

# **Masseoppsigelser**

Arbeidsgivers saksbehandlingsplikter ved masseoppsigelser etter  
arbeidsmiljøloven § 15-2 jf. arbeidsmarkedsloven § 8.

Kandidatnummer: 399

Veileder: Nina Kroken

Leveringsfrist: 25. april 2006

Til sammen 16449 ord

18.06.2006

# Innholdsfortegnelse

<b><u>1</u></b>	<b><u>INNLEDNING</u></b>	<b><u>1</u></b>
1.1	Oppgavens tema	1
1.2	Avgrensning	4
1.3	Rettskildemessige spørsmål	5
1.3.1	Lov	5
1.3.2	Direktiv	6
1.3.3	Forarbeider	9
1.3.4	Rettspraksis	10
1.3.5	Tariffavtaler og rettspraksis fra Arbeidsretten	10
1.3.6	Retningslinjer	10
1.4	Oppbygning av oppgaven	10
<b><u>2</u></b>	<b><u>HVA ER MASSEOPPSIGELSER ETTER § 15-2?</u></b>	<b><u>12</u></b>
2.1	Innledning	12
2.2	Virkeområdet for reglene	12
2.2.1	Hvilke ansettelsesforhold går innunder reglene	13
2.2.2	Materielt anvendelsesområde	15
2.3	Definisjonen på masseoppsigelser etter aml. §15-2 første ledd	16
2.4	Pliktsubjekt	22
2.5	Rettighetssubjekt	24
<b><u>3</u></b>	<b><u>INFORMASJONS- OG DRØFTINGSPLIKTEN ETTER AML. §15-2</u></b>	<b><u>27</u></b>
3.1	Innledning	27

<b>3.2</b>	<b>Tidspunktet for informasjon og drøfting</b>	<b>28</b>
3.2.1	”så tidlig som mulig”	28
3.2.2	Gjennomføringstidspunkt for pliktene til informasjon og drøfting	30
3.2.3	Arbeidsgiver må vurdere å gå til masseoppsigelser	30
<b>3.3</b>	<b>Hvilken informasjon plikter arbeidsgiver å gi?</b>	<b>33</b>
3.3.1	”alle relevante opplysninger”	33
3.3.2	Sensitive opplysninger	36
<b>3.4</b>	<b>Innholdet av drøftingsplikten</b>	<b>40</b>
3.4.1	Målet er en avtale om unngåelse eller reduksjon av masseoppsigelser	40
3.4.2	Redusere de uheldige sidene ved masseoppsigelser	44
3.4.3	Spørsmål knyttet til avtalen som inngås	45
<b>3.5</b>	<b>Forholdet til kravet om individuell drøftingsplikt ved oppsigelse jf. aml. §15-1</b>	<b>47</b>
<b>4</b>	<b><u>MELDING TIL AETAT JF. AML. §15-2 OG AMTJL. §8</u></b>	<b>49</b>
<b>4.1</b>	<b>Innledning</b>	<b>49</b>
<b>4.2</b>	<b>Meldingen</b>	<b>50</b>
<b>4.3</b>	<b>Forholdet til reglene om oppsigelse ved force majeure-liknende tilfeller</b>	<b>53</b>
<b>5</b>	<b><u>RETTSVIRKNINGER</u></b>	<b>54</b>
<b>5.1</b>	<b>Betydning ved saklighetsvurderingen</b>	<b>54</b>
<b>5.2</b>	<b>Mer enn en saksbehandlingsregel?</b>	<b>55</b>
5.2.1	Blir regelen mer effektiv ved å kreve at drøftingene må være fullstendig gjennomført før melding om planlagte masseoppsigelser sendes?	58
<b>6</b>	<b><u>SANKSJONSMULIGHETER</u></b>	<b>61</b>
<b>6.1</b>	<b>Tilsyn etter aml. kapittel 18</b>	<b>61</b>
<b>6.2</b>	<b>Straffebestemmelser</b>	<b>62</b>

<b>6.3</b>	<b>Erstatningsansvar</b>	<b>63</b>
<b>7</b>	<b><u>VURDERING AV REGLENE</u></b>	<b>64</b>
<b>8</b>	<b><u>LITTERATURLISTE</u></b>	<b>66</b>
<b>9</b>	<b><u>VEDLEGG</u></b>	<b>A</b>

## 1 Innledning

### 1.1 Oppgavens tema

Oppgaven tar for seg rekkevidden av arbeidsgivers saksbehandlingsplikter etter arbeidsmiljøloven<sup>1</sup> (aml.) §15-2 jf. arbeidsmarkedstjenesteloven<sup>2</sup> (amtjl) §8. Disse pliktene innebærer dels en plikt til å informere og drøfte med tillitsvalgte om forestående masseoppsigelser, og dels en plikt å melde fra til Aetat om de samme oppsigelsene.

Arbeidsgiver har gjennom styringsretten retten til å lede, fordele og kontrollere arbeidet. Et sentralt element i denne retten er retten til å inngå arbeidsavtaler, og å bringe dem til opphør.<sup>3</sup> Styringsretten har mange begrensninger som kan følge av lovgivning, tariffavtale og den enkelte arbeidsavtale. Det er også slått fast at styringsretten begrenses av mer allmenne saklighetskrav.<sup>4</sup> Aml. §15-2 inneholder prosessuelle regler som begrenser arbeidsgivers styringsrett i masseoppsigelsessituasjoner.

For å foreta en fullstendig redegjørelse av innholdet i reglene, må det fastslås hva en masseoppsigelse etter loven er, og hva pliktene til drøfte, informere og melde innebærer, samt en redegjørelse av sanksjonene ved manglende overholdelse. Av omfangsmessige grunner konsentrerer oppgaven seg om innholdet i de ulike pliktene. Jeg vil for sammenhengens skyld likevel kort behandle definisjonen på masseoppsigelser, og hvem som er forpliktet og berettiget etter bestemmelsen. Til slutt er sanksjonsspørsmålet summarisk behandlet, da det danner hele bildet.

---

<sup>1</sup> Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.

<sup>2</sup> Lov av 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester.

<sup>3</sup> Jakhelln (2004) s.41.

<sup>4</sup> Rt. 2001.418.

Masseoppsigelser er grovt sagt flere oppsigelser fra arbeidsgivers side. Som oftest skyldes disse oppsigelsene omstruktureringer og nedbemanning. Norsk rett har tidligere neppe hatt noen omforent definisjon på hva en masseoppsigelse er, det var først med regelen i aml. §15-2 som ble innført i 1994 på bakgrunn av Norges tilslutning til EØS-avtalen at vi fikk særlige regler rundt masseoppsigelser.

I forbindelse med omstillinger og nedbemanning i arbeidslivet er det flere regler om informasjon og drøfting som er som er aktuelle. Etter arbeidsmiljøloven kapittel 8 gjelder en generell drøftingsplikt mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte i bedrifter med mer enn 50 ansatte.<sup>5</sup> Videre plikter arbeidsgiver å holde et fullt forsvarlig arbeidsmiljø jf. aml. §4-1. Dette kan innebære å informere de ansatte om eventuelle endringer i bemanningen slik at skade på arbeidsmiljøet minimeres i prosessen. Også arbeidsmiljøutvalget skal behandle planer om rasjonalisering jf. aml. §7-2 (2) d). Arbeidsgiver kan også være bundet tariffrettslig til å ha drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte ved omfattende endringer av arbeidsforholdene.

Utgangspunktet er at saksbehandlingspliktene ved masseoppsigelser ikke griper inn i andre regler om informasjon og drøfting med arbeidstakerne, men kommer i tillegg til disse.<sup>6</sup> Det er ingenting i veien for at drøfting etter de ulike saksbehandlingspliktene gjøres samtidig, men det er viktig å understreke at vilkårene for gjennomføring og innhold må være oppfylt for hver enkelt av bestemmelsene.

I arbeidsmiljøloven kapittel 15 fremgår en rekke krav til saksbehandlingen ved oppsigelser, for eksempel må oppsigelsen drøftes med den enkelte ansatte før vedkommende sies opp<sup>7</sup>, selve oppsigelsen må gis skriftlig<sup>8</sup>, og det er krav om en viss oppsigelsesfrist.<sup>9</sup>

---

<sup>5</sup> Dette kapittelet kom inn i loven ved den nye arbeidsmiljøloven, disse reglene er basert på EU-direktivet om informasjon til og konsultasjon med arbeidstakerne (2002/14/EF), heretter kalt "Rammedirektivet".

<sup>6</sup> Jf. blant annet Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.124, Omstilling og nedbemanning (2003) s.234.

<sup>7</sup> Jf. aml. §15-1.

<sup>8</sup> Jf. aml. §15-4 (1).

Utgangspunktet er at disse kravene gjelder ved hver enkelt oppsigelse, også der flere sies opp samtidig. Masseoppsigelsesreglene berører ikke de individuelle rettighetene etter aml. kapittel 15.<sup>10</sup>

Det generelle saklighetskravet til oppsigelser jf. aml. §15-7 gjelder også ved masseoppsigelser. Vurderingen av om en oppsigelse er saklig er knyttet til den enkelte arbeidstaker. Dette innebærer at selv der en arbeidsgiver sier opp mange samtidig, må det for hver enkelt arbeidstaker være en saklig grunn til oppsigelsen.<sup>11</sup> Da denne oppgaven er avgrenset mot materielle spørsmål faller det utenfor oppgavens rammer å redegjøre for når en oppsigelse er saklig.

Mange situasjoner som senere ender i masseoppsigelser innledes med at arbeidsgiver går til permitteringer, da arbeidsgiveren håper nedgangen i produksjonen eller liknende er midlertidig. Permittering innebærer at arbeidsforholdet opprettholdes, men at arbeidsgivers plikt til å utbetale lønn og arbeidstakers plikt til å arbeide midlertidig opphører. Adgangen til å permittere er forutsatt i permitteringslønnsloven, amtjl. §8 og folketryktdloven §4-7.<sup>12</sup>

Permittering kan ikke anvendes ved permanente driftsinnskrenkinger, da skal arbeidstaker gå til oppsigelse jf. blant annet RG 1986.98 Eidsivating. Utgangspunktet er at samtlige krav til saksbehandlingen ved oppsigelser, og krav til at oppsigelsen har en saklig grunn til oppsigelse fortsatt gjelder.<sup>13</sup> Dette innebærer at reglene i §15-2 må gjennomføres også der arbeidstakerne er permittert da arbeidsgiver går til masseoppsigelser. Om ikke annet må informasjon og drøftinger som fyller lovens krav etter § 15-2 være utført.

---

<sup>9</sup> Jf. aml. §15-3.

<sup>10</sup> Ot.prp.nr.71 (1991-1992) pkt.3.2.

<sup>11</sup> Jf. Rt. 1989.508.

<sup>12</sup> Jakhelln (2004) s.348.

<sup>13</sup> Omstilling og nedbemanning (2003) s.179.

## 1.2 Avgrensning

Jeg avgrenser oppgaven til å behandle saksbehandlingspliktene etter aml. §15-2. Reglene i amtjl. § 8 blir kun trukket inn i den utstrekning de sier noe om arbeidsgivers meldeplikt til Aetat i forbindelse med masseoppsigelser som omtales i aml. §15-2 tredje ledd siste punktum, samt fjerde og femte ledd.

