin.

RRS administreras av Jobcentre Plus. Inom varje region finns en RRS Senior Regional Manager (SRM) som är ansvarig för att samla lokala strategiska partners, t. ex. Regional Development Agency (RDA) och Learning & Skills Council (LSC) samt den berörda arbetsgivaren och Jobcentre Plus, med syftet att bedöma effekten av uppsägningarna och för att hitta rätt lösning för de uppsagda, arbetsgivaren och den lokala arbetsmarknaden.

Beroende på omständigheterna kan RRS

- erbjuda rådgivning till företaget som varslar om uppsägning,
- ge information, råd och vägledning om arbetssökning, hjälp att skriva meritförteckning (CV), tillgång till lediga platser, ytterligare utbildning, ekonomiskt stöd och möjligheter att få hjälp från andra organisationer,
- erbjuda färdighets- och utbildningsanalys för att kunna identifiera färdigheter/kunskaper och utbildningskraven på den lokala arbetsmarknaden,
- ge tidig tillgång till Jobcentre Plus-program, t. ex. "Work Based Learning for Adults (WBLA)" och "Training for Work (TfW)" samt
- remittera till andra program, t.ex. rådgivning avseende småföretagande.

När det i en särskild situation behövs stöd av fonder kan SRM i en överenskommelse med strategiska partners göra en förfrågan/ansökan om fondmedel från RRS, så att stöd skall kunna bli tillgängligt för dem som har drabbats.

Erfarenheterna visar att majoriteten av de uppsagda snabbt får nya arbeten. För att minska de negativa effekterna för de uppsagda är det nödvändigt att råd och vägledning om tillgängliga stöd- och arbetsmöjligheter ges på ett



tidigt stadium. Åtgärder med stor inverkan som sätts in tidigt innebär att de uppsagda inte förlorar sin anknytning till arbetsmarknaden.

I många fall behöver de uppsagda någon form av certifiering/intyg inom det område de arbetar i för att de skall kunna få en anställning. RRS ger stöd för att förse uppsagda med sådan certifiering.

I områden med industriell nedgång har stöd från RRS använts till att förse de uppsagda med nya färdigheter inom områden där det finns möjligheter till jobb.

De uppsagda kan få tillgång till stöd tolv veckor före och inom tolv veckor efter dagen för uppsägning. Beroende på typen av erbjudet stöd kan detta utgå upp till tolv månader efter dagen för uppsägningen. RRS kan också bedöma de uppsagdas kunskaper och färdigheter jämfört med nya arbetsgivares behov av arbetskraft och när det är nödvändigt utveckla skraddarsydda program för att överbrygga denna brist.

Företrädare för RRS gör bedömningen att över 50 % av de uppsagda tar del av RRS initiala råd- och vägledningsinsatser och att 15-20 % använder sig av RRS utbildningsmöjligheter. 50 % av de uppsagda bedöms antingen finna ett jobb på egen hand eller frivilligt lämna arbetsmarknaden. I majoriteten av uppsägningarna lämnas underrättelser i god tid innan någon av de anställda behöver lämna företaget.

4.5 Nederländerna

4.5.1 Definition av kollektiva uppsägningar

Särskilda regler om kollektiva uppsägningar finns i lagen från 1976 (Wet Melding Collectief Omslag). Med kollektiva uppsägningar förstås uppsägningar från arbetsgivarens sida som till antalet uppgår till 20 eller fler under en tidsperiod av tre månader.

4.5.2 Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter

Om en arbetsgivare överväger att vidta kollektiva uppsägningar skall han underrätta de fackföreningar som har medlemmar i arbetsstyrkan.

Underrättelsen måste vara skriftlig och ges in i god tid, så att fackföreningarna får möjlighet att diskutera den planerade åtgärden.

Underrättelsen skall innehålla

- skälen till de planerade uppsägningarna,
- antalet arbetstagare som skall sägas upp,
- antalet arbetstagare som normalt sysselsätts,
- ålder, kön, anställningstid såvitt avser föreslagna kandidater för uppsägningarna,
- den föreslagna tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,

- information om eventuella åtgärder som har vidtagits från företagets sida för att undvika uppsägningarna.

Arbetsgivaren skall även lämna motsvarande information till arbetsförmedlingen. Arbetsgivaren måste dessutom informera arbetsförmedlingen om det finns något företagsråd, om det finns någon skyldighet att inleda förhandlingar med företagsrådet angående den planerade driftsinskränkningen samt när förhandlingar med företagsrådet inleddes eller kommer att inledas. I sammanhanget kan nämnas att det vid kollektiva uppsägningar praktiskt taget alltid finns skyldighet att inleda förhandlingar med företagsrådet.

Arbetsgivaren skall i god tid inleda överläggningar med fackföreningarna. Dessa överläggningar skall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt åtgärder för att lindra konsekvenserna av uppsägningarna.

4.5.3 Sociala planer

Under förhandlingsperioden försöker arbetsgivaren och fackföreningarna att träffa en överenskommelse om en social plan som skall omfatta uppgifter om

- vilka arbetstagare som är övertaliga,
- vilka åtgärder som vidtas för att finna nya anställningar till övertaliga arbetstagare,
- ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare.

En social plans rättsliga status kan variera. Den kan utgöra ett ensidigt åtagande av den enskilde arbetsgivaren gentemot fackföreningen eller företagsrådet, eller en del av bestämmelserna i relevant kollektivavtal. Det bör dock påpekas att parterna enligt lag inte är skyldiga att träffa en överenskommelse om en social plan. Det är dock kutym att arbetsgivaren utger ekonomiskt kompensation till alla arbetstagare vars uppsägningar inte är hänförliga till berörda arbetstagare personligen. Denna praxis är en följd av det utbredda nyttjandet av den alternativa uppsägningsproceduren där en domstol bringar anställningsavtalet att upphöra genom ett rättsligt beslut. Arbetstagare och fackföreningar förväntar sig att ekonomisk kompensation skall utgå vid uppsägningar, eftersom man vet att domstolen vid den alternativa uppsägningsproceduren utdömer sådan ersättning.

4.5.4 Företagsrådet

Enligt lagen om företagsråd från 1971 (ändrad 1979 och 1998) skall arbetsgivaren informera och inleda förhandlingar med företagsrådet (Ondernemingsraad) inför beslut om större omorganiseringar. Med ett sådant beslut avses bl.a. kollektiva uppsägningar. Företagsråd skall vara inrättade vid alla företag med minst 50 anställda.



Förhandlingarna skall inledas i ett skede då det fortfarande är möjligt för företagsrådet att påverka beslutet. Tidpunkten för förhandlingsinträdet är alltså avhängig förhandlingsfrågans omfattning.

Arbetsgivaren skall lämna all relevant information i förhandlingsfrågan till företagsrådet. Företagsrådet måste ges tillräcklig tid (flera veckor) för att utreda arbetsgivarens förslag, och för att vid behov kunna anlita experthjälp. Därefter skall företagsrådet uttala sig om olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar och föreslå möjliga alternativa lösningar. Företagsrådet kan, liksom fackföreningarna, delta i upprättandet av en social plan. I vissa frågor kan arbetsgivaren överlägga med företagsrådet och facket samtidigt.

Om arbetsgivaren och företagsrådet inte har uppnått samförstånd när förhandlingarna slutförts, får arbetsgivaren inte verkställa sitt egensidigt fattade beslut förrän efter en månad. Under denna tidsperiod har företagsrådet möjlighet att överklaga beslutet under återopande av att arbetsgivarens beslut är uppenbart orimligt (kennelijk onredelijk). Överklagandeinstans är hovrätten i Amsterdam (Ondernemingskamer van het Gerechtshof te Amsterdam). Om arbetsgivaren t.ex. inte har fullgjort sin informations- och förhandlingsskyldighet i enlighet med lagen om företagsråd, kan det hållas för visst att domstolen kommer att betrakta beslutet som ”uppenbart orimligt”. Domstolen kan ålägga arbetsgivaren att återkalla beslutet och förbjuda honom att verkställa beslutet. Antalet ärenden som handläggs av domstolen har successivt minskat till ungefär tio ärenden per år.

4.5.5 Anmälan till behörig myndighet

Den behöriga myndigheten heter officiellt Centrala organisationen för arbete och lön (Centrale organisatie werk en inkomen). I praktiken kallas dock myndigheten för arbetsförmedlingen (Arbeidsbureau).

Arbetsgivaren är skyldig att skriftligen anmäla de kollektiva uppsägningarna till arbetsförmedlingen. Anmälan skall lämnas samtidigt som arbetsgivaren underrättar fackföreningen, eller kort därefter, och omfatta den information som lämnats till fackföreningen.

Sedan anmälan har gjorts följer en väntetid på en månad innan arbetsförmedlingen påbörjar sin prövning av uppsägningarna. Syftet med vänteperioden är att ge parterna tillfälle att överlägga om olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom omplaceringar eller omskolningar. I dessa diskussioner deltar även arbetsförmedlingen. I sällsynta fall kan undantag från regeln om vänteperiod göras om den med hänsyn till omständigheterna i det enskilda fallet, kan anses ha skadlig inverkan på arbetsgivaren och berörda arbetstagare.

Arbetsförmedlingen kan förlänga vänteperioden till sammanlagt två månader om arbetsgivaren inte fullgör sin informations- och förhandlingsskyldighet gentemot fackföreningarna och företagsrådet.

Ett viktigt undantag från regeln om vänteperiod introducerades 1998. Om fackföreningarna vid tidpunkten för arbetsgivarens anmälan skriftligen medger omedelbar handläggning av arbetsgivarens ansökan, påbörjar arbetsförmedlingen sin prövning utan iakttagande av vänteperioden.

När vänteperioden har löpt ut inleder arbetsförmedlingen sin prövning av uppsägningarna som i normalfallet pågår en månad. Arbetsförmedlingens godkännande krävs avseende varje enskild uppsägning. Arbetsgivaren och fackföreningarna kallas till överläggningar och yrkesinspektionen konsulteras för att uppskatta effekterna av uppsägningarna. Utgångspunkten för förhandlingarna mellan parterna är alltså alltid att träffa en överenskommelse som arbetsförmedlingen anser är acceptabel. I sin prövning av uppsägningarna skall arbetsförmedlingen ta hänsyn till båda parternas intressen. En av de omständigheter som beaktas är huruvida arbetstagaren tillförsäkras ekonomisk kompensation i en social plan. Detta är dock inget krav för att uppsägningen skall godkännas. I praktiken är det ovanligt att uppsägningar verkställs utan att ekonomisk kompensation utgår. Om så sker kan berörd arbetstagare yrka ersättning vid domstol under åberopande att uppsägningen varit ”uppenbart oskälig” (kennelijk onredelijk). Det är ovanligt att arbetsförmedlingen underkänner en ansökan. Däremot utnyttjar arbetsförmedlingen ofta sin möjlighet att fördröja verkställandet av uppsägningarna genom att förlänga vänteperioden.

Så fort myndigheten har lämnat sitt godkännande av uppsägningarna kan arbetsgivaren fortsätta uppsägningsförfarandet och underrätta berörda arbetstagare.

4.5.6 Domstolsbeslut om anställnings upphörande

Som ett alternativ till den uppsägningsprocedur som har berörts ovan med krav på myndighetens godkännande, kan arbetsgivaren hänskjuta frågan om uppsägning till en domstol i första instans (kantonrechter). Under åberopande av tungt vägande skäl (ontbinding wegens gewichtige reden) hänförliga till verksamheten, kan arbetsgivaren yrka att rätten i ett beslut skall upplösa övertaliga arbetstgares anställningsavtal.

Sedan 1994 har detta rättsliga förfarande endast varit möjligt vid kollektiva uppsägningar, dvs. då uppsägningarna uppgår till minst 20 under en tid av tre månader. Ursprungligen var förfarandet tänkt att tillämpas endast i undantagsfall, men gradvis har det utvecklats till ett ordinärt sätt att få anställningsförhållandena upplösta. Fram till 1998 var upplösningar av anställningsavtal genom rättsliga beslut vanligare än genom en ensidig rättshandling av arbetsgivaren efter myndighetsgodkännande. Sedan dess har vissa lagändringar, såsom den ovan berörda möjligheten att frångå



kravet på vänteperiod, bidragit till att upplösningar av anställningsavtal genom rättsliga beslut har minskat med 30 procent per år.

Det rättsliga förfarandet är tveklöst det mest tidsbesparande sättet att upplösa ett anställningsförhållande, men inte det billigaste. Vanligtvis ålägger domstolen arbetsgivaren att utge en ekonomisk kompensation till arbetstagaren. Beloppet brukar motsvara en månadslön för varje anställningsår. Arbetsgivaren kan välja det rättsliga förfarandet framför den ordinarie uppsägningsproceduren av flera olika skäl. Han kanske befarar att myndigheterna inte kommer att godkänna uppsägningarna, eller att förhandlingarna som skall leda fram till ett myndighetsgodkännande kommer att bli tidskrävande på grund av att arbetstagaren har presenterat goda argument mot uppsägningarna. Eller helt enkelt på grund av att parterna är överens om den kollektiva uppsägningen som sådan, men tvistar om storleken på den ekonomiska kompensation som skall betalas till den uppsagda arbetstagaren.