Oppgaven avgrenses mot rene materielle spørsmål. Det vil si at spørsmålet om det finnes rettslige holdepunkter for å kreve mer eller eventuelt mindre krav til saklig grunn for å gå til oppsigelse jf. aml. §15-7 når det er en masseoppsigelse faller utenfor oppgaven.

Oppgaven avgrenses også mot en redegjørelse for hvilke plikter og rettigheter som følger av andre saksbehandlingsplikter ved oppsigelser jf. aml kapittel 15. Det samme gjelder andre regler om informasjon og drøfting, som for eksempel aml. kapittel 8, eller reglene i aml. kapittel 7 om arbeidsmiljøutvalg. Disse reglernes innhold vil kun bli belyst i den utstrekning de sier noe om rekkevidden av pliktene etter aml. §15-2.

Masseoppsigelser dreier seg om flere oppsigelser foretatt av arbeidsgiver på grunn av forhold på virksomhetens side. Jeg avgrenser derfor mot oppsigelser som følge av forhold på arbeidstakers side, samt oppsigelse foretatt av arbeidstaker.

Jeg vil heller ikke behandle spørsmål som reiser seg i den kollektive del av arbeidsretten. Unntatt er spørsmål som reiser seg der likeartede saksbehandlingsplikter er avtalefestet i tariffavtaler, og en sammenlikning av reglene er naturlig for å belyse rekkevidden av reglene i aml. §15-2.

Jeg avgrenser også mot de spørsmål som reiser seg i forbindelse med at en virksomhet overdras fra en arbeidsgiver til en annen jf. aml. kapittel 16. Her er det også drøftingsplikt, men faller utenfor oppgavens tema å redegjøre for denne.



Oppgaven tar heller ikke for seg de rettsspørsmål som måtte dukke opp i forbindelse med oppsigelsene etter de er gjennomført, så som tvist om usaklig oppsigelse, en eventuell rett til å stå i stilling og liknende.

### 1.3 Rettskildemessige spørsmål

#### 1.3.1 Lov

Jeg vil i dette avsnittet kort redegjøre for rettskildebruken i oppgaven. Den viktigste rettskilden er ordlyden i aml. §15-2. Den nye arbeidsmiljøloven trådte i kraft 1. januar 2006. Loven er en videreføring av gjeldende rett på dette området med enkelte klargjøringer i ordlyden. Jeg vil holde meg til ordlyden i den nye arbeidsmiljøloven, men trekke inn ordlyden fra den gamle loven hvis det er nødvendig for å vise eventuelle endringer i rettsstilstanden eller hvis det er nødvendig for å forstå praksis.

Amtjl. §8 inneholder også bestemmelser vedrørende saksbehandlingspliktene ved masseoppsigelser. Forholdet mellom disse bestemmelsene er at aml. §15-2 definerer masseoppsigelser og har bestemmelsene rundt informasjons- og drøftelsesprosedyren, mens amtjl. §8 har bestemmelsene rundt meldeplikten til Aetat.

Når det skal redegjøres for hvilke rettslige plikter som oppstår ved masseoppsigelser må man ta utgangspunkt i arbeidsrettens rettskildebilde. Det preges av at arbeidsretten er dels privatrettslig med stort innslag av avtaler og kontrakter, og at den er dels offentligrettslig. De spørsmål som reiser seg i min oppgave er en del av arbeidsretten som må sies å være utslag av offentligrettslige verneregler. Dette er slått fast i brev fra departementet av 31.10.1996 (ref. 96/3032 BOS). Der er det uttalt;

”Etter en helhetsvurdering er departementet kommet til at bestemmelsen ikke kan anses som en del av kontraktsvernet. Det innebærer at den ligger innenfor lovens offentligrettslige område”

### 1.3.2 Direktiv

Bestemmelsen har sitt utspring i et EF-direktiv om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser fra 1975.<sup>14</sup> I forbindelse med Norges tilslutning til EØS-avtalen ble direktivets bestemmelser inkorporert i norsk rett i 1992, med ikrafttreden 1. januar 1994. Dette ble etterfulgt av et endringsdirektiv i 1992.<sup>15</sup> Dette direktivet utvidet virkeområdet til reglene noe, samt at det utvidet hva som skal være gjenstand for drøftelser. I 1998 ble disse direktivene konsolidert, det vil si at de to direktivene ble slått sammen til et direktiv uten at dette innebærer noen regelendring.<sup>16</sup>

Problemstillingen er hvilken relevans og vekt direktivene og praksis fra EF-domstolen angående disse har for forståelsen av bestemmelsene i norsk rett. I følge EØS-avtalen art. 6 jf. EØS-loven<sup>17</sup> §1 skal bestemmelsene som er gjennomført i henhold til EØS-avtalen tolkes i samsvar med de rettsavgjørelsene som EF-domstolen har truffet før undertegningen av EØS-avtalen. I Rt.1997.1954 ble spørsmålet reist om man kunne legge vekt på senere praksis fra EF-domstolen i en sak vedrørende virksomhetsoverdragelse, som i likhet med reglene om masseoppsigelser er basert på et minimumsdirektiv om arbeidstakernes rettigheter fra 1970-tallet. Høyesterett uttalte på side 1960;

”Men også senere avgjørelser vil være sentrale rettskilder for forståelsen av direktivet. I og med at arbeidsmiljøloven kap. XII A er utformet med sikte på å implementere direktivet i norsk rett, vil disse rettsavgjørelser få direkte betydning for hva som er norsk rett på dette området.”

---

<sup>14</sup> 75/129/EØF av 17. februar 1975.

<sup>15</sup> 92/56/EØF av 24. juni 1992.

<sup>16</sup> 98/59/EF av 20. juli 1998. Den offisielle danske versjonen er vedlagt som vedlegg 1 til oppgaven. Dette direktivet er det jeg heretter kaller Direktivet.

<sup>17</sup> Lov av 27. november 1992 nr. 109.

I SAS/Braathens-saken<sup>18</sup> som også gjaldt virksomhetsoverdragelse, uttalte Høyesterett, i en usedvanlig klar uttalelse at; ”Det nærmere innhold av reglene om virksomhetsoverdragelse må etter dette fastlegges på grunnlag av EU-direktivene.”

I NOU 1996:6 om arbeidstakeres stilling i konsernforhold er det uttalt at fordi de norske reglene bygger på masseoppsigelsesdirektivet vil det ”... være relevant å legge vekt på direktivene, deres formål og formålet med EØS-avtalen når det nærmere innhold av bestemmelsene skal fastlegges.”<sup>19</sup> Formålet med EØS-avtalen er å fremme handel og økonomiske forpliktelser mellom EU og EFTA-landene med like konkurransevilkår og overholdelse av de samme reglene jf. EØS-avtalen art. 1.

Etter dette må det legges til grunn at Direktivet og dets formål, samt rettspraksis fra EF-domstolen, vil ha stor vekt ved tolkningen av de norske reglene. I og med at Direktivet kun gjennomfører minimumsløsninger, og den enkelte stat kan fravike Direktivet i arbeidstakernes favør jf. art 5, må man tolke loven for å se om det som følger av norsk rett er i overensstemmelse med Direktivet.

Bakgrunnen for reglene vil belyse formålet, og således kunne ha betydning for tolkningen av dem. Jeg vil derfor i det følgende se litt nærmere på bakgrunnen for Direktivet.

Direktivet har sin bakgrunn i at landene i Fellesmarkedet ønsket å ha et minimums beskyttelsesnivå av arbeidstakere for å unngå at enkelte land i Fellesmarkedet fikk konkurransefordeler ved å ha dårligere beskyttelse av arbeidstakerne jf. Romatraktatens art. 100.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Høyesteretts avgjørelse 31. januar 2006 i sak HR-2006-00174-A.

<sup>19</sup> NOU1996:6 pkt.3.14.2

<sup>20</sup> NOU1996:6 pkt.3.14.2

Det er hevdet<sup>21</sup> at det var AKZO-saken som var den utløsende faktor til at EF vedtok rådsdirektiv nr 75/129 den 17. februar 1975. AKZO var et multinasjonalt konsern som i 1973 ville si opp 5000 arbeidere som ledd i en restruktureringsprosess. Da AKZO hadde avdelinger i flere EF-land, valgte de en prosess der de undersøkte i hvilket av landene som var billigst å gjennomføre oppsigelsene i.

Dette vakte bestyrkelse på ulike hold, og det ble krevd en felleseuropeisk regel som gjorde det umulig å gjennomføre slike strategier i fremtiden, og som la ned et visst minimumsnivå av rettigheter for arbeidstakere som stod i fare for å bli oppsagt på grunn av masseoppsigelser.

Før vedtagelsen av det første direktivet identifiserte Kommisjonen tre områder det var nødvendig å harmonisere medlemsstatenes reguleringer. For det første var det nødvendig med tvungen meglingsordning før en masseoppsigelse. For det andre var det nødvendig med tvungen melding til kompetent myndighet. Og sist var det ønskelig med en hjemmel for den kompetente myndighet til å forby eller utsette oppsigelsene under visse omstendigheter. Det siste området var omstridt og ble endret til en valgfri regel innen vedtagelsen.<sup>22</sup>

Endringsdirektivet fra 1992 kom som en følge av vedtakelsen av EFs sosiale charter fra 1989 der det legges vekt på informasjon, drøfting og deltagelse fra arbeidstakere.<sup>23</sup> Samt at den videre utviklingen av Fellesmarkedet bidro til fremveksten av transnasjonale restruktureringer der beslutningen om å si opp tas av andre enn arbeidsgiver.<sup>24</sup>

Det tredje direktiv fra 1998 samlet reglene i et direktiv uten å endre innholdet av reglene. Preambelet legger vekt på å øke arbeidstakernes vern mot masseoppsigelser, og viser til

---

<sup>21</sup> Blainpain (2002) s.450

<sup>22</sup> Szyszczak (2000) s.109.

<sup>23</sup> Direktiv 98/59/EF preambel 2 og 6.

<sup>24</sup> Szyszczak (2002) s.110.

Formålet med Direktivet er således å beskytte arbeidstakerne mot og ivareta deres interesser ved masseoppsigelser, samt å sikre likhet i regelverket av hensyn til Fellesmarkedet.<sup>25</sup> Midlene for å nå målet er en informasjons- og drøftingsplikt med de tillitsvalgte og meldeplikt til myndighetene ved planlagte masseoppsigelser. Meldeplikten skal sikre at sysselsettingshensyn også blir ivaretatt.<sup>26</sup>

Ved tolkning av reglene vil gjennomføringen av Direktivet i andre EU/EØS-land kunne være relevant da dette kan si noe om hvorledes Direktivet skal være å forstå.

### 1.3.3 Forarbeider

Forarbeidene til bestemmelsen har en del uttalelser om hvordan lovteksten skal tolkes der den avviker fra det som er fastslått i Direktivet. De viktigste forarbeidene til bestemmelsen er Ot.prp.nr.71 (1991-1992) kapittel 3, som omhandler den første gjennomføringen av direktivbestemmelsene i norsk rett. Ot.prp.nr.78 (1993-1994) omhandler gjennomføringen av endringsdirektivet fra 1992, derfor kom det et endringsforslag i midten av 1994. Departementer fant det ikke hensiktsmessig å gå lenger enn minimumsdirektivet når det gjelder endringsdirektivet.<sup>27</sup> Reglene som følger av dette direktivet trådte i kraft i norsk rett 1. juli 1994.

Videre er det også uttalelser i senere forarbeider om forståelsen av reglene, for eksempel NOU 1996:6 om arbeidstakers stilling i konsernforhold. Forarbeidene til amtjl. Ot.prp.nr.62 (2003-2004) omhandler arbeidstjenesteloven, deriblant lovens § 8. NOU 2004:5 og Ot.prp.nr.49 (2004-2005) er de viktigste forarbeidene til den nye arbeidsmiljøloven. De siste forarbeidene har relativt få uttalelser om masseoppsigelsesreglene.

---

<sup>25</sup> Direktivets art. 2.

<sup>26</sup> Jf. uttalelse i Junk-saken C-188/03 premiss 47.

<sup>27</sup> Ot.prp.nr.78 (1993-1994) pkt.4.4.1.

### 1.3.4 Rettspraksis

Det foreligger lite rettspraksis fra Høyesterett om disse bestemmelsene. Det er noe underrettspraksis om forståelsen av bestemmelsen, som etter alminnelige rettskildelære av noe begrenset vekt.<sup>28</sup> Likevel kan sakene være illustrerende og bli lagt vekt på da det ikke finnes noe rettspraksis fra Høyesterett. Rettspraksis om andre saksbehandlingsplikter vil også kunne være relevant, deres vekt avhenger av reglenes likhet og om forholdet er sammenlignbart.

### 1.3.5 Tariffavtaler og rettspraksis fra Arbeidsretten

De fleste tariffavtaler har avtalefestet regler om informasjon og drøfting mellom arbeidsgiver og arbeidstakernes tillitsvalgte forut for omfattende endringer i arbeidsforholdene. Som eksempel vises det her til Hovedavtalen LO-NHO §§9-4 til 9-6. Ved gjennomføringen av masseoppsigelsesreglene i norsk rett ble det lagt vekt på ordlyd og praksis etter disse reglene ved utforming av lovteksten. Dette vil således ha relevans ved tolkningen av arbeidsmiljøloven.

### 1.3.6 Retningslinjer

Det foreligger retningslinjer om hvordan Aetat skal arbeide ved mottakelse av melding om masseoppsigelser. Selv om slike retningslinjer i utgangspunktet er av begrenset vekt vil de kunne si noe om hvordan Aetat vanligvis opptrer ved masseoppsigelser.<sup>29</sup>

## 1.4 Oppbygning av oppgaven

Under punkt 2 vil jeg redegjøre for hva masseoppsigelser etter loven er. Dette innebærer en redegjørelse av reglenes anvendelsesområde, samt en tolkning av definisjonen av

---

<sup>28</sup> Boe (1996) s.248.

<sup>29</sup> Disse retningslinjene finnes på: <http://www.aetat.no/cgi-bin/aetat/imaker?id=39223>

masseoppsigelser etter § 15-2 første ledd, og se hvem som har plikter og rettigheter etter bestemmelsen. Deretter kommer redegjørelsen av innholdet i de ulike sakebehandlingspliktene i punkt 3 og 4. I punkt 5 vil jeg behandle spørsmålet om hvilke rettsvirkninger masseoppsigelsesreglene har for forholdet mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Til slutt vil jeg i punkt 6 drøfte hvilke sanksjoner som finnes ved brudd på bestemmelsen.

## **2 Hva er masseoppsigelser etter § 15-2?**

### **2.1 Innledning**

Før redegjørelsen av innholdet i saksbehandlingspliktene er det nødvendig å foreta noen innledende øvelser. For at saksbehandlingspliktene skal utløses må det foreligge en masseoppsigelsessituasjon som definert i aml. §15-2 første ledd. Denne definisjonen er objektiv. Hvis vilkårene i definisjonen er oppfylt, foreligger det en masseoppsigelse i lovens forstand.

Spørsmålene om de ulike pliktene utløses, på hvilket tidspunkt de utløses og hvilket innhold de har, må avgjøres på grunnlag av en tolkning av aml. §15-2 annet, tredje, fjerde og femte ledd. Dette behandles i kapitlene 3 og 4.

Anvendelsesområdet til bestemmelsen redegjøres for i punkt 2.2. Definisjonen av masseoppsigelser skal fortolkes nedenfor i punkt 2.3. Avslutningsvis redegjøres det for hvem som forpliktet og berettiget etter bestemmelsen, se punkt 2.4 og 2.5 nedenfor.

### **2.2 Virkeområdet for reglene**

Det første som må redegjøres for er bestemmelsens anvendelsesområde. Da en masseoppsigelse etter §15-2 første ledd består av minst 10 oppsigelser jf. nedenfor punkt 2.3 er en redegjørelse av virkeområdet interessant. Det er for det første et spørsmål om det er noen begrensninger i hvilke ansettelsesforhold som rammes, se punkt 2.2.1. Det er også et krav etter loven at oppsigelsene må skyldes forhold på arbeidsgivers side. Også dette må etter mitt syn sees på som en begrensning av regelens anvendelsesområde. Om dette se punkt 2.2.2.



### 2.2.1 Hvilke ansettelsesforhold går innunder reglene

Arbeidsmiljølovens hovedregel er at loven gjelder for den som ”sysselsetter arbeidstaker” jf. aml. § 1-2 første ledd. ”Arbeidstaker” er etter § 1-8 den som utfører arbeid i annens tjeneste. Dette innebærer i utgangspunktet at alle arbeidsforhold er omfattet av bestemmelse i aml. § 15-2, herunder deltidsansatte. Aml. § 1-2 (2) til (4) har regler som gir unntak fra denne hovedregelen.

Direktivet har ingen definisjon hva slags arbeidsforhold som er omfattet, det har derimot i artikkel 1-2 a-c regnet opp enkelte arbeidsforhold som faller utenfor regelen. En sammenliknende tolkning av direktivbestemmelsenes regler og aml § 1-2 vil fastslå om anvendelsesområdet for reglene er utvidet etter norsk rett eller ikke.

Etter aml § 1-2 annet ledd a) er ”sjøfart, fangst og fiske, herunder bearbeiding av fangsten ombord i skip” unntatt fra loven. Direktivet art. 1-2 c) har også unntak for besetning på skip. Det reiser seg likevel et spørsmål om ansettelsesforhold på oljeplattformer rammes.

Etter aml. § 1-3 (1) går petroleumsvirksomhet til havs i utgangspunktet innunder lovens virkeområde. Da direktivbestemmelsene først ble gjennomført gikk ansettelsesforhold på flyttbare innretninger i Nordsjøen derimot ikke innunder arbeidsmiljøloven. Etter en endring i loven i 1992 gikk de likevel innunder arbeidsmiljølovens anvendelsesområde. I odelstingsproposisjonen ved gjennomføringen av endringsdirektivet fra 1993-94 ble det uttalt at man skulle se nærmere på hvordan EU-landene tolket unntaket for besetning på skip før man tok en avgjørelse på det.<sup>30</sup> Det står ingenting om dette i forskriftene angående ansatte på de flyttbare innretningene. Dette taler for at ansettelsesforholdene går innunder. Ansatte på plattformer har heller ikke de karakteristika som kjennetegner sjømenn da de er på samme sted og ikke kommer i havn ofte.<sup>31</sup> Dette innebærer at lovens hovedregel om at

---

<sup>30</sup> Ot.prp. nr.78 (1993-1994) s. 20.

<sup>31</sup> Court-Payen (2004) s. 101.

petroleumsvirksomhet til havs går innunder lovens virkeområde i aml. §1-3 (1) gjelder også her.

Hva gjelder ansettelsesforhold i den offentlige forvaltning går innunder regelen i §15-2 følger det av aml. §1-2 tredje ledd jf. forskrift av 16. desember 2005 nr. 1567 §1 at tjenestemenn og embetsmenn unntas fra visse av arbeidsmiljølovens regler, deriblant aml. §15-2. Dette er i samsvar med Direktivets art. 1 nr. 2 (b) som slår fast at Direktivet ikke gjelder for ansatte i statens administrative organer eller i virksomheter som følger forvaltningslover. Dette er begrunnet av forvaltningsrettslige synspunkter. Plikt til å drøfte/informere følger nok av fvl regler om forberedelse av vedtak. Hensikten med å unnta offentlige tjenesteforhold fra aml. §15-2 var også å sikre at bestemmelsens virkeområde kom nærmest mulig Direktivets virkeområde.<sup>32</sup> Merkes må imidlertid at plikten til å varsle Aetat ved masseoppsigelser gjelder likevel også der tjenestemenn sies opp jf. amtjl. §8 første ledd siste punktum.

Det kan reises spørsmål om midlertidig ansatte er unntatt fra anvendelsesområdet til reglene i aml. §15-2. Dette fordi Direktivet unntar fra sitt anvendelsesområde arbeidsforhold av kort varighet jf dets art. 1-2 c). Der slås det fast at arbeidsforhold av slik midlertidig karakter ikke er omfanget av Direktivet, med mindre oppsigelsene (redundancies) skjer før kontraktens utløp. Ot.prp.nr.71 (1991-1992) uttaler om dette "Slik [departementet] tolker bestemmelsen i direktivets artikkel 1 b) nr. 2 a) (nå art. 1 annet ledd bokstav c) min.anm.) omfatter bestemmelsen også midlertidige ansettelser, så lenge de planlagte oppsigelsene vil få virkning for de midlertidige ansatte." Dette må forstås slik at midlertidige ansettelsesforhold bare omfattes dersom ansettelsesforholdet sies opp som ledd i en masseoppsigelse før kontraktstidens utløp. Motsatt vil det innebære at hvis mange andre sies opp ved en masseoppsigelse, og disse får effekt på den samme datoen de midlertidige kontrakter utløper, skal ikke de midlertidige kontraktene regnes som oppsigelser etter aml. §15-2.

---

<sup>32</sup> Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s.10 og Innst.O.nr.5 (1992-1993) pkt.2.

Hva med utsendt arbeidskraft som er utsendt til Norge. Ifølge forskrift om utsendt arbeidskraft §2 bokstav a gjelder ikke aml. §15-2 for disse. Det er kun regelen i aml. §15-9 fra kapittel 15 i arbeidsmiljøloven som gjelder for disse arbeidstakerne.<sup>33</sup> Begrunnelsen for dette er at disse arbeidstakerne har et arbeidsforhold i utsendingslandet, og det er i utgangspunktet arbeidsmiljøreglene i utsendingslandet som skal regulere dette arbeidsforholdet. De lege ferenda kan det bemerkes at det synes noe merkelig at regler som nettopp skal bedre arbeidstakeres rettigheter over landegrensene ikke gjelder når avtalen får et så grenseoverskridende element som i dette tilfelle. I tillegg regnes regelen i aml. §15-2 som en av de offentligrettslige regler, og derfor kan det argumenteres at regelen av den grunn burde vært utvidet til også å gjelde utsendte arbeidstakere.