4.5.7 Uppsägningstider

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har arbetstagaren enligt den allmänna civilkoden rätt till uppsägningstid. Uppsägningstiden är beroende på arbetstagarens sammanhängande anställningstid enligt följande uppställning.

Anställningstid	Uppsägningstid
Mindre än 5 år	1 månad
5 år men kortare än 10 år	2 månader
10 år men kortare än 15 år	3 månader
Minst 15 år	4 månader

Reglerna är semidispositiva och kan därför frångås genom eller med stöd av kollektivavtal. I normalfallet föreskriver kollektivavtalen längre uppsägningstider. En orsak till det kan vara att den lagstadgade uppsägningstiden nyligen förkortades.

Som exempel på ett kollektivavtal med förlängda uppsägningstider kan nämnas kollektivavtalet för ett stort holländskt bolag, DSM Fine Chemicals Netherlands BV. Enligt detta avtal är uppsägningstiden beroende på arbetstagarens anställningstid. Dessutom kan det noteras att den kortaste uppsägningstiden för tjänstemän har höjts från en till två månader, att den längsta uppsägningstiden har höjts från fyra till sex månader, samt att uppsägningstiden har förlängts med ytterligare en månad för varje period av



fyra anställningsår till ett övre tak på sammanlagt sex månader för arbetstagare som är över 45 år.

Även om arbetsgivaren inte iakttar vederbörlig uppsägningstid kan anställningsavtalet upplösas. Arbetsgivaren blir i stället skadeståndsskyldig gentemot berörd arbetstagare. Skadeståndet utgörs i princip av ett belopp som motsvarar den lön arbetstagaren hade varit berättigad till om uppsägningstiden hade iakttagits.

4.5.8 Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare

I Nederländerna saknas lagstiftning om avgångsvederlag. De flesta arbetstagare som sägs upp tillförsäkras dock ekonomisk kompensation genom kollektivavtal eller i det enskilda anställningsavtalet. Vid kollektiva uppsägningar träffar ofta arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna frivilliga överenskommelser om ersättning i sociala planer. Enligt den informella praxis som har utvecklats mellan parterna beräknas ersättningen ofta till ett belopp som motsvarar en månadslön per anställningsår. Överenskommelser om ekonomisk kompensation i sociala planer omfattar i huvudsak

- ersättning i form av en klumpsumma till ett belopp motsvarande anställningstiden multiplicerat med 70 procent av månadslönen; ibland beaktas även arbetstagarens ålder varvid äldre arbetstagare får högre ersättning,
- tillfällig utfyllnadsersättning för arbetslöshetsförsäkring,
- tillfällig utfyllnadsersättning om nytt arbete med lägre lön accepteras,
- kostnadsbidrag för att hjälpa arbetstagaren att hitta ett nytt arbete,
- utbildningsbidrag samt
- flyttbidrag om arbetstagaren måste flytta till en annan ort för att få nytt arbete.

Följande exempel är tagna från en nyligen gjord studie av J. Van der Hulst angående bestämmelser i kollektivavtal och sociala planer vid kollektiva uppsägningar. Studien omfattar tre olika branscher.

Sjukvård:

- Utfyllnadsersättning för arbetslöshetsförsäkring eller lägre lön i ett nytt arbete till en nivå som gradvis minskar från 80 till 70 procent av senast erhållna lön, under en tidsperiod av 3–63 månader, beroende på arbetstagarens ålder och anställningstid.
- Ekonomisk kompensation till ett belopp som motsvarar tre månadslöner om arbetstagaren slutar frivilligt.

Bank och försäkring:

- Utfyllnadsersättning för arbetslöshetsförsäkring till en nivå av maximalt 90 procent av senast erhållna lön under en period av 36 månader, beroende på arbetstagarens ålder och anställningstid. (Arbetslöshetsförmåner uppgår vanligen till 70 % av lönen under en tidsperiod av fem år, beroende på



anställningstid, följt av ett minimibelopp under en period av två månader år).

- Utfyllnadsersättning för lägre lön vid en ny anställning, som börjar med hundra procent av skillnaden mellan den nya och den tidigare lönen, successivt minskat till noll procent under en period av sex år.
- Fyra månadslöner om arbetstagaren frivilligt lämnar arbetet.

Metall och elektronik:

- Bidrag för att hjälpa arbetstagaren att hitta ett nytt arbete under sex månader.
- Utfyllnadsersättning för arbetslöshetsförmåner eller löner upp till ungefär 90 procent under en period av 6-42 månader (eller 2-24 månader eller 2-18 månader, beroende på den gällande sociala planen).
- Ekonomisk kompensation till ett belopp som motsvarar nettolönen för återstoden av uppsägningstiden om arbetstagaren slutar frivilligt innan uppsägningstiden har löpt ut.

4.5.9 Tvister och sanktioner

Om en arbetsgivare överväger att vidta kollektiva uppsägningar och i samband därmed inte fullgör sina informations- och förhandlingsskyldigheter mot fackliga organisationer, företagsrådet och arbetsförmedlingen, kan arbetsförmedlingen förlänga den vänteperiod som skall iaktas innan myndigheten inleder sin prövning av uppsägningarna. Den effektiva sanktionen utgörs alltså av arbetsförmedlingens rätt att förlänga denna period till sammanlagt två månader.

Arbetsförmedlingens beslut i frågan om godkännande av uppsägningar kan inte överklagas. Följaktligen är det av vikt att all information om och alla invändningar mot de föreslagna uppsägningarna behandlas under förhandlingarna innan arbetsförmedlingen fattar sitt beslut. Enligt rättspraxis är det möjligt för arbetsgivaren att väcka talan om skadestånd mot staten, om föreslagna uppsägningar har underkänts i strid mot gällande rätt. I praktiken är en sådan talan dock ovanlig, eftersom förfarandet tar lång tid och utgången måste betecknas som oviss.

Om arbetsgivaren verkställer uppsägningarna utan nödvändigt myndighetsgodkännande är uppsägningarna ogiltiga. Ogiltigheten måste åberopas inom sex månader. Detta innebär att anställningsförhållandet består och att arbetstagaren kan begära fortsatt utbetalning av lön.

Om en arbetstagare vill göra gällande att en uppsägning är felaktig efter det att ett myndighetsgodkännande har lämnats, måste han visa att uppsägningen var uppenbart oskälig (kennelijk onredelijk). Finner domstolen att så är fallet kan extra skadestånd utgå. Det höga beviskravet i kombination med arbetsförmedlingens prövning av uppsägningen innan godkännandet lämnades, gör emellertid en sådan talan sällan vinner bifall.

4.5.10 Arbetsmarknadsåtgärder

Arbetsmarknadsmyndigheternas roll vid kollektiva uppsägningar har beskrivits utförligt tidigare. Om arbetsmarknaden är svag försöker arbetsgivarna organisera omplaceringar till företag med arbetskraftsbehov. Här kan även privata arbetsförmedlingar spela en roll.

Arbetsmarknadsåtgärderna påbörjas redan vid tiden för underrättelsen om uppsägningarna och under själva uppsägningstiden. Om varslet om uppsägning resulterar i arbetslöshet kommer det sedvanliga stödsystemet träda in. Aktivitet för återanpassning kan sättas in för grupper som står långt ifrån arbetsmarknaden.

4.6 Tyskland

4.6.1 Definition av kollektiva uppsägningar

I Tyskland betraktas kollektiva uppsägningar som en kumulation av individuella uppsägningar. Följaktligen måste man vid kollektiva uppsägningar ta hänsyn till regelverken för såväl individuella som kollektiva uppsägningar.

Med kollektiva uppsägningar avses enligt 17 § anställningsskyddslagen från 1951 (Kündigungsschutzgesetz - KSchG) uppsägningar från arbetsgivarens sida som under en tid av 30 dagar uppgår till

- fler än fem på arbetsplatser med fler än 20 och färre än 60 anställda,
- minst 25 eller 10 procent av antalet arbetstagare på arbetsplatser med minst 60 och färre än 500 anställda,
- minst 30 på arbetsplatser med fler än 500 anställda.

4.6.2 Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter

Ett företagsråd (Betriebsrat) skall inrättas vid varje företag som sysselsätter minst fem anställda som är minst 18 år, dvs. röstberättigade, och där minst tre av dessa har varit anställda i minst sex månader. De flesta mindre företag saknar emellertid ett företagsråd. 67,7 procent av alla företag med 50 eller fler anställda har ett företagsråd. För företag med 250 eller fler anställda har 98,3 procent ett företagsråd. De personer som väljs till företagsrådet representerar inte någon facklig organisation utan har endast till uppgift att ta till vara samtliga anställdas intressen. I praktiken utövar dock de fackliga organisationerna ett visst inflytande över företagsrådets sammansättning. Ungefär 85 procent av företagsrådets medlemmar är fackligt anslutna. De fackliga organisationerna är inte direkt inblandade i driftsinskränkningen. Deras roll inskränks till att vid behov bistå företagsrådet med information och råd under förhandlingarna med arbetsgivaren.

Enligt 17 § KSchG är den arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar skyldig att i god tid informera och inleda överläggningar med företagsrådet. Arbetsgivaren skall förse företagsrådet med all relevant information för förhandlingsfrågan, och i vart fall skriftligen anmäla

- skälen till de planerade uppsägningarna,
- antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
- antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
- den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas,
- vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna, och
- beräkningsmetoden för eventuella ersättningar vid uppsägningar.

För att inte begränsa företagsrådets möjligheter att få del av all relevant information har företagsrådet rätt att begära kompletterande information.

Arbetsgivarens förhandlingskyldighet skall åtminstone omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna. Företagsrådet skall skriftligen kommentera arbetsgivarens planerade åtgärd.

17 § KSchG skall inte påverka tillämpningen av de särskilda förfaranden för information och förhandlingar som sker inom ramen för företagsrådets medbestämmanderätt, som regleras i BetrVG.

4.6.3 Anmälan till behörig myndighet

Enligt 17 § KSchG är arbetsgivaren skyldig att skriftligen anmäla de kollektiva uppsägningarna till den lokala arbetsförmedlingen innan de verkställs. Underrättelsen skall göras senast två veckor efter det att företagsrådet informerades, och skall inkludera den information som redan har lämnats till företagsrådet samt en kopia av företagsrådets skriftliga kommentar. Om företagsrådet inte har meddelat någon inställning måste arbetsgivaren kunna visa att företagsrådet informerades minst två veckor innan den lokala arbetsförmedlingen underrättades.

Enligt 18 § KSchG skall en månad löpa från det att arbetsförmedlingen underrättades till dess att uppsägningarna får verkställas.

Arbetsförmedlingen har rätt att förlänga tidsperioden till högst två månader. Under denna tidsperiod skall arbetsförmedlingen överlägga med arbetsgivaren och företagsrådet och informera om det ekonomiska stöd som myndigheten kan lämna till åtgärder som syftar till att motverka uppsägningar respektive arbetslöshet.

4.6.4 Särskilda medbestämmandeformer, inklusive sociala planer

I företagsförfattningsslagen från 1972 (Betriebsverfassungsgesetz – BetrVG) regleras arbetstagarnas medbestämmanderätt (Mitbestimmungsrecht). Där stadgas även om företagsrådets kompetens vid driftsinskränkningar.



Enligt 111 § BetrVG är arbetsgivaren i företag med fler än 20 arbetstagare skyldig att informera och inleda förhandlingar med företagsrådet om planerade förändringar i verksamheten som kan medföra väsentliga nackdelar för arbetstagarna. Med sådana förändringar avses bl.a. inskränkning av driften eller total eller delvis nedläggelse av verksamheten. Begreppet ”driftsinskränkning” omfattar ”kollektiva uppsägningar”.

Arbetsgivaren skall i god tid skriftligen lämna ut all relevant information om den planerade förändringen till företagsrådet. För att inte begränsa företagsrådets möjligheter att få del av all relevant information har även företagsrådet rätt att på eget initiativ begära in annan information än den som arbetsgivaren har lämnat. Syftet med arbetsgivarens informationsskyldighet är att skapa förutsättningar för företagsrådets medinflytande i verksamheten.

Arbetsgivaren skall inleda förhandlingar med företagsrådet i syfte att ingå två olika avtal. Utgångspunkten är att parterna skall förhandla tvistefrågorna i en uppriktig vilja att komma överens och lägga fram förslag till lösningar vid skilda uppfattningar. Parterna måste emellertid inte uppnå samförstånd.

Tidpunkten för förhandlingsinträdet är i hög grad beroende på förhandlingsfrågan och dess omfattning. För att ändamålsenliga överläggningar verkligen skall komma till stånd inleder arbetsgivaren inte sällan förhandlingarna mer än ett halvår innan de kollektiva uppsägningarna verkställs.

Det första avtalet kallas för ”intressejämkning” (Intressenausgleich) och behandlar frågorna om och hur den planerade driftsinskränkningen skall verkställas. Om parterna inte kan uppnå enighet kan någon av parterna begära att medling skall hållas under ledning av presidenten i ”landets” arbetsförmedling (Landesarbeitsamt). För de fall medling inte påfordras eller presidenten inte lyckas lösa tvisten kan endera part vända sig till en skiljenämnd (Einigungsstelle). Skiljenämnden kan inte avgöra tvisten genom ett juridiskt bindande beslut, utan kan endast föreslå olika lösningar. Om parterna alltjämt är oförmögna att uppnå samförstånd ankommer det slutligen på arbetsgivaren att i enlighet med sin företagsledningsrätt ensidigt fatta beslut i frågan.