### 2.2.2 Materielt anvendelsesområde

Aml. §15-2 (1) første setning etter komma sier at masseoppsigelser er oppsigelser som foretas "... uten at oppsigelsene er begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold." Etter ordlyden innebærer dette at regelen etter aml. §15-2 ikke kommer til anvendelse der arbeidsgiver går til oppsigelse på grunn av forhold på arbeidstakers side. Det innebærer også at hvis arbeidstaker selv sier opp kommer bestemmelsen heller ikke til anvendelse.

Et spørsmål som reiser seg er om bestemmelsen kommer til anvendelse der oppsigelsene skjer på grunn av forhold utenfor arbeidsgivers kontroll, for eksempel der en skifabrikant må gå til masseoppsigelse på grunn av manglende snø. I sak C-55/02 gikk Kommisjonen til sak mot Portugal fordi Portugal hadde angitt virkeområdet på en positiv måte, i motsetning til Direktivet som angir virkeområdet negativt. Portugiserne hadde definert masseoppsigelser som oppsigelser som var forårsaket av "structural, technological or cyclical reasons" (strukturelle, teknologiske eller konjunkturrelle årsaker). I tillegg krevde den portugisiske lovteksten at avslutningen av arbeidskontraktene skjedde på arbeidstakers

---

<sup>33</sup> Forskrift om utsendte arbeidstakere av 16. desember 2005 nr. 1566.

initiativ.<sup>34</sup> Kommisjonen mente at dette var en for snever forståelse av begrepet da det ikke dekket oppsigelser på grunn av konkurs, tvunget salg, force majeure og liknende.

EF-Domstolen vektlegger at målet med masseoppsigelsesdirektivet er å harmonisere reglene rundt masseoppsigelser og derfor må begrepet tolkes felleskapsrettslig.<sup>35</sup> I premiss 50 uttaler domstolen at ”ethvert opphør af en arbeidskontrakt, som ikke sker efter arbejdstagerens ønske og dermed uden arbejdstagerens samtykke.” Denne dommen taler for at bestemmelsen kommer til anvendelse uansett hvorfor arbeidsgiver går til oppsigelse, bare så lenge det ikke beror på forhold hos arbeidstaker, også der oppsigelsene kommer som resultat av hendelser utenfor arbeidsgivers kontroll.

### 2.3 Definisjonen på masseoppsigelser etter aml. §15-2 første ledd

For at arbeidsgiver skal være forpliktet til å informere, drøfte og melde etter bestemmelsen i aml. § 15-2 må det foreligge en masseoppsigelsessituasjon som definert i §15-2 første ledd:

*”Med masseoppsigelser menes oppsigelser som foretas overfor minst 10 arbeidstakere innenfor et tidsrom på 30 dager...”*

Denne definisjonen er objektiv. Det innebærer at hvis vilkårene er oppfylt har man en ”masseoppsigelse”. Om saksbehandlingspliktene faktisk inntreffer avhenger også av de subjektive vilkår er oppfylt, se nedenfor under punkt 3 og 4 om de ulike pliktene.

Etter Direktivet er det skissert to mønsterløsninger statene kan velge når det gjelder hvor mange arbeidstakere som skal sies opp innenfor hvilken periode før det kan kalles en masseoppsigelse. Det første alternativet i Direktivets art. 1 (1) a) i) gjelder der arbeidsgiver

---

<sup>34</sup> Sak C-55/02 premiss 23.

<sup>35</sup> Sak C-55/02 premiss 49.

går til oppsigelser innenfor en periode på 30 dager. Antallet oppsigelser som skal til for at det skal være en masseoppsigelse er gradert i forhold til antall arbeidstakere i virksomheten. Det andre alternativet i art. 1 (1) a) ii) gjelder der arbeidsgiver går til minst 20 oppsigelser på 90 dager. Etter Direktivets art. 5 tillates statene å fastsette regler som er mer fordelaktige for arbeidstakerne.<sup>36</sup> Løsningen etter norsk rett ble i følge forarbeidene valgt for å ha en grei og oversiktlig regel, samtidig som disse grensene harmonerte med den daværende sysselsettingslovens regler om meldeplikt ved oppsigelser av flere enn 10.<sup>37</sup> Som vi ser er det kvantitative og tidsmessige element noe utvidet i norsk rett i forhold til det som følger av Direktivet. Som påpekt av Benonisen i arbeidsrett.no ”Norge har gitt direktivet anvendelse for alle bedrifter uavhengig av størrelse og har således mht. anvendelsesområde gått lenger enn direktivet. Det har imidlertid ikke vært lovgivers intensjon å gi arbeidstakerne større rettigheter enn det direktivet gir anvisning på.”<sup>38</sup>

Oppsigelsene må skje ” innenfor et tidsrom på 30 dager” jf. aml. §15-2. Etter ordlydstolkning må det forstås som 30 påfølgende dager. Også etter dansk rett regnes de 30 dagene som fortløpende dager, altså 30 dager som følger på hverandre med starttidspunkt når som helst jf den såkalte opptøllingsbekendtgørelsen § 13, stk. 2.<sup>39</sup> Innrettelse etter dette er lov jf. den danske arbeidsministeren.<sup>40</sup> Begrunnelsen for dette er at hvis en arbeidsgiver utsetter oppsigelsene til etter 30 dager er gått for å gå rundt reglene i loven, kan dette sees på som å være i tråd med Direktivets intensjoner, nemlig å verne arbeidstakerne mot masseoppsigelser.

---

<sup>36</sup> For en oversikt over hvordan andre land har definert ”masseoppsigelser” se Barnard (2000) s.490.

<sup>37</sup> Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s.10.

<sup>38</sup> Note 5 til aml. kap. 15 i arbeidsrett.no [pr. 20. mars].

<sup>39</sup> Bekendtgørelse nr. 755. af 12. november 1990.

<sup>40</sup> Court-Payen (2004) s. 60.

Det har i teorien knyttet seg noe usikkerhet til om det er både oppsigelsestidspunktet og fratredelsestidspunktet som kan regnes innenfor disse 30 dagene. Benonisen hevder begge,<sup>41</sup> Larsen mener at det kun er meddelelsen om oppsigelsen.<sup>42</sup>

EF-domstolens dom i Junk-saken, sak C-188/03 dom 27. januar 2005, har uttalelser om spørsmålet om hva som skal regnes som ”oppsigelse” etter Direktivet.

Junk-saken dreide seg om et selskap som ville åpne konkursforhandlinger på grunn av økonomiske problemer.<sup>43</sup> Bostyrer fortalte chairman of the works council at han ”intended” å avslutte de resterende kontraktene og gjennomføre en masseoppsigelse. Bostyrer og works council samarbeidet om en ”social plan” for å lette konsekvensene av de planlagte masseoppsigelsene. Den 27. juni 2002 sa bostyrer opp fru Junk med en tre mnd oppsigelsesfrist. Men bostyrer hadde ikke varslet Arbeitsamt (Aetat). Den 27. august varslet bostyrer at de 172 ansatte ville bli overtallige med effekt fra 30. september 2002. Saken kom opp for Arbeitsgericht i Berlin som stilte to prejudisielle spørsmål til EFD.

Ett av disse spørsmålene var om hendelsen som utgjør begrepet ”oppsigelse” refererer seg til arbeidsgivers meddelelse til arbeidstakerne om at arbeidsgiver går til oppsigelse av dem, eller om det referer seg til den fysiske fratreden etter oppsigelsestidens utløp.

Arbeitsgericht i Berlin mente det var en vanlig oppfatning i tysk rett at man ved gjennomføringen av masseoppsigelsesdirektivet hadde tolket masseoppsigelse som den faktiske fratreden fra arbeidet.<sup>44</sup> Arbeitsgericht lurte på om en slik forståelse var i tråd med Direktivet. EF-domstolen uttalte at ordlyden avslører at arbeidsgiver plikt til å informere, drøfte og melde reiser seg før noen avgjørelse om masseoppsigelse er tatt.<sup>45</sup> Den tolkningen

---

<sup>41</sup> Arbeidsrett.no

<sup>42</sup> Larsen (2004) s.408

<sup>43</sup> Dorssemont (2006) s.158.

<sup>44</sup> Junk-saken premiss 20.

<sup>45</sup> ibid. premiss 37.

er i tråd med lovgivers mål som er å unngå oppsigelser og å redusere antall oppsigelser.<sup>46</sup> Det vil være vanskeligere å nå de målene hvis drøftingen ble foretatt etter arbeidsgiver hadde bestemt seg. Svaret på spørsmålet ble derfor i premiss 39; “den begivenhed, der indebærer afskedigelse, er arbejdsgiverens viljeserklæring om at ville opsiges ansættelseskontrakten.” Under hensyntagen til at aml. §15-2 er basert på masseoppsigelsesdirektivet må samme tolkning av begrepet ”oppsigelse” legges til grunn også for §15-2. Den forståelsen underbygges også av formålet til bestemmelsen. Hvis man også regner oppsigelsesfristens utløp som tellende vil jo arbeidsgiver ha bestemt seg på det tidspunkt som regnes. Dette vil i så fall tale mot reglens formål som er å få til drøftelser før arbeidsgiveren har bestemt seg.

Etter dette legges til grunn at melding om oppsigelsene er “oppsigelser” i aml. §15-2 første ledds forstand.

Videre har aml. §15-2 første ledd siste punktum en regel om at andre former for opphør av arbeidskontrakter skal defineres som oppsigelser i paragrafens forstand, og derfor også telles ved beregningen av om det foreligger en masseoppsigelse. Denne regelen kom inn i loven etter gjennomføringen av endringsdirektivet fra 1992.<sup>47</sup> Begrunnelsen for endringen var at EU-kommisjonen ville unngå at arbeidsgiver kunne ”kjøpe” seg ut av arbeidskontrakter for å omgå reglene om masseoppsigelser.<sup>48</sup> Også her gjelder begrensningen om at opphøret av arbeidskontrakten ikke kan være begrunnet i de enkelte arbeidstakeres forhold jf. punkt 2.2.2 ovenfor.

Dette innebærer at for eksempel arbeidstakere som mottar sluttvederlag eller får gyldne fallskjermer også skal regnes som oppsigelser etter paragrafen. Dette gjelder likevel bare dersom minst fem sies opp i tillegg. Det betyr at hvis det er for eksempel 6 som slutter på

---

<sup>46</sup> *ibid.* premiss 38.

<sup>47</sup> Ot.prp. nr.78 (1993-1994) pkt.1.4.

<sup>48</sup> Ot.prp. nr. 78 (1993-1994) pkt. 4.2.

andre måter og 5 som sies opp har man en masseoppsigelse. Men hvis det er 6 som slutter på andre måter og 4 som sies opp har man ikke en masseoppsigelse i lovens forstand.<sup>49</sup>

Ansettelsesforhold kan også avsluttes av andre grunner. Arbeidstakere kan for eksempel bli uføretrygdet eller gå av ved naturlig pensjon. Ordlyden taler for at det er avganger som skyldes forhold ved arbeidstakeren og at de derfor skal holdes utenfor.

Førtidspensjoner vil derimot som regel være en avtale mellom bedriften og arbeidstakeren og vil derfor ikke skyldes forhold på arbeidstakers side. Fougner hevder at avtaler om førtidspensjon ikke skal regnes med der førtidspensjonen er et ønske fra arbeidstaker uavhengig av bedriftens mulige nedbemanning.<sup>50</sup> Etter mitt syn må dette i så fall kun gjelde der arbeidstakers førtidspensjonering er helt uavhengig av bedriftens fremtid. Diskusjonstemaet i en slik situasjon vil nok være om det er i arbeidstakerens interesse at vedkommende går av med førtidspensjon nå, uavhengig av bedriftens omstillingsprosess. En vurdering av arbeidstakerens situasjon uavhengig av omstillingen vil ofte bli hypotetisk. Derfor vil hensyn til å verne arbeidstakerne ved store omkalfatringer i bedriften tale for at grensene for hvem som utelukkes være snevre.

I Direktivets definisjon av masseoppsigelse fastslås det at oppsigelsene må skje innenfor samme "establishment"/"virksomhet". Det kan spørres om denne begrensningen må innfortolkes i masseoppsigelsesdefinisjonen også etter norsk rett. Hva som skal regnes som samme virksomhet er tatt stilling til i Rockfon-saken fra 1995.<sup>51</sup>

I Danmark er masseoppsigelser definert slik at virksomheter med 20 til 100 ansatte krever 10 oppsigelser, og de med 100 til 300 ansatte krever 10 % av arbeidsstokken oppsagt før det foreligger en masseoppsigelsessituasjon. Rockfon regnet seg som en del av et større konsern og trodde derfor at de gikk klar av regelen om plikt til å drøfte/varsle da de sa opp 24 av sine 162 arbeidere.

---

<sup>49</sup> Se også eksempel Ot.prp.nr.78 (1993-1994) pkt.4.2.

<sup>50</sup> Omstilling og nedbemanning (2003) s. 236.

<sup>51</sup> Sak C-449/93 dom 7. desember 1995. Rockfon A/S mot Specialarbejderforbundet i Danmark.



Til dette viste domstolen til at en for bred tolkning av begrepet virksomhet ville gjøre det vanskeligere å anvende Direktivet der det var store selskapet inne i bildet.<sup>52</sup> Derfor uttalte retten at det med begrepet ”virksomhet” ble ment ”A unit where the workers are assigned to carry out their duties.” ”For definitionen af begrebet ”virksomhed” er det ikke afgørende, om den pågældende enhed har en ledelse, der selvstændigt kan foretage kollektive afskedigelser.”<sup>53</sup>

De lege ferenda er dette positivt for arbeidstakernes der de jobber i en større enhet, mens det på den annen side kan det være negativt der konsernet består av mange små enheter der hver enkelt kan anses som en egen ”virksomhet”.

Spørsmålet blir om det må innfortolkes et krav om at oppsigelsene må skje innenfor samme virksomhet også etter norsk rett. ”Virksomhet” kan synes som å være et avgrensningskriterium for beregningen av hvor mange sysselsatte som er innenfor hver virksomhet der landene har valgt den første mønsterløsningen etter Direktivet, og ikke si noe om situasjoner der man har valgt en annen løsning. Som nevnt er de kvantitative og tidsmessige krav etter norsk rett utvidet i forhold til de valg man hadde ved gjennomføringen av Direktivet, det kan tale for at man ville at reglene skulle gjelde alle bedrifter. På den annen side er Rockfon-saken kommet senere enn den norske gjennomføringen av Direktivets regler. Dette taler for at senere praksis må trekkes inn ved tolkningen. I NOU 1996:6 om arbeidstakeres stilling i konsernforhold ble det på bakgrunn av Rockfon-saken foreslått å lovfeste virksomhetsbegrepet i aml.<sup>54</sup> Harmoniseringshensyn taler for at det gjelder det samme begrepet i hele EØS-området. Dette taler for at et liknende kriterium også gjelder i norsk rett.

---

<sup>52</sup> Rockfon-saken premiss 30.

<sup>53</sup> *ibid.* premiss 32.

<sup>54</sup> NOU 1996:6 punkt 5.8.

Når det skal avgjøres hva som er samme virksomhet må legges vekt på tilknytningsforholdet mellom arbeidstakerne og den enhet arbeidstakerne arbeider i. Hvis for eksempel arbeidstakerne like gjerne kan arbeide i en annen filial, vil de ulike filialene bli ansett som å være en del av samme virksomhet. Hvis arbeidstakerne neppe med letthet kan flyttes til andre deler av konsernet vil det ikke være samme virksomhet. For eksempel en bankfilial med særskilt lokalkunnskap der banken ikke lett kan identifiseres med de øvrige banker i konsernet, verken for utenforstående eller de ansatte.

#### 2.4 Pliktsubjekt

Det er "arbeidsgiver" som har plikt til å innlede drøftinger og å gi informasjon jf. §15-2 annet og tredje ledd. "Arbeidsgiver" er etter aml. §1-8 den "som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste". Det faller utenfor oppgaven å redegjøre for arbeidsgiverbegrepet i norsk rett, i den sammenheng henviser jeg til Jakhelln (2004) s. 32ff.

Hva hvis ikke arbeidsgiver tar avgjørelsen nedbemanningene selv?

Aml. §15-2 annet ledd siste setning lyder:

*"Arbeidsgiver har plikt til å innlede drøftinger selv om de planlagte oppsigelsene skyldes andre enn arbeidsgiver og som har beslutningsmyndighet overfor denne, f.eks. en konsernledelse."*

Denne regelen kom inn i loven etter gjennomføringen av endringsdirektivet fra 1992. Begrunnelsen for regelen er at arbeidsgivere skal ikke kunne fri seg fra sitt ansvar ved å hevde at de ikke har fått den informasjonen de trenger fra den som tar avgjørelsen om masseoppsigelser.

Etter de samme forarbeidene skulle lovens ordlyd endres fordi det kunne oppstå usikkerhet med tanke på om det var bare drøftingsplikten, eller alle pliktene etter paragrafen som

arbeidsgiver fortsatt var forpliktet til. Dette har ikke skjedd da ordlyden fortsatt er den samme, men uttalelsene i forarbeidene peker på at arbeidsgiver har plikt til å gjennomføre både drøftings- informasjons- og meldeplikten uansett om det er arbeidsgiver selv eller en som har beslutningsmyndighet over denne som planlegger masseoppsigelser. Dette støttes av ordlyden i Direktivet, der det i art. 2 punkt 4 slås fast at pliktene gjelder alle de ovenstående punkter.

Gjelder dette også der det er som bakgrunn av en rettsavgjørelse at arbeidsgiver må gå til oppsigelser? I forarbeidene uttalte NHO at setningen burde formuleres slik at det ble klart at det ikke var tvil om at bestemmelsen ikke gjaldt når det er et bostyre som har beslutningsmyndighet overfor arbeidsgiver. Etter ordlyden går et bostyre innenfor. Departementets uttalelser er uklare på dette punkt, og virker som ikke helt svarer på NHOs problemstilling.<sup>55</sup> Direktivets preambel 9 slår fast at reglene i prinsippet også gjelder der masseoppsigelsen skyldes en rettsavgjørelse. Dette taler for at arbeidsgivers plikter ligger fast også der det er et bostyre som har beslutningsmyndighet om nedleggelsene.

I Nielsen-saken slo EFD fast at det kun er virksomheter som faktisk har vurdert masseoppsigelser som blir rammet av reglene.<sup>56</sup> Der arbeidsgiver faktisk ikke har vurdert masseoppsigelser, er ikke arbeidsgiver forpliktet til å informere og drøfte. Hva med situasjoner der arbeidsgiver ikke har hatt informasjon om at masseoppsigelser er nært forestående fordi morselskapet ikke har gitt de rette info. Vi har altså med å gjøre en arbeidsgiver som kommer inn under unntaket i Nielsen-saken, og inn under unntaket i § 15-2 annet ledd siste setning. Utgangspunktet er at arbeidsgiver da ikke er forpliktet til å utføre prosedyreplikten fordi de ikke har ”vurdert” masseoppsigelser jf. resultatet i Nielsen-saken.

Spørsmålet blir da om saksbehandlingsplikten i så fall påhviler morselskapet. Reglenes tilblivelse taler for at formålet om å verne arbeidstakerne mot masseoppsigelsessituasjoner

---

<sup>55</sup> Ot.prp.nr.78 (1993-1994) s.22.

<sup>56</sup> Sak 284/83 dom 12. februar 1985. Se også nedenfor punkt 3.2.2.

som i AKZO-saken, taler for at ansvaret også utstrekkes til å omfavne morselskapet i tilfeller der de enkelte deler av konsernet selv ikke har nok informasjon til å vurdere masseoppsigelser. Ruth Nielsen uttaler at ”koncernledelsen... skal sørge for, at informations- og høringsreglene bliver overholdt”<sup>57</sup>

NOU 1996:6 trekker den konklusjon at ”utgangspunktet må derfor være at et arbeidsgiveransvar også påhviler konsernet”<sup>58</sup>

Etter dette må det legges til grunn at saksbehandlingspliktene i så fall påhviler morselskapet.<sup>59</sup>

## 2.5 Rettighetssubjekt

I følge arbeidsmiljøloven er det de ”tillitsvalgte” som har rett på informasjon og rett til å delta i drøftelser på vegne av arbeidstakerne. I utgangspunktet er ”tillitsvalgte” en betegnelse på de personer som er valgt av de organiserte arbeiderne til å representere seg.

Begrepet som er brukt i Direktivet er ”arbeidstakernes representanter”. Dette begrepet er ikke EF-rettslig og det er opp til statene etter lov og praksis i det enkelte land å fastsette nærmere hvem dette er.<sup>60</sup> Det er i sak C-383/92 mot Storbritannia likevel lagt til grunn at landene må sørge for at det i henhold til reglene finnes representanter som kan representere arbeidstakerne. I endel tilfelle representerer ikke de tillitsvalgte samtlige arbeidere.

Spørsmålet er om noen av de som allerede er valgt av arbeidstakerne kan gjøre nytten som ”tillitsvalgte” i §15-2s forstand. Verneombud som velges etter aml. kapittel 6 har oppgaver

---

<sup>57</sup> NOU 1996:6 pkt.3.17.2 jf. Ruth Nielsen: EF-arbejdsret, (Kbh 1989) s. 267.

<sup>58</sup> NOU1996:6 pkt.3.17.2.

<sup>59</sup> Sml. Benonisen arbeidsrett.no note 11.