Det andra avtalet kallas för ”social plan” (sozialplan) och behandlar konsekvenserna av driftsinskränkningen och hur dessa skall lindras eller avhjälpas. I den sociala planen tillförsäkras den uppsagde arbetstagaren regelmässigt ekonomisk kompensation, men även omskolning eller omplacering inom företagets olika verksamheter m.m.. Om parterna inte kommer överens om hur den sociala planen skall se ut kan endera part hänskjuta saken till skiljenämnd för avgörande. Skiljenämndens beslut är juridiskt bindande för parterna.



Så länge som överläggningar om ”intressejämkning” pågår är arbetsgivaren förhindrad att verkställa driftsinskränkningen. Överenskommelsen om en social plan kan däremot träffas efter det att driftsinskränkningen har verkställts. För att inte förlora förhandlingsstyrka brukar dock företagsrådet insistera på att båda avtalen skall ingås vid samma tidpunkt.

Om företagsrådet konsekvent vägrar att ingå en ”intressejämkning” om en företagsnedläggelse eller en inskränkning av driften krävs förhandling, medling och skiljeförfarande innan arbetsgivaren kan fatta beslut i frågan. Varje förfarande tar uppskattningsvis två månader i anspråk. Förhandlingsreglerna gör det således möjligt för företagsrådet att fördröja verkställandet av de kollektiva uppsägningarna med ungefär sex månader. ”Institut der deutschen Wirtschaft” har i en undersökning från 1997 granskat 641 fall av omstruktureringar i företag och konstaterat att det genomsnittliga förhandlingsförfarandet tar två månader. Endast i tio procent av fallen pågår förhandlingsförfarandet i mellan fyra och nio månader.

4.6.5 Uppsägningstider

Vid uppsägning från arbetsgivarens sida har arbetstagaren enligt 622 § civilrättsbalken (Bürgerliches Gesetzbuch- BGB) rätt till uppsägningstid. För en arbetstagare som har fyllt 25 år är uppsägningstiden mellan en och sju månader beroende på arbetstagarens anställningstid. Reglerna om uppsägningstid är semidispositiva. Följaktligen kan parterna träffa en överenskommelse i kollektivavtal om uppsägningstider som är kortare eller längre än vad som är lagstadgat. I kollektivavtal förekommer även andra åldersgränser. För parter som endast är bundna av anställningsavtal fungerar emellertid lagen som en minimireglering.

Här kommer en uppställning av lagstadgade uppsägningstider samt kollektivavtalsreglerade uppsägningstider för tjänstemän inom banksektorn och arbetare inom byggnadsindustrin.

	Lag	Kollektivavtal inom banksektorn	Kollektivavtal inom byggnadsindustrin
Anställningstid	Uppsägningstid		
Allmän period	4 veckor	6 veckor	6 dagar
6 månader			12 dagar
2 år	1 månad		
3 år			1 månad
5 år	2 månader	3 månader	2 månader



8 år	3 månader	4 månader	3 månader
10 år	4 månader	5 månader	4 månader
12 år	5 månader	6 månader	5 månader
15 år	6 månader		6 månader
20 år	7 månader		7 månader

4.6.6 Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare

I Tyskland saknas lagstiftning som ger arbetstagare rätt till avgångsvederlag vid en uppsägning. Istället är avgångsvederlag fritt avtalbart på såväl kollektiv- som individnivå. Detta betyder att arbetstagaren har möjlighet att tillförsäkras avgångsvederlag vid två skilda tillfällen, dels vid förhandlingarna om sociala planer mellan arbetsgivaren och företagsrådet, dels vid enskilda förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. Det finns alltså inget som hindrar en arbetstagare, som enligt en social plan är berättigad ett visst avgångsvederlag, att väcka talan mot sin arbetsgivare i syfte att få ytterligare ekonomisk kompensation. Till saken hör att arbetsgivaren är skyldig att utge avgångsvederlag som har bestämts i en social plan oavsett om uppsägningen är giltig eller inte.

När förhandlingarna mellan arbetsgivaren och företagsrådet har slutförts och en överenskommelse om ”intressejämkning” och social plan har träffats, är det i praktiken vanligt att berörda arbetstagare ingår ett särskilt avtal med arbetsgivaren om anställningens upphörande. Genom avtalet avstår arbetstagaren med bindande verkan från sitt anställningsskydd i utbyte mot ett avgångsvederlag. För arbetsgivaren är fördelen med ett sådant avtal - att driftsinskränkingsprocessen kan förkortas, eftersom uppsägningstiderna inte behöver iakttas, samt att uppsägningskostnaderna kan fixeras.

Vid arbetstvister i domstol träffas inte sällan ett förlikningsavtal om anställningens upphörande och avgångsvederlag. Domaren försöker ofta förlika parterna genom att föreslå olika jämkningar och medgivanden. Vid fastställandet av avgångsvederlagets storlek har arbetsdomstolen i sin rättspraxis ofta utgått från att avgångsvederlaget skall motsvara summan av en halv månadslön multiplicerat med antalet anställningsår upp till ett övre tak. En liknande beräkningsmetod används för övrigt vid fastställandet av skadestånd vid uppsägningar som har skett utan giltigt skäl. Följande uppställning kan göras.

Anställningstid	Avgångsvederlag
5 år	2,5 månader



10 år	5 månader
15 år	7,5 månader
20 år	10 månader

I allmänhet överensstämmer storleken på det avgångsvederlag som har avtalats mellan arbetsgivaren och arbetstagaren tämligen väl med arbetsdomstolens praxis. Skillnader förekommer naturligtvis beroende på parternas förhandlingsstyrka och arbetsgivarens ekonomiska situation.

I de flesta sociala planer finns bestämmelser om avgångsvederlag. Institut der deutschen Wirtschaft (IW) konstaterade i en undersökning från 1997 att avgångsvederlagets storlek uppgick till DM 4 800 000 per företag eller DM 20 000 per anställd vilket motsvarade ett belopp av 4,8 månadslöner. Med fog kan antas att arbetsdomstolens praxis även återspeglas i de sociala planerna. Om förhandlingarna om sociala planer hänskjuts till en skiljenämnd är det sannolikt att skiljenämnden är sammansatt av domare från arbetsdomstolen. Om storleken på avgångsvederlag i sociala planer överensstämmer med eller överstiger arbetsdomstolens praxis dämpas förmodligen arbetstagarens incitament att inleda en rättsprocess.

Ett belysande exempel på detta kan hämtas från förhandlingsprocessen vid en total nedläggning av ett IT-företag i Mannheim. Inledningsvis erbjöd arbetsgivaren DM 500 000 till 76 arbetstagare. När förhandlingarna mellan arbetsgivaren och företagsrådet hade slutförts hade erbjudandet stigit till DM 860 000. Företagsrådet hänsköt emellertid saken till en skiljenämnd. Skiljeförfarandet resulterade i en överenskommelse mellan parterna enligt vilken arbetsgivaren skulle utge DM 1 800 000. För uppsagda arbetstagare motsvarade beloppet exakt en halv månadslön multiplicerat med antalet anställningsår.

Det finns även exempel på sociala planer där avgångsvederlaget klart överstiger arbetsdomstolens rättspraxis. Följande generösa beräkningsmodell återfinns i en social plan från banksektorn.

Ålder multiplicerat med anställningsår multiplicerat med månadslön dividerat med en divisor, som bestäms enligt följande tabell:

Ålder	Divisor
Högst 30 år	80
31 - 40 år	60
41 - 45 år	50



46 - 50 år	40
Minst 50 år	35

Enligt samma sociala plan är varje uppsagd arbetstagare berättigad till minst DM 15 000. Till en underhållsskyldig arbetstagare utgår ett tillägg med DM 15 000 per barn. Är den underhållsskyldige ensamstående utgår ett tillägg med DM 30 000 per barn. Till en handikappad utgår tillägg med DM 15 000. Det övre taket för belopp som kan utgå i varje enskilt fall är DM 300 000.

4.6.7 Tvister och sanktioner

En uppsagd arbetstagare som har varit anställd i mer än sex månader på en arbetsplats med minst fem anställda har rätt att göra gällande att uppsägningen inte var socialt rättfärdigad. En viktig konsekvens av en sådan talan är att anställningen består tills dess tvisten slutligen har avgjorts. I praktiken innebär detta att den verkliga uppsägningstiden förlängs. För att regeln inte skall missbrukas har arbetsgivaren möjlighet att begära att en domstol skall besluta att anställningen skall upphöra vid ett tidigare datum. En omständighet som talar för att en sådan begäran skall bifallas, kan vara att fortsatt anställning skulle innebära en oacceptabel ekonomisk börda för arbetsgivaren.

Om en uppsägning förklaras ogiltig har arbetstagaren rätt att återgå i arbete med samma anställningsvillkor som tidigare. Vidare skall sedvanlig lön utgå för tiden från uppsägningstidens utgång till återgången i arbete. Eftersom det i praktiken är svårt att genomföra en återgång mot arbetsgivarens vilja slutar det ofta med att arbetsgivaren i stället utger ett extra skadestånd till arbetstagaren.

Om arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att ingå en överenskommelse om "intressejämkning" kan två sanktioner aktualiseras. För det första är varje driftinskränkning som arbetsgivaren verkställer innan en överenskommelse har träffats, eller tillräckliga försök att nå en samförståndslösning har gjorts (förhandling, medling och skiljeförfarande), olagliga. Om så ändå sker kan företagsrådet hänskjuta tvisten till domstol för ett snabbt beslut som hindrar arbetsgivaren från att verkställa några uppsägningar. För det andra har en arbetstagare som förlorar sin anställning på grund av arbetsgivarens försummelse, rätt till skadestånd.

Om arbetsgivaren inte fullgör sin skyldighet att ingå en överenskommelse om en social plan kan företagsrådet begära att den sociala planen skall upprättas genom ett skiljeförfarande. Vid behov kan en sådan skiljenämnd tillsättas av domstol.

Om arbetsgivaren underlåter att anmäla de kollektiva uppsägningarna till arbetsförmedlingen innan de verkställs är uppsägningarna ogiltiga. Varje berörd arbetstagare har då rätt att av domstol få sin uppsägning ogiltigförklarad. Om en uppsägning förklarats ogiltig har arbetstagaren rätt att återgå i arbete. Som ovan berörts slutar det ofta med att arbetsgivaren i stället utger ett extra skadestånd till arbetstagaren.

Om arbetsgivaren hindrar eller stör företagsrådets verksamhet kan straffrättsliga påföljder aktualiseras.

4.6.8 Arbetsmarknadsåtgärder

En preventiv arbetsmarknadspolitik måste på ett tidigt stadium utnyttja möjligheterna att avvärja hotande arbetslöshet, t.ex. på grund av kollektiva uppsägningar. Arbetstagare som hotas av arbetslöshet är personer som

- är försäkringspliktigt sysselsatta,
- snart måste räkna med att anställningen upphör och
- kan förutses bli arbetslösa när sysselsättningen upphör.

Arbetsförmedlingen måste stå till tjänst med förmedlings- och rådgivningsinsatser till arbetstagare som hotas av arbetslöshet. Arbetstagare som hotas av arbetslöshet kan också, om andra förutsättningar är uppfyllda, hjälpas till nödvändig yrkesmässig vidareutbildning för att tidigt kunna kvalificeras för verksamhet inom ett annat yrke.

Arbetsmarknadspolitiska åtgärder står till förfogande först från och med arbetslöshetens inträde.

Problem har uppträtt i synnerhet om en arbetsgivare inte har friställt redan uppsagda arbetstagare för arbetsfrämjande åtgärder utan har fortsatt att kräva arbetsinsatser. Med den så kallade "Job-Activ-lagen" har också arbetsgivare lockats att friställa sådana arbetstagare för att t.ex. kunna utbilda dem för nytt arbete redan under uppsägningstiden.

4.7 Frankrike

4.7.1 Definition av kollektiva uppsägningar

I Code du Travail definieras kollektiva uppsägningar som uppsägning från arbetsgivarens sida som sker av ekonomiska skäl (licenciement pour motif économique) och som kommer att beröra minst två arbetstagare under en tid av 30 dagar. Därvid skall olika regler iakttas beroende på om uppsägningarna uppgår till färre än tio eller minst tio arbetstagare. De regler som tar sikte på uppsägningar av minst tio anställda skall även tillämpas vid uppsägningar som under en tid av tre sammanhängande månader uppgår till fler än tio i företag med minst 50 anställda då ytterligare uppsägningar sker under påföljande två månader.



4.7.2 Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter

Förfarandet vid kollektiva uppsägningar beror på antalet planerade uppsägningar. Vem som blir arbetsgivarens motpart beror på företagets storlek. I företag med minst 50 anställda företräds arbetstagarna av ett företagsråd (comité d'entreprise). I företag med mer än tio anställda företräds de av personalrepresentanter (délégués du personnel). I det följande berörs dock endast det regelverk som aktualiseras vid kollektiva uppsägningar där antalet uppsagda är minst tio i ett företag med minst 50 anställda. I sådana fall är alltså arbetsgivarens motpart i förhandlingsförfarandet företagsrådet.