<sup>60</sup> Direktivets art. 1 nr. 1 b)

er knyttet til bedriftens helse, sikkerhets- og velferdstilbud jf. aml. §6-2. Det er i forarbeidene til virksomhetsoverdragelsesreglene nevnt at verneombud vil kunne nyttes som "tillitsvalgt" i denne sammenhengen.<sup>61</sup> Evju er kritisk til at ikke dette er kommet klarer frem i loven, men mener samtidig at løsningen har gode hensyn for seg.<sup>62</sup> Etter de nye reglene om informasjon og drøfting i aml. kapittel 8 brukes også uttrykket "tillitsvalgte". I forarbeidene til disse reglene er det uttalt at "Gjennomføringen av informasjon og drøfting kan legges til arbeidsmiljøutvalg etter §7-3 eller til avtalt samarbeidsorgan etter §7-2 dersom dette er hensiktsmessig. I disse tilfellene vil verneombudet og arbeidstakernes representanter i samarbeidsorganet/arbeidsmiljøutvalget oppfylle lovens krav til representativitet."<sup>63</sup> Også Fougner og Larsen hevder at verneombudene oppfyller lovens krav.<sup>64</sup>

Arbeidstakerne velger også representanter i ledende selskapsorgan som styre. Spørsmålet er om disse også kan være ansett som representanter etter §15-2.

Virksomhetsoverdragelsesdirektivet hadde tidligere unntak for personer som satt i slike styrever, dette unntaket falt bort ved det nyeste direktivet (98/50/EØF). Dette for å få lik definisjon i begge direktiver. Det vil si at styreansatte nok oppfyller kravene til representativitet etter loven. Disse representantene har oppgaver etter aksjeloven og de kan derfor havne i en uheldig dobbeltrolle. Det bør derfor vurderes om ikke det bør velges særskilte representanter.<sup>65</sup> Det må nok uansett legges til grunn at arbeidsgiveren må sørge for at alle arbeidstakerne er representert på en eller annen måte.

De tillitsvalgte kan la seg bistå av sakkyndig jf. aml. §15-2 (2) nest siste punktum. Denne bestemmelsen kom inn i ordlyden etter endringsdirektivet fra 1992 ble vedtatt. I forarbeidene er det nevnt at Kommisjonen uttalte at utgiftene til slik bistand ikke skal

---

<sup>61</sup> Ot.prp.nr.79 (2000-2001) s.16-19.

<sup>62</sup> Evju, (2005a) s.233.

<sup>63</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s.312.

<sup>64</sup> Omstilling og nedbemanning (2003) s.240 og Larsen (2004) s.408.

<sup>65</sup> Sml. Omstilling og nedbemanning (2003) s.240.

belastes arbeidsgiver.<sup>66</sup> Selv om departementet mente det var ”relativt selvfølgelig” at arbeidstakersiden lot seg bistå av sakkyndige, fant de det likevel hensiktsmessig å lovfeste.<sup>67</sup>

Hvis ikke de tillitsvalgte er utstyrt med tilstrekkelig fullmakt kan det stilles spørsmålstegn ved deres avtalekompetanse. Om disse spørsmål se punkt 3.4.3 nedenfor.

---

<sup>66</sup> Ot.prp.nr.78 (1993-1994) s.18.

<sup>67</sup> Ot.prp.nr.78 (1993-1994) pkt.4.4.5

### **3 Informasjons- og drøftingsplikten etter aml. §15-2**

#### **3.1 Innledning**

I dette kapittelet skal jeg redegjøre nærmere for hva pliktene til å informere og drøfte med de tillitsvalgte etter aml. §15-2 innebærer. Jeg behandler innholdet i pliktene i den kronologi de normalt gjennomføres. Aml. §15-2 tredje ledd pålegger arbeidsgiver en plikt til å gi de tillitsvalgte alle relevante opplysninger om eventuelle masseoppsigelser, herunder å gi visse opplysninger i en skriftlig melding. Aml. §15-2 annet ledd pålegger arbeidsgiver en plikt å drøfte masseoppsigelsene med de tillitsvalgte. Hva plikten til å melde de planlagte masseoppsigelsene til Aetat etter aml. §15-2 og amtjl. §8 innebærer redegjøres for i punkt 4.

Formålet med pliktene er å styrke arbeidstakernes vern ved masseoppsigelser. Dette formålet søkes nådd ved å gjennomføre drøftinger hvor målet er å inngå en avtale som gjør at masseoppsigelsene kan unngås eller redusere følgene av dem.<sup>68</sup> Informasjonen skal opplyse de tillitsvalgte om de påtenkte masseoppsigelsene, og denne informasjonen skal forberede dem på drøftingene slik at de kan komme med konstruktive forslag til løsninger.<sup>69</sup>

Jeg vil i det følgende ta for meg tidspunktet før utløsning av pliktene. (punkt 3.2), dernest vil jeg redegjøre for hvilken informasjon arbeidsgiver plikter å gi (punkt 3.3). Deretter vil jeg ta for meg innholdet i drøftelsene. (punkt 3.4). Avslutningsvis behandles reglens forhold til aml. §15-1 om plikt til individuell drøfting (punkt 3.5).

---

<sup>68</sup> Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s.9.

<sup>69</sup> Jf. bl.a. Blainpain (2002) s.454. Direktivets art. 2 (3).

## 3.2 Tidspunktet for informasjon og drøfting

### 3.2.1 "så tidlig som mulig"

Informasjons- og drøftingsplikten henger som vi ser nøye sammen. Avgjørende for når pliktene utløses er at arbeidsgiver "vurderer å gå til masseoppsigelser." jf. §15-2 annet ledd. Arbeidsgiver skal da "så tidlig som mulig" innlede drøftelser og sende den skriftlige meldingen jf. aml. §15-2 tredje ledd annet punktum.

Den nærmere klarleggelsen av tidspunktet for når pliktene utløses beror på en tolkning av hva som menes med at pliktene utløses "så tidlig som mulig" når arbeidsgiver "vurderer å gå til masseoppsigelser". I ot.prp.nr.71 (1991/1992) ved gjennomføringen av det første direktivet i norsk rett tolket departementet direktivet dit hen at drøftingene skal innledes allerede på planleggingsstadiet. Departementet trakk veksler på drøftingsplikten etter Hovedavtalen LO-NHO §9-3 nr. 1 (nå §9-4) og foreslo derfor at drøftelsene burde foretas "så tidlig som mulig" på planleggingsstadiet. Forarbeidene uttaler videre at "drøftinger må innledes på et så tidlig tidspunkt at de blir reelle."<sup>70</sup> Dette må bety at pliktene inntre på et tidspunkt der arbeidsgiver ennå ikke har bestemt seg, da drøftelsene neppe vil kunne ha innvirkning på beslutningene om masseoppsigelser hvis arbeidsgiveren har bestemt seg, og av den grunn ikke være "reelle".

Da ordlyden i loven er hentet fra Hovedavtalen vil Arbeidsrettens praksis fra dette området kunne si noe om hvordan begrepet skal forstås. Dommen inntatt i ARD 1996.130 (Transocean-dommen) sier noe om "så tidlig som mulig"-begrepet i Hovedavtalen, og er derfor sentral i denne sammenhengen. I tillegg belyser saken et veldig aktuelt eksempel på situasjoner som kan dukke opp og som vil ha betydning for drøftelsesplikter med tillitsvalgte, med relevans også i masseoppsigelsestilfellene.

---

<sup>70</sup> Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s.11, pkt 3.4.5.



Saken dreide seg om et tilfelle der Statoil forhandlet med drillingselskapet Transocean om kontrakt på produksjonsboring. Statoil krevde at kommunikasjonen skulle skje i fortrolighet og mellom på forhånd navngitte personer. Forhandlingene pågikk over flere måneder. Avtalen ble inngått uten at de tillitsvalgte fikk vite noe før forhandlingene var slutført. Oljearbeiderforeningen hevdet at dette var i strid med Hovedavtalens § 9-2 (1) og (4) som inneholdt en drøftingsplikt med de tillitsvalgte i saker av stor betydning, og det ”så tidlig som mulig”. Transocean påstod at særlige forhold tilsa at de tillitsvalgte ikke ble orientert på et tidligere tidspunkt. Arbeidsretten slo først fast at det dreide seg om forhold av vesentlig betydning og at det derfor forelå drøftingsplikt, spørsmålet som gjenstod var derfor om det var gjort ”så tidlig som mulig”.

Arbeidsretten uttalte blant annet: ”Ett av hovedformålene med bestemmelsen er at de tillitsvalgte skal gis anledning til kunne påvirke bedriftens beslutninger.” På den bakgrunn uttalte Arbeidsretten om når plikten til å drøfte oppstår ved kontraktsforhandlinger:

”Det er etter Arbeidsrettens oppfatning heller ikke slik at bedriftens informasjonsplikt i saker om kontraktsforhandlinger først inntreter etter at kontraktsforhandlingene er avsluttet. Dersom den kontrakt det forhandles om vil ha slike implikasjoner som nevnt i §9-2 nr. 1 dersom den kommer i stand, oppstår drøftelsesplikten ’så tidlig som mulig’, hvilket i prinsippet betyr så snart det er aktuelt og allerede under forhandlingene.”

Arbeidsretten mente altså at drøftelsene ved store forhandlinger må begynne ”så snart det er aktuelt”.

Etter min mening må tilsvarende betraktninger gjelde der det er andre grunner til masseoppsigelsene enn store forhandlinger. Der arbeidsgiver for eksempel ser en ordrettilgang som er så synkende at det kan medføre masseoppsigelser inntreter

saksbehandlingspliktene ”så snart det er aktuelt” med å gå til masseoppsigelser. Likeens må det samme gjelde der omfattende omstruktureringer står på trappene.

### 3.2.2 Gjennomføringstidspunkt for pliktene til informasjon og drøfting

Når det gjelder gjennomføringen av pliktene er det viktig å huske på at målet med informasjonsplikten er å berede grunnen for drøftingene. Det kan på denne bakgrunn spørres om informasjonsplikten inntreffer noe tidligere enn drøftingsplikten. I ordlyden i loven er det lagt opp til at det skal være en innkallingstid fra meldingen sendes til drøftingene skal gjennomføres jf. §15-2 tredje ledd nest siste punktum. Også hensynet til de tillitsvalgtes forberedelse, samt at de bør få tid til å kontakte sakkyndige, taler for at de bør få informasjonen litt før drøftingene begynner.

Det er i ordlyden fastslått tidspunktet for når den skriftlige meldingen skal sendes. Da ordlyden i loven er basert på et EU-direktiv vil direktivteksten også være en tolkingsfaktor for å redegjøre for bestemmelsens innhold. I Direktivet står det at arbeidstaker skal gi all relevant informasjon ”in good time during the course of the consultations.”<sup>71</sup> Dette må innebære at arbeidsgiver må gi de opplysninger som er relevante også hvis de dukker opp under drøftingenes gang. Dette antyder således en fleksibel informasjonsplikt som nok i alle fall innledningsvis faller noe i tid før drøftingsplikten når det gjelder den faktiske gjennomføringen. Samtidig innebærer dette at arbeidsgiverne plikter å holde de tillitsvalgte oppdatert på opplysninger som kan være relevant for drøftingene under hele drøftingsprosessen.

### 3.2.3 Arbeidsgiver må vurdere å gå til masseoppsigelser

Loven sier at det er arbeidsgivere som ”vurderer å gå til masseoppsigelser” som plikter å utføre drøftinger og informasjon. Ordlyden tilsier at det er de som faktisk har tenkt gjennom det å gå til oppsigelser som rammes av bestemmelsen. Innebærer dette at arbeidsgivere som ikke vurderer å gå til masseoppsigelser ikke er pålagt denne plikten? I

---

<sup>71</sup> Direktiv 98/59 art. 2 pkt. 3.

sak 284/83 for EF-domstolen (Nielsen-saken) kom dette spørsmålet på spissen. I februar 1980 informerte selskapet de ansatte om økonomiske problemer, og den 14. mars meldte selskapet betalingsstans til skifteretten. Fagforbundene etterlyste da lønnsgaranti, den ble ikke gitt innen 19. mars, da stoppet arbeidstakerne arbeidet. 21. mars opplyste selskapet til myndighetene at det tenkte på å si opp alle arbeiderne. 25. mars ble selskapet slått konkurs i henhold til egen begjæring. 26. mars ble arbeidstakerne sagt opp.

Det er sakens andre hovedspørsmål som er relevant i denne sammenheng. Dette spørsmålet var om Direktivet kom til anvendelse når arbeidsgiveren på grunn av virksomhetens økonomiske stilling burde ha påtenkt å foreta masseoppsigelser, men unnlater dette.<sup>72</sup> Fagforeningen hevdet at hensynet til Direktivets effektivitet tilsa at så fort bedriften kom i økonomiske vanskeligheter, burde den ha vurdert å gå til masseoppsigelser og således utløst saksbehandlingspliktene.<sup>73</sup> Domstolen sa derimot at i følge Direktivet er arbeidsgiveren ”nemlig kun forpliktet til at indlede forhandlinger med fagforeningene, naar han ’paataenker’ at foretage afskedigelser, og han skal kun give den offentlige myndighed meddelelse om ’planer’ om afskedigelser.”<sup>74</sup> Videre sa EF-domstolen at

”direktivets regler ikke antages at forudsætte nogen pligt til at overveje kollektive afskedigelser. Direktivet angiver nemlig ikke, under hvilke omstaendigheder arbejdsgiveren boer paataenke kollektive afskedigelser, og beroerer ikke hans frihed til at skoenne over, om og hvornaar han boer udarbejde en plan om kollektive afskedigelser.”

Som støtte for sin forståelse uttalte domstolen at den tolkning fagforeningen foreslo ville være i strid med den daværende passussen i Direktivet som unntok det fra virkning når oppsigelsene kom som følge av en rettsavgjørelse. Ettersom unntaksregelen er fjernet ved

---

<sup>72</sup> Nielsen-saken premiss 12.

<sup>73</sup> *ibid.* premiss 14.

<sup>74</sup> *ibid.* premiss 13.

senere revisjon kan det hevdes at domstolens resultat ikke fremstår like klart i dag.<sup>75</sup> EF-domstolen legger i dommen størst vekt på ordlyden, momentet om unntaksregelen fremstår kun som ett tilleggsargument. Derfor blir konklusjonen like fullt at Direktivet kun er anvendelig der arbeidsgiver faktisk har vurdert å gå til masseoppsigelser, og ikke der forholdene tilsa at en slik vurdering burde vært gjort.<sup>76</sup>

Denne tolkningen av bestemmelsen innebærer at det neppe er noen plikt til å overveie masseoppsigelser etter bestemmelsen.<sup>77</sup>

Fordeler med denne regelen er at det synes rettferdig å ikke pålegge byrder overfor de som ikke har sjanse til å se eventuelle oppsigelser kommer. Dette kan sammenlignes med oppsigelser ved force majeure-tilfeller etter aml. §15-3 (10). På den annen side kan regelen isolert sett føre til dårligere vern av de ansatte. Den kan føre til urettferdige resultat som neppe var meningen med reglene, da arbeidstakere som jobber i virksomheter som tenker langsiktig vil være heldigere stilt enn de som jobber der arbeidsgiver ikke har like god orden.

Et spørsmål som vil kunne reise seg er hvor langt man må gå i tankegangen før man faktisk har ”vurdert” å gå til masseoppsigelser. Det kan tenkes at arbeidsgiver ser at han kanskje må gå til oppsigelser, men velger å ikke gjøre noe. I og med at det er arbeidstakeren som går til rettssak mot arbeidsgiver har han eller hun bevisbyrden for å vise at arbeidsgiver vurderte å gå til masseoppsigelser. Bevissituasjonen vil kunne være vanskelig.

I sak LF-2003-21015 ble det på et tidspunkt vurdert å si opp 13, men også lavere antall oppsigelser ble vurdert. Her fant lagmannsretten at saksbehandlingspliktene i aml. §15-2 burde vært anvendt. Denne saken taler for at der arbeidsgiver er usikker på antallet som

---

<sup>75</sup> Barnard (2000) s.493.

<sup>76</sup> Sml. Fougner i Easyfind,s.584 note 3 og Benonisen note 11.

<sup>77</sup> Barnard (2000) s.496. og premiss 15 i Nielsen-saken.

eventuelt vil bli sagt opp utløses pliktene der han på et eller annet tidspunkt har vurdert å gå til oppsigelser av ti eller flere. Dette er tråd med bestemmelsen verneformål.

Utgangspunkt etter Nielsen-saken må nok også modifiseres der arbeidsgiver er del av et større konsern, og grunnen til at de ikke kan vurdere å gå til masseoppsigelser beror på manglende informasjon fra morselskapet jf. drøftelsen ovenfor under punkt 2.4 der det spørres om arbeidsgivers plikter i så fall må i varetas av morselskapet.

### 3.3 Hvilken informasjon plikter arbeidsgiver å gi?

#### 3.3.1 "alle relevante opplysninger"

Arbeidsgiver plikter å gi "alle relevante opplysninger" jf. §15-2 tredje ledd. Disse opplysningene skal danne bakgrunn for drøftingene. Uttrykket må derfor sees i sammenheng med drøftingene og deres formål. Av den grunn må den informasjonen som gis være tilstrekkelig både i omfang og innhold til å nå målene om at det skal føres reelle drøftinger for å inngå en avtale om å unngå oppsigelser, eventuelt redusere virkningen av disse.

Arbeidsgiver skal i alle tilfelle opplyse skriftlig om det som er referert i bokstavpunktene a) til h) i paragrafen. Dette er ikke en uttømmende liste, og andre relevante opplysninger kan måtte gis for å nå målene ovenfor. Det beror i det enkelte tilfelle på en konkret vurdering hvilke opplysninger som er relevante, men Larsen nevner følgende eksempler på typetilfeller av opplysninger; "om innføring av ny teknologi, betjening av banklån, markedsutsikter og konsernets vurderinger av virksomhetens framtidsutsikter."<sup>78</sup>

---

<sup>78</sup> Larsen (2004) s. 409.

Et spørsmål som reiser seg er om alle de relevante opplysningene må gis skriftlig i forbindelse med innkallingen til møtet, eller om det kan komme til de tillitsvalgte på andre måter. Etter min mening må det avgjørende være om opplysningene kommer til de tillitsvalgte på en slik måte at de har en mulighet til å komme med egne forslag til løsninger. Derfor vil det kunne være naturlig at de fikk hovedpunktene og liknende, for eksempel kopier av statistikk som sier noe om salg, samtidig med den skriftlige meldingen. Derimot vil informasjon på detaljnivå og opplysninger av mer utfyllende karakter normalt ikke nødvendigvis måtte komme før drøftingene starter. Poenget er at det skal gis tilstrekkelig informasjon til ivaretagelse av målet om at det skal føres ”reelle drøftinger”.

Bokstavpunktene gjengitt nedenfor er de opplysningene arbeidsgiver uansett må sende skriftlig til de tillitsvalgte. Disse punktene vil ofte danne bakgrunn for drøftingene, og kan nok sees på som uttrykk for det som normalt er relevant. Jeg vil derfor gå igjen dem nøyere.

Det er verdt å merke seg at med endringsdirektivet i 1992 ble informasjonen arbeidsgiver plikter å gi de tillitsvalgte utvidet. Det er informasjonen i punktene c), e), g) og h) som ble tilføyd ved endringen i 1992. Dette ble gjort for å gjøre det lettere for de tillitsvalgte å komme med konstruktive forslag.

*”skriftlig melding om:*

*a) grunnene til eventuelle oppsigelser,*

Her må årsakene til nedskjæringene/rasjoniseringene oppgis. Det er viktig at informasjonen her er så fyllestgjørende som mulig da disse opplysningene vil danne bakgrunn for de eventuelt alternative løsninger de tillitsvalgte skal komme med.

*b) antall arbeidstakere som vil kunne bli oppsagt,*

Hvis det ikke kan oppgis presise antall ved utsendingen av den skriftlige meldingen bør det opplyses et antall innenfor en viss margin.<sup>79</sup> I sak LF-2003-21015 ble det for eksempel på et tidspunkt vurdert å si opp 13 personer. I så fall skulle det ha vært angitt på meldingen hvis de i den saken hadde sendt melding som de skulle. Dette tallet vil kunne være aktuelt ved å avgjøre om plikten til å drøfte inntreer.

*c) hvilke arbeidsgrupper de tilhører,*

se nedenfor under bokstav e)

*d) antall arbeidstakere som normalt er ansatt,*

Grunnen til at denne informasjonen er med er nok fordi antall ansatte har betydning i de land som har valgt løsningen der Direktivets anvendelse er avhengig av at en viss prosent av de ansatte sies opp jf. Direktivets art. 1 punkt 1 a) i).

*e) hvilke arbeidstakergrupper som normalt er sysselsatt,*

Forarbeidene uttaler i den forbindelse at departementet antar at man med arbeidstakergrupper mener hvilke type arbeidsoppgaver de oppsagte arbeidstakerne har, om det dreier seg om heltids- eller deltidsansatte mv.<sup>80</sup> Meningen er delvis å gjøre Aetat oppmerksom på hvilke grupper som blir hardest rammet av oppsigelsene.<sup>81</sup>

*f) over hvilken periode oppsigelsene vil kunne bli foretatt,*

Tidshorisonten for når arbeidstakerne vil bli oppsagt.

*g) forslag til kriterier for utvelgelse av de som eventuelt skal sies opp,*

---

<sup>79</sup> Court-Payen (2004) s. 163.

<sup>80</sup> Ot.prp.nr.78 (1993-1994) s.18.

<sup>81</sup> Court-Payen (2004) s.163.

Ordlyden ble endret fra ”kriterier for utvelgelse...” til ”forslag til kriterier for utvelgelse...” i forbindelse med vedtakelsen av den nye arbeidsmiljøloven i 2005, men i følge forarbeidene skal endringen ikke innebære noen realitetsforandring.<sup>82</sup>

Informasjonen tatt med under dette punktet vil nok være det som praktisk sett oftest blir gjenstand for diskusjon. Praktisk sett vil arbeidsgiver ofte velge ut kriterier som tilgodeser å velge ut de arbeidstakerne som gir høyest produktivitet, mens de tillitsvalgte vil stå hardt på ansiennitetsvurderinger og sosiale hensyn. Departementet uttaler at kriteriene forutsetningsvis må ligge innenfor den saklighetsvurdering som ligger innenfor aml. §60 nr.1.<sup>83</sup> I hvilken grad ansiennitetsvurderingene kan fravikes, det er spørsmål som henger sammen med hvilken fullmakt de tillitsvalgte har, og i hvilken grad avtalen eventuelt er å anse som en tariffavtale (se punkt 3.4.3 nedenfor).