Om en arbetsgivare överväger att vidta kollektiva uppsägningar som kommer att beröra minst tio arbetstagare under en tid av 30 dagar, skall han hålla minst två möten med företagsrådet. Tidsperioden mellan mötena får som längst uppgå till

- 14 dagar vid uppsägning av färre än 100 arbetstagare,
- 21 dagar vid uppsägning av minst 100 arbetstagare, och
- 28 dagar vid uppsägning av minst 250 arbetstagare.

Arbetsgivaren är skyldig att lämna företagsrådet all relevant information om saken. Senast tre dagar innan det första förhandlingstillfället skall arbetsgivaren i vart fall skriftligen anmäla

- de ekonomiska, tekniska och därmed jämförbara skälen till planerade uppsägningar,
- uppskattat antal övertaliga arbetstagare, antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, både tillsvidare- och visstidsanställda,
- den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas, möjliga handlingsalternativ till planerade uppsägningar, eller i vart fall möjliga åtgärder för att lindra konsekvenserna av uppsägningarna genom t.ex. omplacering, omskolning eller förtidspensionering samt
- vilka kriterier som skall gälla för urvalet vid uppsägningarna (även om detta vanligen regleras i kollektivavtal).

Arbetsgivaren skall även lämna information till företagsrådet om den sociala plan (plan social) som han är skyldig att upprätta då de planerade uppsägningarna berör minst tio arbetstagare under en tid av 30 dagar på en arbetsplats med minst 50 anställda.

Förhandlingsskyldigheten innebär att arbetsgivaren skall beakta de förslag och invändningar som företagsrådet eventuellt framför vid det första förhandlingstillfället. Under tidsperioden mellan det första och det andra mötet skall sedan arbetsgivaren bemöta företagsrådets kommentarer. Det åligger arbetsgivaren att överväga möjliga handlingsalternativ såsom arbetstidsförkortning eller frivilligt deltidsarbete. Det sagda bör ses mot bakgrunden att arbetsgivaren är skyldig att med alla rimliga medel undersöka möjligheterna att undvika kollektiva uppsägningar. Uppsägning



skall alltså vara den åtgärd som tillgrips när problemet inte har gått att lösa på något annat sätt. Om uppsägningar är oundvikligt skall arbetsgivaren hjälpa arbetstagaren att få nytt arbete. Någon form av statliga bidrag till kostnaderna för åtgärderna i en social plan lämnas vanligen till arbetsgivaren.

Vid det första förhandlingstillfället kan företagsrådet anlita en revisor på arbetsgivarens bekostnad. Revisorn har 22 dagar på sig att granska och utvärdera de skäl som arbetsgivaren har angivit som grund för driftsinskränkningen. Arbetsgivaren skall lämna ut den information som revisorn anser sig behöva för att kunna utföra uppdraget. I praktiken utnyttjar företagsrådet nästan alltid sin rätt till experthjälp. Detta brukar resultera i ett tredje möte mellan parterna vilket naturligtvis förlänger förhandlingsförfarandet.

4.7.3 Sociala planer

Den sociala planen skall innehålla uppgift om de åtgärder (measures d'accompagnement) som arbetsgivaren har för avsikt att vidta för att undvika kollektiva uppsägningar eller minska antalet berörda arbetstagare samt lindra konsekvenserna av uppsägningarna. I lagen från 1993 (Aubry) förskrivs att en social plan i vart fall skall innehålla åtgärder som syftar till:

- återanställning av övertaliga arbetstagare inom den egna verksamheten,
- utbildning eller omskolning,
- arbetstidsförkortning eller förändring av arbetstidens förläggning samt
- tillskapande av nya arbetstillfällen eller stöd till arbetstagare som vill försöka starta ett eget företag.

I Frankrike har nyligen en viktig lag antagits kallad lagen för social modernisering (loi de modernisation sociale) som bl.a. berör det nu behandlade regelverket. I enlighet därmed kallas den sociala planen numera för anställningsskyddsplan (plan de sauvegarde de l'emploi). Lagstiftningen innebär en skärpning av reglerna om den sociala planen. Exempelvis ställs krav på att arbetsgivare skall dra ned på övertidsuttag innan uppsägningar sker. Vidare skärps omplaceringsskyldigheten inför uppsägningar innebärande att arbetsgivaren skall ha vidtagit alla möjliga åtgärder, inklusive utbildning, för att erbjuda nytt jobb till den övertalige arbetstagaren.

4.7.4 Anmälan till behörig myndighet

Dagen efter det första förhandlingstillfället med arbetstagarrepresentanterna skall arbetsgivaren skriftligen i ett rekommenderat brev lämna underrättelse till yrkesinspektionen om den planerade driftsinskränkningen. Underrättelsen skall omfatta all information som innan och under förhandlingen har framkommit mellan parterna.



Efter det andra förhandlingstillfället skall arbetsgivaren lämna följande information till yrkesinspektionen.

- Uppgift om namn, nationalitet, födelsedatum, kön, adress och kvalifikationer beträffande de arbetstagare som kommer att beröras av planerade uppsägningar.
- Redogörelse för upprättad social plan, dvs. vilka åtgärder som skall vidtas och när detta skall ske.
- Eventuella ändringar av den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas.

Yrkesinspektionen skall granska de uppgifter som erhållits från arbetsgivaren inom följande tidsperioder:

- 21 dagar om antalet uppsägningar är färre än 100,
- 28 dagar om antalet uppsägningar är färre än 250, och
- 35 dagar om antalet uppsägningar är minst 250.

Tidsperioderna börjar löpa från tidpunkten för arbetsgivarens anmälan till yrkesinspektionen.

Yrkesinspektionen skall kontrollera om den sociala planen överensstämmer med de krav som uppställs i lag. Av vikt är att åtgärderna är tillräckliga, effektiva och faktiskt verkställbara. Därefter lämnar yrkesinspektionen ett utlåtande till arbetsgivaren. Om bristfälligheter (constat de carence) påvisas i den sociala planen kan yrkesinspektionen fördröja verkställandet av uppsägningarna med åtta dagar. Arbetsgivaren ges då tillfälle att avhjälpa påvisade fel eller brister. I samband härmed kan ytterligare överläggningar med företagsrådet äga rum. Arbetsgivaren är skyldig att svara på yrkesinspektionens utlåtande och uppsägningarna får inte verkställas förrän svar har avlämnats. Arbetsgivaren är emellertid inte är skyldig att vidta de ändringar som yrkesinspektionen har föreslagit. Även om myndighetens kontrollfunktion på intet sätt skall förringas, kan med hänsyn till att myndigheten saknar egentliga sanktionsmöjligheter sägas, att dess verksamhet huvudsakligen syftar till att parterna skall uppnå samförståndslösningar. Till saken hör också att arbetsgivaren ofta är benägen att följa yrkesinspektionens rekommendationer och på så vis förbättra sina möjligheter till att få statliga bidrag i samband med driftsinskränkningen.

Sedan arbetsgivaren har lämnat svar till yrkesinspektionen får uppsägningarna verkställas först efter följande vänteperioder:

- 30 dagar om antalet uppsägningar är färre än 100,
- 45 dagar om antalet uppsägningar är färre än 250 och
- 60 dagar om antalet uppsägningar är minst 250.

Tidsperioderna börjar löpa från tidpunkten för arbetsgivarens anmälan till yrkesinspektionen. Dessa perioder kan förlängas i kollektivavtal eller förkortas av yrkesinspektionen till ett minimum av 14 dagar om en



överenskommelse har träffats som ger den uppsagde nytt arbete vid ett annat företag. I kollektivavtal kan även föreskrivas att ifrågavarande perioder skall förkortas förutsatt att detta på förhand godkänns av yrkesinspektionen.

4.7.5 Uppsägningstider

I Code du Travail stadgas att en uppsagd arbetstagare som vid uppsägningstillfället har en sammanhängande anställningstid av sex månader har rätt till uppsägningstid (préavis de congédiement eller préavis de licenciement). Uppsägningstidens längd beror på den uppsagdes anställningstid. Lagen föreskriver att uppsägningstiden för arbetstagare med kortare anställningstid än sex månader regleras enligt branschpraxis. En arbetstagare vars anställningstid är minst sex månader har rätt till en uppsägningstid av en månad. Uppgår anställningstiden till minst två år är uppsägningstiden två månader.

Uppsägningstiden börjar löpa från den tidpunkt då arbetsgivaren, sedan alla steg i uppsägningsproceduren har vidtagits, tillsänder arbetstagaren ett rekommenderat brev som bekräftelse på att uppsägningsförfarandet är genomfört.

Reglerna om uppsägningstid är semidispositiva, vilket innebär att man i det konkreta fallet måste konsultera tillämpligt kollektivavtal.

4.7.6 Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare

Enligt Code du Travail har en uppsagd arbetstagare med en sammanhängande anställningstid av minst två år och som inte sagts upp på grund av någon grov förseelse, rätt till avgångsvederlag (indemnités de rupture). Beloppet uppgår till en tiondels månadslön för varje anställningsår om den uppsagdes anställningstid är mindre än tio år. Därutöver görs sedan ett tillägg med en femtondels månadslön för varje anställningsår. Beräkningsmodellen utgår från en månadslön som uppgår till en tolfedel av årsinkomsten för det senaste anställningsåret, eller medelsumman av de tre senaste månadslönerna om detta ger ett högre belopp. Följande uppställning kan göras.

Anställningstid	Avgångsvederlag
5 år	2 veckor (0,5 månader)
10 år	4 veckor (1 månader)
15 år	6 veckor + $1/3 = 1,83$

Då arbetstagaren får timlön beräknas avgångsvederlaget genom att multiplicera ett lönebelopp motsvarande 20 arbetstimmar med antalet



anställningsår. I allmänhet finansieras avgångsvederlagen till lika delar av arbetsgivaren och staten.

I kollektivavtal bestäms ofta högre avgångsvederlag än vad som stadgas i lag. Ett exempel på detta är ett kollektivavtal för vissa tjänstemän inom metallindustrin (Ingénieurs et Cadres de la Métallurgie) av den 13 mars 1972. Arbetstagare med anställningstid av minst ett år och upp till sju år får avgångsvederlag till ett belopp som motsvarar en femtedels månadslön för varje anställningsår. Överstiger anställningstiden sju år utgår i stället tre femtedels månadslön för varje anställningsår. Följande uppställning kan göras.

Anställningstid	Avgångsvederlag
5 år	1 månad
10 år	1 månad + $2/5$ + $3 \times 3/5$ = 3,2 månader
15 år	3,2 månader + 3 månader = 6,2 månader
20 år	6,2 månader + 3 månader = 9,2 månader

Om arbetstagaren är 50-55 år och anställningstiden uppgår till minst fem år görs ett tillägg på 20 procent. Om arbetstagaren är 55-60 år och anställningstiden uppgår till minst två år utgår ett avgångsvederlag motsvarande beloppet av minst två månadslöner. Om anställningstiden för en sådan arbetstagare i stället uppgår till minst fem år utgår avgångsvederlag motsvarande beloppet av minst tre månadslöner.

4.7.7 Tvister och sanktioner

En arbetstagare eller facklig organisation som vill angripa en uppsägning av ett anställningsavtal kan hänskjuta saken till domstol under påstående att uppsägningen har verkställts utan giltigt skäl (causes réelles et sérieuses). Om en arbetstagare har blivit felaktigt uppsagd kan domstolen ogiltigförklara uppsägningen och rekommendera att arbetstagaren skall återgå i arbete. Om någon av parterna motsätter sig återgång till arbetet skall arbetsgivaren utge ersättning till arbetstagaren med ett belopp som åtminstone motsvarar summan av dennes sex senaste månadslöner. Arbetsgivaren kan även åläggas att ersätta staten för den arbetslöshetsförsäkring (ASSEDIC) som utbetalats till arbetstagaren för tiden från uppsägningen till domslutet. Som mest kan kravet på återbetalning omfatta bidrag för sex månader.

I ett avgörande av kassationsdomstolen den 13 februari 1997 ogiltigförklarade rätten arbetsgivarens sociala plan. Som en följd av detta förklarades även uppsägningarna ogiltiga med möjlighet till återgång i



arbete och skadestånd. Ifrågavarande rättspraxis har kodifierats i lagen om social modernisering. Lagen förtydligar även att planens giltighet bedöms med hänsyn till de medel som företaget disponerar. Allmänt kan sägas att domstolen inte tycks dra sig för att pröva vilken åtgärd av flera möjliga som en arbetsgivare borde valt för att undvika uppsägning eller konsekvenserna därav. Här kan hänvisas till ett omdiskuterat avgörande av kassationsdomstolen den 28 mars 2000, som innebar att det inte var tillräckligt att vissa av de övertaliga hade erbjudits återanställning. I stället ansåg rätten att arbetsgivaren borde ha vägt in möjligheterna att minska arbetstiden för de anställda.

Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet gentemot arbetstagarrepresentanterna eller i övrigt bryter mot lagstadgat uppsägningsförfarande, kan det leda till skadeståndsskyldighet och att hela uppsägningen blir ogiltig och måste tas om "från början". Skadeståndets storlek beror på den skada som arbetstagaren åsamkas. Om arbetsgivaren hindrar arbetstagarrepresentanternas verksamhet kan detta aktualisera straffrättsliga påföljder.

Om arbetsgivaren inte anmäler planerade kollektiva uppsägningar till Yrkesinspektionen kan han åläggas att utge skadestånd till arbetstagaren. Vid en sådan förseelse kan domstolen även döma ut böter till ett belopp av cirka 4 000 euro för varje berörd arbetstagarare.

4.7.8 Arbetsmarknadsåtgärder

Fram till den 30 juni 2001 fanns det inom Frankrike ett speciellt åtgärdsprogram för storskalig övertalighet. Numera finns det en ersättningsmöjlighet utan särskild benämning som kan kallas pre-PAP (pre-individualiserat stödprogram). Detta används i företag med färre än 1 000 anställda där de uppsagda arbetstagarna vägrar att acceptera omplaceringsåtgärder. Dessa arbetstagare har under uppsägningstiden och så snart som möjligt rätt till en första "PAP"intervju med arbetsförmedlingen och en kompetensbedömning i syfte att kunna förbereda och underlätta en återgång till anställning. Om arbetstagarna har slutat att arbeta innan uppsägningstiden har löpt ut kan de delta i praktiktjänstgöring om denna inte är arvoderad.

Ett annat sätt att hjälpa arbetstagare som är uppsagda, är att använda de olika åtgärder som ställs till förfogande av Fonds National pour l'Emploi (FNE). FNE inrättades 1963 och omfattar anslag som är förvaldade av arbetsmarknadsministern (avdelningen för arbetsmarknadspolitik) biträdd av den högre arbetsmarknadsnämnden. För att kunna fullgöra sitt uppdrag har ministern för arbetsmarknad och solidaritet bemyndigande att, i eget namn eller på delegation, teckna avtal med branschorganisationer eller företag, FNE-avtal. Dessa avtal ger staten möjlighet att stödja företag i svårigheter



inom områdena utbildning, resursgarantier till arbetstagare och direktstöd till omplacering av arbetstagare.

- Avseende utbildning ger vissa avtal möjlighet att genomföra särskilda utbildningsinsatser som det allmänna utbildningssystemet inte ensamt kan sörja för.
- Bidragsavtalen ger, för viss tid, arbetstagare som har berövats alla eller en del av sina ekonomiska resurser vissa resursgarantier.
- Beträffande direktstöden till omplacering av arbetstagare kan avtalen bidra dels med ett punktstöd för omplacering av arbetstagare genom företagets försorg, vilket är fallet avseende avtalet med gruppen för omplacering inom företaget och mellan olika företag, och dels stöd till arbetstagarnas geografiska rörlighet.

Ett företag som vill teckna ett avtal med staten skall göra följande.

1) Rådgöra med personalrepresentanterna angående avtalsprojektet. Företagsnämndens eller personalrepresentanternas yttranden måste ovillkorligen bifogas avtalsansökan.

2) Sända en avtalsansökan till arbetsmarknadsmyndigheterna vilka hänskjuter frågan till läns eller regionala nämnden för yrkesutbildning, social- och arbetsmarknadsfrämjande för ett yttrande beträffande anpassningen av de planerade avtalen till regionens särdrag med avseende på arbetsmarknad.

Efter utredning tecknas FNE-avtal mellan å ena sidan ett företag, en yrkesorganisation eller en sådan organisation som omfattar flera yrken (ramavtal) och å andra sidan:

- landshövdingen eller chefen för länsarbetsmarknadsstyrelsen (DDTERFP) på delegation när dessa avtal rör länet,
- regionala landshövdingen eller chefen för regionala arbetsmarknadsstyrelsen (DRETEFP) på delegation när dessa avtal rör regionen.
- ministern för arbetsmarknads- och solidaritetsfrågor eller den som delegerats för arbetsmarknadsfrågor, när avtalen avser nationell nivå, efter yttrande av den ordinarie nämnden för det högre arbetsmarknadsrådet.

Staten är aldrig skyldig att teckna avtal. Avtalen är alltid resultatet av en förhandling, varvid lokala arbetsmarknadsmyndigheter gör sin bedömning över lämpligheten av att sluta ett avtal med hänsyn till innehållet i den dossié som har framlagts av företaget.

Fondmedlen betalas ut till företagen i form av ett förskott och en återstod vars storlek beror på

- det antal arbetstagare som faktiskt har följts upp av gruppen,
- de utgifter som faktiskt har erlagts samt
- företagets verifikationer och den sammanfattning som har överlämnats till

länsstyrelsen för arbetsmarknad och yrkesutbildning, DDTEFP (kvalitativ och kvantitativ sammanfattning, huvudsakligen av omplaceringarna).

Företaget skall samtidigt med sin sammanfattning av hur avtalet löpt, till DDTEFP överlämna protokollet från överläggningen med personalrepresentanterna.

Det finns inga problem med att tillämpa dessa åtgärder i praktiken. Fråga är emellertid huruvida de verkligen ökar återanställningsgraden.

4.8 Spanien

4.8.1 Definition av kollektiva uppsägningar

Enligt artikel 51 i 1980 års anställningsskyddslag (Estatuto de los trabajadores – ET) definieras kollektiva uppsägningar (despido colectivo) som uppsägningar under en tidsperiod av 90 dagar som till antalet uppgår till

- minst 10 på arbetsplatser med färre än 100 anställda,
- minst 10 procent av antalet arbetstagare på arbetsplatser med minst 100 men färre än 300 anställda, eller
- minst 30 på arbetsplatser med minst 300 anställda.

Som giltigt skäl för de kollektiva uppsägningarna kan arbetsgivaren åberopa ekonomiska svårigheter, teknologiska, organisatoriska eller produktionsrelaterade förändringar eller force majeure. De särskilda regler som aktualiseras vid force majeure kommer dock inte att belysas i det följande.

Uppsägningar som är hänförliga till dessa verksamhetsrelaterade skäl, men som inte uppfyller de kvantitativa kraven i definitionen av ”kollektiva uppsägningar”, är inte lika strikt reglerade. Distinktionen är central eftersom ungefär 95 procent av alla företag i Spanien är små och medelstora företag med färre än tio anställda.

4.8.2 Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanter

Arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar skall underrätta arbetstagarrepresentanterna. Beroende på företagets storlek företräds arbetstagarna antingen av personalrepresentanter (delegados de personal) eller ett företagsråd (comité de empresa). Sedan en underrättelse har gjorts följer en förhandlingsperiod (periodo de consultas) under en tid av maximalt 30 dagar. Planeras uppsägningar vid företag med färre än 50 anställda är förhandlingsperioden maximalt 15 dagar. I praktiken pågår dock förhandlingar ofta längre än vad som föreskrivs.

Arbetsgivaren skall inleda förhandlingarna med arbetstagarrepresentanterna i syfte att nå en överenskommelse. Förhandlingarna skall i vart fall omfatta

olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna.

Arbetsgivaren skall förse arbetstagarrepresentanterna med all relevant information om den rådande situationen. Denna information skall i vart fall omfatta

- skälen till de planerade åtgärderna och vilka följderna kan tänkas bli för den fortsatta driften av verksamheten,
- antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
- antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
- den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas, och
- vilka kriterier som föreslås gälla för urvalet vid uppsägningarna.

4.8.3 Sociala planer

I företag med fler än 50 anställda är arbetsgivaren skyldig att upprätta en social plan med åtgärder som arbetsgivaren skall vidta för att undvika eller lindra de negativa konsekvenser av uppsägningarna. Enligt den kungliga förordningen 43/1996 skall arbetsgivaren vidta åtgärder som underlättar arbetstagarens omställning vid omstruktureringar i verksamheten. Härvid framhålls särskilt omplaceringar inom verksamheten, omskolningar och förändringar av arbetstidens förläggning.

4.8.4 Anmälan till behörig myndighet

Samtidigt som arbetsgivaren inleder förhandlingar med arbetstagarrepresentanterna och skickar underrättelsen till arbetstagarrepresentanterna skall han skicka en kopia av underrättelsen till den behöriga myndigheten. Behörig myndighet är vanligtvis det lokala myndighetsorganet som svarar under Arbetsmarknadsdepartementet. I undantagsfall, dvs. då uppsägningar avser 200 eller fler arbetstagare eller då uppsägningarna antas få särskilt stora sociala konsekvenser, kan Arbetsmarknadsdepartementet överta rollen som behörig myndighet.

Om förhandlingarna mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna leder fram till en överenskommelse, skall arbetsgivaren informera den behöriga myndigheten om detta. Myndighetens enda uppgift är då att godkänna parternas överenskommelse inom en tidsperiod av två veckor. Någon egentlig prövning av överenskommelsen görs inte. Myndigheten undersöker dock om överenskommelsen har ingåtts under tvång eller har präglats av ett avsiktligt eller grovt vårdslöst förfarande för att kringgå gällande rätt. Om myndigheten finner att så är fallet hänskjuts frågan till Arbetsdomstolen. Först sedan myndigheten har godkänt överenskommelsen får arbetsgivaren verkställa de kollektiva uppsägningarna. Om inte



myndigheten hör av sig inom den givna perioden av två veckor likställs detta med ett godkännande.

Om förhandlingarna inte leder fram till en överenskommelse inom en tidsperiod av 30 dagar, eller om parterna dessförinnan har konstaterat att samförstånd inte kan uppnås, skall arbetsgivaren inge sitt förslag till lösning till den behöriga myndigheten och ansöka om myndighetens godkännande.

Arbetsgivaren skall förse myndigheten med följande information.

- Person- och arbetsuppgifter beträffande de övertaliga arbetstagarna.
- Namnen på de arbetstagare som inte är övertaliga.
- Skälen till de planerade kollektiva uppsägningarna, uppgifter om de ekonomiska förhållandena i verksamheten.
- En revisors utvärdering av företagsrådets rapport.

Den behöriga myndigheten skall avgöra saken inom 15 dagar. Om ytterligare beslutsunderlag behövs kan myndigheten inhämta yttrande från yrkesinspektionen (Inspección de trabajo) eller andra myndighetsorgan. Myndigheten har även möjlighet att hålla överläggningar med arbetsgivaren och arbetstagarnas representant innan beslut fattas.

Den yttre ramen för myndighetens beslut är arbetsgivarens förslag till lösning. Myndigheten saknar alltså behörighet att ålägga parterna att vidta några andra åtgärder än de som redan har angetts i arbetsgivarens förslag. Myndigheten kan godkänna hela eller delar av förslaget. Om myndigheten underkänner förslaget är arbetsgivaren förhindrad att verkställa uppsägningarna. Parterna kan överklaga myndighetens beslut hos den centrala arbetsmarknadsmyndigheten (Dirección General).

4.8.5 Uppsägningstider

Enligt 51 § anställningsskyddslagen (ET) har en uppsagd arbetstagare rätt till uppsägningstid (preaviso). Bestämmelser om detta finns endast i lag. Det är alltså inte möjligt att genom kollektivavtal eller i ett enskilt anställningsavtal komma överens om en längre uppsägningstider än vad som stadgas i lagen. Den lagstadgade uppsägningstiden är beroende på arbetstagarens sammanhängande anställningstid. Följande uppställning kan göras.

Anställningstid	Uppsägningstid
Kortare än 1 år	1 månad
1 år men kortare än 2 år	2 månader
Minst 2 år	3 månader



4.8.6 Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare

Enligt anställningsskyddslagen (ET) har en arbetstagare som har sagts upp rätt till avgångsvederlag. Ett belopp som motsvarar lön för 20 dagar skall utgå för varje anställningsår. Som mest kan arbetstagaren tillgodoräkna sig tolv anställningsår. Följande uppställning kan göras.

Anställningstid	Avgångsvederlag
5 år	3,2 månader
10 år	6,5 månader
15 år	9,7 månader
20 år	12 månader
25 år osv.	12 månader

Reglerna är semidispositiva och kan följaktligen avtalas bort genom kollektivavtal. Avgångsvederlagens storlek är en central fråga under förhandlingarna mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna. Inte sällan avtalas om avgångsvederlag som är mer än dubbelt så höga som de lagstadgade minimibeloppen.

4.8.7 Tvister och sanktioner

Arbetstagarorganisationerna CC.OO och UGT och arbetsgivarorganisationerna CEOE och CEPYME slöt 1996 ett kollektivavtal på nationell nivå gällande utomrättslig tvistelösning (Acuerdo de solucion extrajudicial de conflictos laborales – ASEC). Syftet med kollektivavtalet var att underlätta för arbetsmarknadens parter att avgöra arbetstvister ("conflictos juridico" och "conflictos de intereses") genom medlings- eller skiljeförfarande. Sedan dess har flertalet kollektivavtal i samma ämne ingåtts på regional nivå. På senare tid har det alltså blivit allt vanligare att parterna löser arbetstvister genom medling eller skiljeförfarande.

Om arbetstagaren gör gällande att arbetsgivaren har saknat giltigt skäl för uppsägningen och parterna inte kan nå en utomrättslig lösning, skall tvisten hänskjutas till arbetsdomstol (tribunales de trabajo). Domstolen kan då ogiltigförklara uppsägningen och ålägga arbetsgivaren att antingen återinsätta arbetstagaren i arbetet eller utge skadestånd (indemnizacion de despido). Skadeståndets storlek motsvarar det skadestånd som utgår när en arbetsgivare felaktigt har avskedat en arbetstagare, dvs. 45 dagslöner för varje anställningsår med ett övre tak på 42 månadslöner. Sedan beslutet meddelats har arbetsgivaren tio dagar på sig att bestämma sig för vilket



sanktionsalternativ han skall välja. Arbetstagaren har tre dagar på sig att acceptera ett erbjudande om återinsättande i arbete.

Om arbetsgivaren inte fullgör sin informations- och förhandlingsskyldighet gentemot arbetstagarrepresentanterna och den behöriga myndigheten eller i övrigt bryter mot reglerna för förfarandet vid kollektiva uppsägningar är uppsägningarna ogiltiga. Domstolen kan då besluta att berörd arbetstagare skall återgå till arbetet eller få extra skadestånd samt erhålla den lön som bortfallit. Om arbetsgivaren inte fullgör sin förhandlingsskyldighet gentemot arbetstagarrepresentanterna kan den behöriga myndigheten döma ut böter. Boten kan variera mellan cirka 300 och 90 000 euro. Böter kan även utdömas om arbetsgivaren inte underrättar den behöriga myndigheten eller på annat vis utestänger myndigheten från driftsinskränkingsprocessen. Boten kan då variera mellan cirka 3 000 och 90 000 euro.

Straffrättsliga påföljder kan aktualiseras om arbetsgivaren hindrar arbetstagarrepresentanternas verksamhet.

4.9 Italien

4.9.1 Definition av kollektiva uppsägningar

Särskilda regler om kollektiva uppsägningar finns i en författning från 1991 (nr 223) som implementerar EG-direktivet i samma ämne. I lagen definieras kollektiva uppsägningar som en konsekvens av en inskränkning eller förändring av driften, och som under en period av 120 dagar omfattar

- fem eller fler arbetstagare i en driftsenhet, eller
- fem eller fler arbetstagare i flera driftsenheter tillhörande samma arbetsgivare inom samma provins.

Lagen är inte tillämplig på chefer (dirigenti) eller på företag med färre än 15 anställda. I fall som dessa anses uppsägningar alltid vara individuella även om det rör sig om ett flertal.

I praktiken kan dock 1991 års lag även vara tillämplig trots att ”kollektiva uppsägningar i egentlig mening inte är för handen. Om ett företag får tillfälliga verksamhetsrelaterade problem som kan föranleda kollektiva uppsägningar är det nämligen inte ovanligt att dessa föregås av arbetstidsförkortningar eller permitteringar. För att vidta dessa åtgärder kan företaget, under förutsättning att vissa kriterier är uppfyllda, få tillfälligt ekonomiskt stöd från en statlig lönegarantifond (Cassa integrazione guadagni -CIG). Uppsägningar av nu åsyftat slag inträffar såsom en yttersta åtgärd då arbetsgivaren medan CIG-programmet pågår, bedömer att alla andra handlingsalternativ är uttömda. I detta fall är 1991 års lag tillämplig även om kriterierna för ”kollektiva uppsägningar” såvitt avser tid, antal eller plats inte är uppfyllda. Samma förhandlingsförfarande tillämpas således vid båda uppsägningssituationerna.

4.9.2 Information till och överläggningar med arbetstagarrepresentanterna

En arbetsgivare som överväger att vidta kollektiva uppsägningar måste skriftligen underrätta arbetartagarnas fackliga representanter på såväl lokal nivå som förbunds nivå. Om det saknas arbetstagarrepresentanter på lokal nivå måste arbetsgivaren alltjämt underrätta det fackförbund som tillhör den på riksplenet "mest representativa" centralorganisationen.

Arbetsgivaren skall förse arbetstagarrepresentanterna med all relevant information rörande förhandlingsfråga, och skriftligen anmäla i vart fall

- skälen till de planerade uppsägningarna,
- antalet arbetstagare som skall sägas upp, och vilka kategorier de tillhör,
- antalet arbetstagare som normalt sysselsätts, och vilka kategorier de tillhör,
- den tidsperiod under vilken de planerade uppsägningarna skall verkställas samt
- vilka åtgärder som skall vidtas för att lösa omställningsproblem för övertalig personal.

Senast sju dagar efter det att arbetstagarrepresentanterna har fått underrättelsen från arbetsgivaren, skall parterna på arbetstagarrepresentanternas begäran inleda förhandlingar. Dessa förhandlingar får pågå i upp till 45 dagar om de planerade uppsägningarna beräknas omfatta minst tio arbetstagare. Förhandlingsskyldigheten innebär att parterna skall förhandla i syfte att söka nå en samförståndslösning. Någon skyldighet att ingå avtal finns dock inte.

Förhandlingarna skall i varje fall omfatta olika möjligheter att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare samt att lindra konsekvenserna av uppsägningarna. Härvid kan parterna diskutera upprättandet av "solidaritetsavtal". Med detta menas en överenskommelse på företagsnivå som föreskriver en minskning av arbetstid och lön, för samtliga anställda. Andra möjligheter som diskuteras är omplacering, omskolning och flexibla arbetstid.

4.9.3 Anmälan till den behöriga myndigheten

Samtidigt som arbetstagarrepresentanterna på underrättas om de planerade kollektiva uppsägningarna, skall en kopia av underrättelsen skickas till arbetsförmedlingen (Ufficio del lavoro) i den aktuella provinsen. Om den planerade driftsinskränkningen omfattar flera driftsenheter i olika provinser skall underrättelsen skickas till den regionala arbetsförmedlingen eller Arbetsmarknadsdepartementet.

Till underrättelsen skall bifogas en kopia av kvittot för en inbetalning till en särskild myndighet (Istituto nazionale per la Previdenza sociale - INPS) som tillser att ett särskilt "övertalighetsbidrag" som utgår till arbetstagare som



blivit kollektivt uppsagda. Beloppet skall motsvara sex eller nio månaders "övertalighetsbidrag" för varje arbetstagare som skall sägas upp. Beloppet kan dock kan reduceras till tre månader om arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna når en samförstånds lösning. Lagen uppmuntrar på så vis arbetsgivaren till att anstränga sig för att uppnå en samförstånds lösning, eftersom detta medför en högst påtaglig reduktion av uppsägningskostnaderna.

Som ovan framgått kan förhandlingarna mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna sedan pågå i upp till 45 dagar. När förhandlingarna har slutförts skall arbetsgivaren skriftligen underrätta arbetsförmedlingen om utgången av förhandlingarna.

Om samförstånd har uppnåtts, i enlighet med lagen från 1991, är förhandlingsproceduren avslutad och uppsägningarna kan verkställas.

Om samförstånd inte har uppnåtts skall arbetsgivaren informera arbetsförmedlingen om detta och anledningen därtill. Arbetsförmedlingen kallar då parterna till ytterligare förhandlingar. Dessa förhandlingar får maximalt pågå i 30 dagar (15 dagar om antalet berörda arbetstagare är under 10). Notabelt är således att förhandlingsförfarandet vid kollektiva uppsägningar enligt lag vara genomfört inom högst 75 dagar. Först sedan förhandlingarna har slutförts kan arbetsgivaren ensidigt fatta önskvärt beslut.

4.9.4 De fackliga organisationerna

Det finns även anledning att kort beröra det fackliga organisationernas roll då företag överväger att vidta driftsinskränkningar. De fackliga organisationerna är nämligen tämligen aktiva i sina strävanden att motverka kollektiva uppsägningar. Många kollektivavtal på företagsnivå innefattar bestämmelser om vilka åtgärder arbetsgivaren skall vidta för att undvika kollektiva uppsägningar eller att minska antalet berörda arbetstagare. Som exempel på detta kan nämnas omplacering, omskolning, arbetstidsförkortning eller förtidspensionering. Dessutom kan det finnas föreskrifter som hindrar arbetsgivaren från att vidta uppsägningar under en bestämd tidsperiod eller som ålägger arbetsgivaren att göra nödvändiga investeringar i verksamheten. Det händer också att avtal träffas mellan arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer och arbetsförmedlingen, där det stadgas att arbetsmarknadsparterna skall hjälpa arbetsförmedlingen i sitt uppdrag att finna nya arbeten till uppsagda arbetstagare.

4.9.5. Uppsägningstider

I allmänhet regleras inte den uppsagde arbetstagarens rätt till uppsägningstid i lag utan i kollektivavtal på nationell nivå. Uppsägningstider varierar därför beroende på bransch, anställningsform och anställningstid.



Som ett förhållandevis representativt exempel på reglering av uppsägningstider kan det nationella kollektivavtalet för metallindustrin från 1993 framhållas. Där föreskrivs att uppsägningstiden varierar från sex dagar, 40 timmar, för arbetare med en anställningstid av minst fem år, till 12 dagar för arbetare med en anställningstid av mer än 10 år. För tjänstemän varierar uppsägningstiden beroende på deras anställningstid och vilken kategori de tillhör. Tjänstemän i den lägsta kategorin med en anställningstid av minst fem år, tillskrivs en uppsägningstid av en månad. Tjänstemän i de två högsta kategorierna med en anställningstid av mer än tio år, tillskrivs en uppsägningstid av fyra månader. Uppsägningstiderna i det nu omnämnda kollektivavtalet kan förbättras genom lokala avtal.

4.9.6 Ekonomisk kompensation för uppsagd arbetstagare

I författningen från 1982 (nr 297) föreskrivs om ett allmänt avgångsvederlag ("trattamento di fine rapporto"). Sådan ersättning utbetalas när en arbetstagare lämnar sin anställning, oavsett när detta sker eller av vilket skäl. Ersättningen finansieras genom att arbetsgivaren årligen avsätter en viss summa av arbetstagarnas bruttolön. Storleken på beloppet som utbetalas, och som sedan slutet av 1989 är samma för arbetare och tjänstemän, är beroende på arbetstagarens anställningstid i företaget. Följande förenklade uppställning² kan göras:

Anställningstid	Avgångsvederlag
5 år	5 månader
10 år	10 månader
15 år	15 månader
20 år	20 månader

Den andra typen av ersättning är ett "övertalighetsbidrag" som utbetalas av INPS till arbetstagare som blivit uppsagd i samband med kollektiv uppsägningar eller under pågående CIG-program. Efter uppsägningen placeras sådana arbetstagare i ett "övertalighetssystem" ("procedura di mobilità per i lavoratori licenziati") och åtnjuter därvid en särskild status som arbetsökande. Bland annat erhåller de nämnda "övertalighetsbidrag", som är en privilegierad form av arbetslöshetsförmån som ersätter alla andra arbetslöshetsförmåner. För att vara berättigad till bidraget skall den uppsagde ha varit anställd vid företaget i minst 12 månader varav minst sex månader som tillsvidareanställd. Vissa kategorier

² Jari Hellsten, Provisions and Procedures Governing Collective Redundancies in Europe, Finnish Metalworkers' Unions, 2001, s 17.



av arbetstagare är dock undantagna från möjligheten att erhålla "övertalighetsbidrag", t.ex. lärningar, chefer, visstids-, säsongs- eller tillfälligt anställda, arbetstagare som är berättigad till ålderspension och byggnadsarbetare som är berättigade till en särskild branschrelaterad arbetslöshetsersättning.

Den tidsperiod som den uppsagde arbetstagaren är berättigad "övertalighetsbidrag" varierar beroende på hans ålder och om hans före detta arbetsplats var belägen i södra eller norra Italien. Följande uppställning kan göras:

Arbetstagarens Ålder	"Övertalighetsbidrag"	
	Södra Italien	Norra Italien
Under 40 år	24 månader	12 månader
40-50 år	36 månader	24 månader
Över 50 år	48 månader	36 månader

Som ovan nämnts är arbetsgivarna skyldiga att finansiera viss del av "övertalighetssystemet".

4.9.7 Överklagande och sanktionsregler

Om en arbetsgivare överväger att vidta kollektiva uppsägningar och i samband därmed inte fullgör sina informations- och förhandlingsskyldigheter gentemot arbetstagarens representanter och arbetsförmedlingen, är uppsägningarna ogiltiga.

Om en arbetstagaren vill göra gällande att en uppsägning är ogiltig måste han påtala detta inom 60 dagar. Om uppsägning förklarats ogiltig kan sanktionerna mot arbetsgivaren variera beroende på företagets storlek och struktur. Arbetsgivare med fler än 15 anställda kan han bli skyldig att återinsätta den felaktigt uppsagde arbetstagaren i arbete samt utge skadestånd till ett belopp motsvarande minst fem månadslöner. Ifrågavarande arbetstagare har dock möjlighet att avstå från att återgå i arbete och i stället kräva skadestånd till ett belopp motsvarande minst 15 månadslöner. Arbetstagaren skall acceptera erbjudandet om återinsättande inom 30 dagar. Om så inte sker upphör anställningsavtalet automatiskt att gälla och skadestånd utgår enligt den förhöjda nivån.

I fall av återsättande av en eller flera arbetstagare, kan arbetsgivaren säga upp lika många arbetstagare, i enlighet med urvalskriterierna, utan att ett nytt uppsägningsförfarande behöver inledas. Arbetsgivaren skall dock underrätta den fackliga representanten vid företaget.

Enligt förordningen från 1998 (nr 80) skall parterna försöka nå en förlikning innan man inleder en rättslig process om grundad uppsägning.

5 Jämförelse av rättsläget vid företagsnedläggningar

5.1 Europeiska arbetsrättsmodeller

Det finns betydande skillnader mellan de granskade regelsystemen, vilket inte är överraskande. Den grundläggande synen på arbetsrättens roll och funktionssätt skiljer sig nämligen åt i EU:s medlemsstater. Här kan endast kort pekas på att uppfattningen om statens roll i arbetsmarknadens reglering och kontroll utgör en skiljande fråga. En annan divergens gäller arbetsmarknadsorganisationernas roll och ställning. Klart olika är också synen på hur långt arbetsgivarens sociala ansvar för sina anställda skall sträcka sig och det legitima i att kunna ifrågasätta den ekonomiska rationaliteten i arbetsgivarbeslut om nedläggning eller avveckling av ett företag.

I det följande inleder vi kort med en presentation av olika arbetsrättsliga traditioner eller modeller inom EU:s medlemsstater, för att härigenom sätta in skillnaderna mellan regleringarna av den kollektiva anställningstryggheten i ett övergripande sammanhang. Därefter följer ett avsnitt som jämför de presenterade nationella reglerna om kollektiva uppsägningar.

5.2 Medlemsländernas arbetsrättssystem

De nationella arbetsrättssystemen i EU:s medlemsstater är resultatet av varje stats sociala, politiska, kulturella, historiska och samhällsliga utveckling som den har gestaltat sig sedan industrialismens början. På frågan om det finns ett europeiskt system för arbetsmarknadsrelationer är svaret nekande. I överensstämmelse med Blanpain kan sägas att huvudregeln är divergens.⁴ I ett framtida, utvidgat EU med nya medlemsstater från Central- och Östeuropa kommer sannolikt skillnaderna i arbetsmarknads- och arbetsrättsregler samt strukturer bli ännu tydligare. Det kan nämligen antas att dessa stater även fortsättningsvis kommer ha en arbetsrätt med en relativt låg social skyddsnivå. Inget talar alltså för att problemen med att på europeisk nivå skapa en gemenskap med en sammanhållande social dimension kommer att minska för vare sig EU eller arbetsmarknadens parter. Trenden är snarare den motsatta.

³ Hellsten, J., Provisions and Procedures Governing Collective Redundancies in Europe,, s 17.

⁴ Blanpain, R./Nyström, B., EG/EU – arbetsrätt och arbetsmarknad, Publica, 1994, s. 78.



Det är en utbredd uppfattning att det finns vissa särdrag i medlemsstaternas arbetsmarknadsregleringar som gör det möjligt att tala om en kontinental, en nordisk och en anglosachsisk modell. Följande summariska redogörelse för de grundläggande skillnaderna mellan modellerna, riktar in sig på den arbetsrättsliga strukturen, kollektivavtalens ställning samt statens och de fackliga organisationernas varierande betydelse på arbetsmarknaden.⁵

5.2.1 Kontinental modell

Den kontinentala modellen kan inom EU tydligast spåras i Tyskland, Frankrike, Belgien, Nederländerna, Luxemburg, Spanien, Portugal, Italien, Grekland och Österrike. Ländernas arbetsrättsystem präglas av en låg facklig organisationsgrad som varierar mellan 10 och 60 procent. Flera av länderna har en pluralistisk fackföreningsrörelse som konkurrerar med varandra. Avtalsförhandlingarna är decentraliserade. Av tradition är den statliga interventionen på arbetsmarknaden stor. Lagstiftning är den grundläggande rättskällan, och främst inriktad på grundläggande skyddsregler för den individuella arbetstagaren. Med tanke på att de ursprungliga medlemsstaterna återfinns i just denna kategori, är det inte överraskande att det är den kontinentala modellen som tydligast har kommit att färga EG:s arbetsrätt. Kollektivavtal har alltså en underordnad betydelse, även om dess funktion på arbetsmarknaden på intet sätt bör underskattas. Kollektivavtal är rättsligt bindande för de fackliga organisationerna och deras medlemmar. Deras rättsliga ställning kan stundtals likställas med lagstiftning, eftersom kollektivavtal i de flesta av länderna kan utsträckas genom myndighetsbeslut, så att avtalets normativa bestämmelser kan göras bindande för alla arbetsgivare och arbetstagare inom det geografiska och yrkesmässiga område som avtalet gäller för.⁶ Detta innebär att kollektivavtalet får en s.k. allmängiltig eller "erga omnes" verkan. Slutligen bör noteras att kontrollen av att anställningsskyddet efterlevs sker vanligen genom myndigheter eller företagsråd.

5.2.2 Anglosachsisk modell

Den anglosachsiska modellen representeras inom EU av Storbritannien och Irland. Kännetecknande är att statens svaga roll på arbetsmarknaden. Den fackliga anslutningsgraden är drygt 20 procent. Rättssystemet bygger på domstolspraxis (common law) och befintlig lagstiftning fungerar i det närmaste som komplement till denna.⁷ Kollektivavtalet saknar rättslig bindande verkan och kan liknas vid ett "gentleman's agreement". I rättslig

⁵ Redogörelsen baseras i huvudsak på Nyström, B., EU och arbetsrätten, 3 uppl., Publica, 2002, s. 60-63, och Blanpain, R./Nyström, B., EG/EU – arbetsrätt och arbetsmarknad, s. 75-80.

⁶ Ahlberg, K./Bruun, N., Kollektivavtal i EU. Om allmängiltiga avtal och social dumping, Juristförlaget, Stockholm 1996, s. 17 f.

⁷ Deakin, S./Morris, G., Labour Law, 2 uppl., Butterworths, London 1998, s. 63 ff.



mening blir kollektivavtalet endast bindande om parterna uttryckligen anger detta i anställningsavtalet.⁸ Det är nämligen anställningsavtalet som skapar rättigheter och skyldigheter mellan arbetsgivaren och arbetstagaren. I princip gäller allmänna civilrättsliga regler även inom arbetsrätten, liksom skadeståndsregler vid utomobligatoriska förhållanden.⁹

5.2.3 Nordisk modell

Den nordiska modellen företräds inom EU av Danmark, Finland och Sverige. Den grundläggande synen i dessa länder är att staten så långt som möjligt skall hålla sig utanför och i första hand överlåta regleringen av arbetsmarknaden till arbetsmarknadsparterna själva. I det arbetsrättsliga systemet har fackföreningarna en central ställning. Dessa är välorganiserade, och anslutningsgraden är mycket hög, ungefär 80 procent på såväl arbetsgivar- som arbetstagsidan. Vid sidan av lagstiftning är kollektivavtal det huvudsakliga regleringsinstrumentet som är rättsligt bindande för organisationer och medlemmar. Avtalsverksamheten är centraliserad. Det är främst genom kollektivavtalssystemet som reglering sker av förhållandet mellan parterna inom en bransch eller av förhållandena på de enskilda arbetsplatserna. Arbetsgivaren är som huvudregel skyldig att tillämpa kollektivavtalet även på anställda som inte genom medlemskap i den avtalslutande organisationen är formellt bundna av avtalet, dvs. på arbetstagare som inte är fackligt organiserade eller på anställda som tillhör en facklig organisation som inte har något kollektivavtal med arbetsgivaren. Delvis med undantag för Finland bygger de nordiska ländernas kollektivavtalssystem fortfarande på privaträttsliga utgångspunkter, varför det också saknas egentliga allmängiltighetssystem.¹⁰

5.3 Lagharmonisering

Det finns en rad direkta och indirekta faktorer som verkar för att arbetsrättssystemen inom EU närmar sig varandra. Den inre marknaden och den fria rörligheten för personer, varor, tjänster och kapital leder indirekt till likartade förfaranden och regleringar.

Genom lagharmonisering säkerställs gemensamma minimikrav. Direktivet (98/59/EG) om kollektiva uppsägningar lägger som tidigare framgått vissa skyldigheter på arbetsgivaren inför en kollektiv uppsägning. För det första är det fråga om skyldigheten att informera och inleda förhandlingar med arbetstagarnas representanter. För det andra innebär direktivet att arbetsgivaren skall iakttä ett visst förfarande vid kollektiva uppsägningar. Arbetsgivaren skall då fullgöra ett antal olika skyldigheter mot behörig

⁸ Ibid., s. 75 ff.

⁹ Ibid., 129 ff.

¹⁰ Nielsen, R., EU-arbejdsret, 3 uppl., Jurist- og Økonomforbundets Forlag, Köpenhamn, 1997, s. 18 ff.

nationell myndighet. Följaktligen har arbetsgivaren att fullgöra förpliktelser mot två olika aktörer; arbetstagarnas representanter och staten.

Direktivet uppställer ett krav på myndighetsmedverkan i driftsinskränkingsprocessen, om än endast i form av en anmälningsskyldighet för arbetsgivaren. Direktivet preciserar dock inte omfattningen av myndighetens medverkan, utan anger endast att den skall försöka finna lösningar på de problem som uppstår till följd av de planerade kollektiva uppsägningarna. Direktivet överlåter alltså till medlemsländerna att själva bestämma graden av myndighetsintervention i driftsinskränkingsprocessen.

5.4 Den behöriga myndighetens roll

I *Nederländerna* och *Spanien* finns krav på att uppsägningar skall godkännas av den behöriga myndigheten innan de får verkställas.

I *Nederländerna* fungerar myndighetens medverkan under parternas överläggningar som en garant för att arbetsgivaren skall fullgöra sina skyldigheter. Myndigheten har möjlighet att förlänga förhandlingsperioden till sammanlagt två månader om arbetsgivaren bryter mot gällande regler. Myndigheten uppfyller även en rådgivande funktion under överläggningarna om sociala planer. Ifrågavarande uppsägningsprocedur framstår som förhållandevis restriktiv. Arbetsgivaren har dock möjlighet att genom domstolsbeslut upplösa övertaliga arbetstagares anställningsavtal, vilket är ett flexiblare men dyrare tillvägagångssätt.

Det framstår som oklart vilken egentlig betydelse som reglerna om myndighetsgodkännande har. I *Spanien* tycks kravet på myndighetsgodkännande vid kollektiva uppsägningar främst vara utvecklat för att finna samförståndslösningar mellan parterna.

I *Frankrike* fanns ett motsvarande krav på myndighetsgodkännande fram till 1986. Numera är det företagsrådet som under överläggningarna med arbetsgivaren har att bedöma huruvida de planerade uppsägningarna är giltigt grundade. Under överläggningarna träffas även överenskommelse om social plan. Häri föreskrivs vanligen en rad åtgärder för att avhjälpa omställningsproblem för de uppsagda arbetstagarna. *Frankrike* synes vara det land där reglerna om sociala planer är mest utvecklade, vilket också inskräps genom lagen om social modernisering. Härigenom åläggs arbetsgivaren bl.a. ett tydligt socialt ansvar för de arbetstagare som sägs upp. Den behöriga myndighetens uppgift i sammanhanget är att övervaka att reglerna för förhandlingsförfarandet och den sociala planen, efterlevs. Om myndigheten uppmärksammar felaktigheter skall den påpeka detta för arbetsgivaren. Det åvilar då arbetsgivaren att skriftligen svara på myndighetens yttrande inom åtta dagar. Uppsägningarna får inte verkställas

innan arbetsgivaren har svarat. Notabelt är att arbetsgivaren endast är skyldig att svara på myndighetens utlåtande, inte att följa det.

Även i *Tyskland* förefaller den behöriga myndighetens roll i driftsinskränkningen vara tämligen blygsam i jämförelse med företagsrådets, och syfta till att påverka snarare än att kontrollera. Förfarandet kretsar här kring kraven på att träffa en överenskommelse om en "intressejämkning" och en social plan. Härigenom åläggs arbetsgivaren ett klart socialt ansvar för de arbetstagare som sägs upp. Som påtryckningsmedel kan myndigheten nyttja sin rätt att förlänga varseltiden till sammanlagt högst två månader. Men om arbetsgivaren t.ex. medger att utge ett visst avgångsvederlag har myndigheten även möjlighet att förkorta varseltiden. Myndigheten har möjlighet att hålla förhandlingar med arbetsgivaren och företagsrådet för att kunna fatta beslut om varseltidens längd.

I *Italien* kan den behöriga myndigheten ålägga parterna att inleda ytterligare förhandlingar i högst 30 dagar, om parterna inte lyckas komma överens. Myndighetens roll tycks vara inriktad på att upprätthålla en dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagarrepresentanterna.

I *Sverige* skall arbetsgivaren underrätta den behöriga myndigheten om driftsinskränkningen en viss tid innan den genomförs. Myndigheten bereds därmed rådrom för att planera och vidta de arbetsmarknadspolitiska insatser som kan behövas för att underlätta nödvändig omställning för berörd personal. Myndigheten har inte till uppgift att bedöma uppsägningarnas giltighet. En sådan bedömning skall i stället göras av arbetstagarorganisationerna under överläggningarna med arbetsgivaren, varvid frågan i sista hand kan hänskjutas till domstol. Om arbetsgivaren försummar sin underrättelseplikt kan en s.k. varselavgift utdömas. Rättsläget är i stort sett detsamma i *Danmark* och *Finland*. I sammanhanget kan även *Storbritannien* omnämnas, vars behöriga myndighet inte heller medverkar i driftsinskränkningen innan uppsägningarna har verkställts.

5.5 Uppsägningstider

Allmänt kan sägas att regler om uppsägningstid syftar till att, dels ge den uppsagde arbetstagaren möjlighet att söka ett nytt arbete innan anställningen upphör, dels att erbjuda tid för utredning av omplacerings- eller omskolningsmöjligheter. Möjligen även för att få en uppsägning att framstå som så pass komplicerad och kostsam att arbetsgivaren endast tar till detta alternativ när samtliga övriga utvägar har prövats och befunnits oframkomliga.

I samtliga aktuella länder har en arbetstagare som blir uppsagd, och som inte grovt har åsidosatt sina förpliktelser gentemot arbetsgivaren, rätt till en viss uppsägningstid. I de flesta länder regleras uppsägningstid i lagstiftning som

kan frångås genom kollektivavtal. Det kan dock noteras att i *Italien* regleras uppsägningstid enbart i kollektivtal. Detsamma gäller även för arbetare i *Danmark*. Uppsägningstidens längd, som vanligtvis beror på arbetstagarens sammanhängande anställningstid, varierar från land till land. Det kan dock framhållas att de *nordiska länderna* tillsammans med *Tyskland* förefaller ha de för arbetstagarna mest förmånliga uppsägningstiderna. I andra länder kompenseras möjligen korta uppsägningstider med höga avgångsvederlag eller olika metoder för att förlänga uppsägningsprocessen genom krav på bl.a. myndighetsmedverkan.

5.6 Ekonomisk kompensation till uppsagda arbetstagare

Reglerna om avgångsvederlag har i huvudsak två funktioner, dels att få en uppsägning att framstå som så pass ofördelaktig och kostsam att arbetsgivaren överväger alternativa lösningar, dels som ett inkomstskydd i stället för eller i kombination med arbetslöshetsförsäkring.

Avgångsvederlag i någon form kan utgå i samtliga granskade länder. I de kontinentaleuropeiska länderna kan beloppen i många fall i praktiken vara betydande och motsvara en till två årslöner. Det kan inte bli tal om att här försöka rangordna de olika länderna eftersom både branschvisa och andra variationer är stora. Däremot kan det konstateras att avgångsvederlag enligt lag skall utgå till en uppsagd arbetstagare i *Frankrike*, *Spanien*, *Italien* och *Storbritannien*. I *Tyskland* och *Nederländerna* tillförsäkras arbetstagaren regelmässigt motsvarande ekonomiska kompensation i sociala planer. Förhandlingsförfarandet tycks i flera av dessa länder, t.ex. *Spanien*, vara väl anpassat för att arbetstagarrepresentanterna skall kunna förhandla fram avgångsvederlag som överstiger de lagstadgade minimibeloppen.

Systemen för avgångsvederlag är vanligen utformade så att det är arbetsgivaren själv som står för hela eller en del av kostnaderna. Detta är en viktig skillnad i förhållande till det *svenska* och *finska* systemet, där avgångsvederlag finansieras genom ett kollektivt försäkringssystem organiserat av arbetsmarknadernas parter. I *Sverige* behöver normalt inte det enskilda företaget säga upp anställda betala avgångsvederlag.

5.7 Sanktionsregler

Allmänt kan sägas att stränga sanktioner å ena sidan uppmuntrar arbetstagare till att vidta rättsliga åtgärder, å andra sidan uppmuntrar arbetsgivaren att nå en överenskommelse med arbetstagaren innan denne vidtar rättsliga åtgärder. Regleringens funktion beror dock även på vad som sanktioneras. Man kan sanktionera brott mot enbart förfaranden i samband med uppsägningen. Men sanktionerna kan också ta sikte på att orsaken till uppsägningen inte är reell eller att arbetsgivaren inte utnyttjar



underkapacitet inom andra delar av verksamheten till fördel för de uppsagda.

Av de aktuella länderna är det endast i *Italien* som den rätt till återgång i arbete som kan tillkomma en felaktigt uppsagd arbetstagare, är en effektiv sanktion som tillämpas framför ekonomisk kompensation. Situationen är alltså den omvända i de övriga länderna där anställningsskyddet i slutändan alltid är en fråga om pengar. Även om arbetsgivaren förlorar en tvist och domstolen förklarar uppsägningen ogiltig och ger arbetstagaren rätt att återgå till arbetet kan arbetsgivaren alltid köpa sig fri. Anställningsskyddet synes här vara mer inriktat på att tillförsäkra en uppsagd arbetstagare ekonomiska kompensation vid anställningens upphörande än att bevara anställningen.

Sanktionerna mot förhandlingsskyldigheten varierar också. I *Frankrike* kan brister i förhandlingen leda till skadeståndsskyldighet och att hela uppsägningen blir ogiltig och måste tas om ”från början”. I andra länder som *Sverige* och *Finland* kan mindre ekonomiska sanktioner komma i fråga vid brott mot olika procedurregler. Överhuvudtaget kan det noteras att sanktionerna i kontinental europeiska länderna ofta riktas mot arbetsgivaren och kan innebära att proceduren försvåras och förlängs och därigenom blir mer kostsam. I Norden är man mindre inriktad på att använda sanktioner som ingriper mot arbetsgivarens åtgärder, däremot tillgriper man kännbara ekonomiska sanktioner – i de relativt sällsynta fall - då uppsägningsgrund har saknats eller har varit felaktig. Det är också svårt att veta hur man i praktiken tillämpar ekonomiska sanktioner när den utdömande makten har en stor prövningsrätt.

*Bilaga*

	Sverige	Finland	Danmark
Information och överläggningar mellan EU-medlemsstaterna	Ja (enligt direktivet om europeiska företagsråd)	Ja (enligt direktivet om europeiska företagsråd)	Ja (enligt direktivet om europeiska företagsråd)
Information till arbets- tagarrepresentanter	Ja	Ja	Ja
Överläggningar med ar- betstagarrepresentanter	Ja	Ja	Ja
Anmälan till myndighet	Ja	Ja	Ja
Lagstadgade varseltider	- 2 månader om antalet upp- sägningar är färre än 25 - 4 månader om antalet upp- sägningar är högst 100 - 6 månader om antalet upp- sägningar är fler än 100	Minst 7 veckor i förväg för att garantera tid för förhandlingar	- 30 dagar i normalfallet - 11 veckor om antalet upp- sägningar är minst 50 % av arbetstagarna på en arbetsplats om minst 100
Godkännande av behörig myndighet	Nej	Nej	Nej
Sociala planer	Nej	Nej	Nej
Uppsägningstider	1-6 månader beroende på anställningstid (lag)	14 dagar-6 månader beroende på anställningstid (lag)	- Privatanställda tjänstemän (funktionärer) 1-6 månader beroende på anställnings-tid (lag) - Övriga ett fåtal dagar upp till flera månader (kollektivavtal)
Lagstadgat avgångsvederlag	Nej	Avgångsbidrag enligt lagen om utbildnings- och avgångsbidragsfonden, baserat på partssamarbete	Privatanställda tjänstemän med 12 – 18 års sammanhängande anställningstid får avgångsvederlag motsvarande 1-3 månadslöner
Annan ekonomisk kompensation	Avgångsbidrag för arbetare och avgångsersättning för tjänstemän (kollektivavtal)	Nej	Avgångsvederlag enligt vissa kollektivavtal
Påföljder då arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter mot arbetstagar- representanterna	Skadestånd	- Böter vid åsidosättande av samarbetskyldighet - (Extra) skadestånd till de arbetstagare som drabbas	Skadestånd till berörda arbetstagare (med avdrag för ev. lön som utgått)
Påföljder då arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter mot behörig myndighet	Varselavgift med 100 - 500 kr per arbetstagare och påbörjad vecka som försummelsen avser	I praktiken inga påföljder. I teorin är administrativt vite möjligt.	Böter Skadestånd till berörda arbetstagare (med avdrag för ev. lön som utgått)
Påföljd vid uppsägning utan giltigt skäl	- Skadestånd - Ogiltigförklaring	- Skadestånd	- Skadestånd - Ogiltigförklaring



	Storbritannien	Nederländerna	Tyskland
Information och överläggningar mellan EU-medlemsstaterna	Ja (enligt direktivet om europeiska företagsråd)	Ja (enligt direktivet om europeiska företagsråd)	Ja (enligt direktivet om europeiska företagsråd)
Information till arbetstagarrepresentanter	Ja	Ja	Ja
Överläggningar med arbetstagarrepresentanter	Ja	Ja	Ja
Anmälan till myndighet	Ja	Ja	Ja
Lagstadgade varseltider	- 30 dagar om antalet uppsägningar är 20-99 - 90 dagar om antalet uppsägningar är 100 eller fler	Anmälan tas upp till behandling först efter en månad (med vissa undantag)	En månad ska gå från anmälan tills uppsägningarna får verkställas, med möjlighet till förlängning till högst två månader
Godkännande av behörig myndighet	Nej	Ja, myndighetsgodkännande krävs för varje enskild uppsägning. Prövningen av anmälan tar cirka en månad. Beslutet kan inte överklagas.	Nej
Sociala planer	Nej	Vanligt förekommande, dock ej lagstadgat.	Ja
Uppsägningstider	1-12 veckor beroende på anställningstid (lag)	1-4 månader beroende på anställningstid (lag)	1-7 månader beroende på anställningstid (lag)
Lagstadgat avgångsvederlag	Ja	Nej	Nej
Annan ekonomisk kompensation	Avgångsvederlag kan utgå enligt avtal	Avgångsvederlag ingår normalt i sociala planer, kollektivavtal eller individuella anställningsavtal	Avgångsvederlag ingår normalt i sociala planer
Påföljder då arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter mot arbetstagarrepresentanterna	Skadestånd, även till berörda arbetstagare	Behörig myndighet kan förlänga varseltiden med en månad, dvs. till sammanlagt två månader	- Uppsägningarna är ogiltiga. - Skadestånd till berörda arbetstagare. - Straffrättsliga påföljder när företagsrådets verksamhet hindras eller störs.
Påföljder då arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter mot behörig myndighet	Böter med högst GBP 5 000	Behörig myndighet kan förlänga varseltiden med en månad, dvs. till sammanlagt två månader. Uppsägningar som verkställs utan godkännande av myndigheten är ogiltiga.	Uppsägningarna är ogiltiga om arbetsgivaren verkställer uppsägningar utan underrättelse till myndigheten
Påföljd vid uppsägning utan giltigt skäl	- Skadestånd - Återgång till arbetet	- Skadestånd	- Extra skadestånd till drabbade arbetstagare - Återgång till arbetet



	Frankrike	Spanien	Italien
Information och överläggningar mellan EU-medlemsstaterna	Ja (enligt direktivet om europeiska företagsråd)	Ja (enligt direktivet om europeiska företagsråd)	Ja (enligt direktivet om europeiska företagsråd)
Information till arbetstagarrepresentanter	Ja	Ja	Ja
Överläggningar med arbetstagarrepresentanter	Ja	Ja	Ja
Anmälan till myndighet	Ja	Ja	Ja, tillsammans med kvitto på inbetalning till "övertalighetssystem".
Lagstadgade varseltider	- 30 dagar om antalet uppsägningar är färre än 100, - 45 dagar om antalet uppsägningar är färre än 250 - 60 dagar om antalet uppsägningar är minst 250	Tidsperioden innan myndigheten prövar ansökan är längst 30 dagar. Därefter skall myndigheten meddela beslut inom 15 dagar.	Om ej parterna uppnår samförstånd i sina överläggningar inom 45 dagar, kallar myndighet till ytterligare överläggningar i längst 30 dagar.
Godkännande av behörig myndighet	Nej	Ja. Myndighet kan kalla parterna till överläggningar. Yrkesinspektion kan avge yttrande. Myndigheten skall meddela beslut inom 15 dagar. Beslutet kan överklagas.	Nej
Sociala planer	Ja, ofta med statligt bidrag.	Ja	Nej
Uppsägningstider	1-2 månader beroende på anställningstid (lag)	1-3 månader beroende på anställningstid (lag)	Uppsägningstid regleras inte i lag, utan i kollektivavtal.
Lagstadgat avgångsvederlag	Ja. Finansieras oftast till 50 % av staten.	Ja	Ja
Annan ekonomisk kompensation	Avgångsvederlag enligt vissa kollektivavtal.	Avgångsvederlag enligt vissa kollektivavtal.	Ja, "övertalighetsbidrag"
Påföljder då arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter mot arbetstagarrepresentanterna	- Uppsägningsförfarandet och dess verkningar förklaras ogiltiga, med möjlighet till återgång till arbetet och skadestånd till arbetstagarerna. - Administrativt beslut om skyldighet att inleda förfarandet på nytt - Straffrättsliga påföljder när arbetstagarrepresentanternas verksamhet hindras eller störs	- Uppsägningen är ogiltig. - Återgång i arbetet eller skadestånd. - Böter - Straffrättsliga påföljder då arbetstagarrepresentanternas verksamhet hindras.	- Ogiltigförklaring - Återgång till arbetet - Skadestånd
Påföljder då arbetsgivaren inte fullgör sina skyldigheter mot behörig myndighet	Böter och extra skadestånd till berörd arbetstagarare	- Uppsägningen är ogiltig. - Återgång till arbetet eller skadestånd - Böter	- Ogiltigförklaring - Återgång till arbetet - Skadestånd
Påföljd vid uppsägning utan giltigt skäl	Återgång till arbetet eller skadestånd	Återgång till arbetet eller skadestånd.	- Ogiltigförklaring. - Återgång till arbetet - Skadestånd