*h) forslag til kriterier for beregning av eventuelle ekstraordinære sluttvederlag.*”

I følge forarbeidene la departementet til grunn at det med sluttvederlag er ment vederlag utover ordinær lønn i oppsigelsesperioden.<sup>84</sup> Grunnen til at ordene ”ekstraordinære sluttvederlag” er brukt i denne bokstaven er fordi man ikke ville forveksle sluttvederlagene etter denne paragrafen med den tariffavtalte sluttvederlagsordningen.<sup>85</sup>

### 3.3.2 Sensitive opplysninger

Ofte vil informasjonen tilknyttet fremtidige masseoppsigelser være av sensitiv art. Det kan for det første være informasjon av virksomhetssensitiv art. Et eksempel er forhandlinger lik de som ble ført i Transocean-saken. Det kan også være opplysninger som er av sensitiv verdi for de enkelte arbeidstakere som eventuelt skal sies opp. Personvern hensyn taler for

---

<sup>82</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.335.

<sup>83</sup> Ot.prp.nr.78 (1993-1994) s.21.

<sup>84</sup> Ot.prp.nr.78 (1993-1994) s.21

<sup>85</sup> Ot.prp.nr.78 (1993-1994) s.21



at disse opplysningene holdes skjult. Jeg vil i det følgende ta for meg statusen til slike fortrolige opplysninger etter reglene i aml. §15-2.

Det kan tenkes to løsninger når arbeidsgiver kommer i en situasjon der fortrolige opplysninger har store konsekvenser for arbeidstakernes fremtid. Arbeidsgiveren kan enten holde tilbake opplysningene. Eller opplysningene kan gis de tillitsvalgte mot å pålegge arbeidstakernes tillitsvalgte taushetsplikt. Spørsmålet blir om det finnes rettslige holdepunkter for løsning av dette problemet i forbindelse med reglene i aml. §15-2.

I forbindelse med de nye reglene om generell drøfting og informasjon i aml. kap. 8 er det i §8-3 innført et regime for håndtering av fortrolige opplysninger. Disse reglene gir arbeidsgiver hjemmel til å pålegge taushetsplikt og til å holde tilbake opplysninger.<sup>86</sup> Disse reglene er basert på Rammedirektivets artikkel 6. Det er neppe grunnlag for å bruke reglene analogt på drøftingene etter aml. §15-2. Til det er reglene for detaljert positivrettslige. En sammenlikning av reglene vil likevel kunne bidra til å kaste lys over hvordan slike vurderinger vil måtte gjøres etter reglene i §15-2.

Aml. §8-3 første ledd sier noe om adgangen til å pålegge taushetsplikt, paragrafens annet ledd gir bedriften hjemmel til å holde tilbake informasjon. Paragrafens første ledd sier at bedriften kan pålegge taushetsplikt overfor de tillitsvalgte. Det gir en rett til å pålegge taushetsplikt om enkeltsaker og enkeltopplysninger, ikke generelt.<sup>87</sup> Det må bety at taushetsplikten ikke kan pålegges i større utstrekning enn det som trengs for å verne de opplysninger som trenger å vernes.

Paragrafens annet ledd gir bedriften hjemmel til å holde tilbake informasjon. Hovedvilkåret for om tilbakehold av informasjon er berettiget er om de aktuelle opplysningene er av en slik art at betydelig skade kan oppstå dersom de blir kjent. Dersom vilkåret er oppfylt kan virksomheten unnlate å gi opplysninger de ellers er pliktig til å oppgi. Bestemmelsen er en

---

<sup>86</sup> Definisjon på fortrolige opplysninger etter kapittel 8 finnes i Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.313.

<sup>87</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.313.

snever unntaksregel som skal anvendes i spesielle tilfeller, snevrere enn taushetspliktsregelen i følge forarbeidene.<sup>88</sup> Departementet sier i forarbeidene at arbeidsgiver bare skal kunne pålegge taushetsplikt eller holde tilbake opplysninger dersom dette kan begrunnes i bedriftens saklige behov, og at adgangen til å holde tilbake informasjon eller eventuelt pålegge taushetsplikt bør være begrenset på grunn av hensynet til å unngå uthuling av reglene om drøfting.<sup>89</sup>

Når det gjelder spørsmålet om påleggelse av taushetsplikt er det viktig å huske at utgangspunktet er at de tillitsvalgte har ytringsfrihet som alle andre. Dette følger av Grunnloven § 100, samt den europeiske menneskerettighetskonvensjonen art. 10. I tillegg taler hensynet til de tillitsvalgtes representativitet for at de bør kunne ta opp spørsmål som reiser seg underveis med de ansatte de representerer. Denne ytringsfriheten setter rammene for arbeidsgivers rett til å pålegge taushetsplikt. Arbeidsretten synes i *Transocean-dommen*<sup>90</sup> å forutsette at det finnes en rett for arbeidsgiver å pålegge taushetsplikt ved drøftinger etter Hovedavtalen LO-NHO. Dette taler for at det finnes en ulovfestet rett til å pålegge taushetsplikt. Det er etter min mening mye som taler for at de vurderinger om hvordan tillitsvalgte kan og skal pålegges taushetsplikt om fortrolige opplysninger etter aml. §8-3 er uttrykk for ulovfestede regler som må gjelde ved påleggelse av taushetsplikt også i forbindelse med opplysninger etter aml. §15-2.

Når det gjelder spørsmålet om tilbakeholdelse av informasjon, det vil si regelen i aml. §8-3 annet ledd, er det vanskeligere å bruke de samme vurderinger i forbindelse med §15-2. Grensene for når informasjon kan tilbakeholdes er nok enda snevrere i forbindelse med opplysninger som skal gis i ved masseoppsigelser, da det er av vital interesse for de tillitsvalgte å vite grunnene til deres eventuelle oppsigelser. I og med at oppsigelsessituasjoner krever at arbeidsgiver må spille med åpne kort senere i prosessen, blant annet med tanke på personlige drøftinger etter aml. §15-1, må grensene være meget

---

<sup>88</sup> Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s.313.

<sup>89</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) pkt.10.4.4.

<sup>90</sup> ARD 1996.130.

snevre når det gjelder hvilken informasjon de tillitsvalgte ikke kan få. Det er heller ikke noe tvisteløsningsorgan som Bedriftsdemokratnemnda jf. aml. §8-3, ved saker etter aml. §15-2. Dette må innebære at så lenge opplysningene er relevante for de eventuelle masseoppsigelsene, er det neppe anledning til å holde de tilbake i en masseoppsigelsessituasjon, da må løsningen i så fall bli å pålegge taushetsplikt overfor de tillitsvalgte. Løsningen vil kunne stille seg noe annerledes der sterke personvern hensyn taler for å la bestemte personlige opplysninger om enkelte arbeidstakere holdes skjult.

Et særskilt spørsmål reiser seg ved de virksomhetssensitive opplysninger. Etter børs- og aksjelovgivningen kan virksomheten ha plikt til å holde kursrelevante opplysninger skjult for uvedkommende. Spørsmålet blir om disse reglene går foran reglene om informasjon etter aml. §15-2.

I forarbeidene til verdipapirhandelloven er det uttalt følgende: ”I de tilfelle foretaket etter lov eller kollektive avtaler mellom partene i næringslivet, plikter å informere om forhold av betydning for de ansatte, vil foretaket kunne gjøre dette uten hinder av taushetspliktbestemmelsen i § 6 a[nå vphl. §2-4 (1)].”<sup>91</sup> Dette må bety at utvalget mener at de arbeidsrettslige regler om informasjon går foran innsidereguleringene.

Liknende problemstillinger reiser seg vedrørende de tilsvarende reglene om drøfting og informasjon etter Hovedavtalen LO-NHO. Det er uttalt i NHOs kommentarer til Hovedavtalen at ”Plikten til å drøfte slike spørsmål med de tillitsvalgte kan likevel ikke trekkes så langt at den kommer i strid med andre lover og regler f. eks. børsforskriftene.”<sup>92</sup> LOs kommentarutgave ved Mork til Hovedavtalen mener derimot at ”Det er neppe grunnlag for å hevde dette. Derimot har de tillitsvalgte plikt til å behandle slik informasjon konfidensielt, på linje med enhver annen som måtte motta denne typen informasjon.” Deretter henviser Mork til forarbeidene til vphl. som er nevnt ovenfor.<sup>93</sup>

---

<sup>91</sup> NOU1996:2 s.66.

<sup>92</sup> Hovedavtalen LO-NHO med NHOs kommentarer (2002) s.38 note 8.

<sup>93</sup> Mork (2003) s.83.

Til sammenlikning nevner forarbeidene fra 2004 til reglene i aml. kapittel 8 om forholdet til innsidereguleringene i verdipapirhandelloven og børsforskriften at de nevnte forarbeidene til vphl. taler for at pliktene til å informere arbeidstakere går foran taushetsplikten i forbindelse med børsreguleringene.<sup>94</sup> Også Fougner hevder at forholdet til børsnoterte selskaper med meldeplikt løses ved at de tillitsvalgte pålegges taushetsplikt.<sup>95</sup>

Formålet til reglene tilsier også dette, da det er større mulighet for å få til reelle drøftinger der all informasjon kommer frem i lyset. På den annen side kan det tenkes vanskelige situasjoner der selskapet kan komme til å tape penger eller omdømme hvis opplysningene mot formodning skulle komme ut. Likevel taler de forannevnte momentene med sterk tyngde for at plikten til å informere går foran børsreguleringene også i forbindelse med informasjon og drøfting etter §15-2.

### 3.4 Innholdet av drøftingsplikten

#### 3.4.1 Målet er en avtale om unngåelse eller reduksjon av masseoppsigelsene

Aml. §15-2 (2) sier at arbeidsgiver skal

*”... innlede drøftinger med arbeidstakernes tillitsvalgte med sikte på å komme fram til en avtale for å unngå masseoppsigelser eller for å*

---

<sup>94</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.126.

<sup>95</sup> Omstilling og nedbemanning (2003) s.241.

*redusere antall oppsagte. Dersom oppsigelser ikke kan unngås, skal de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Drøftingene skal omfatte mulige sosiale tiltak med sikte på blant annet støtte til omplassering eller omskolering av de oppsagte.”*

Det fremgår av lovteksten at det prinsipale målet med drøftingene er å komme frem til en avtale som gjør at masseoppsigelsene kan unngås eller reduseres. Subsidiært skal drøftingene omhandle de uheldige sidene ved dem. Det er ingen plikt til å inngå avtaler, og det er arbeidsgiveren i kraft av sin styringsrett som har det avgjørende dersom ingen avtale om å unngå oppsigelser nås. Av den grunn ble ordet ”drøftinger” valgt framfor ”forhandlinger” da departementet mente at ordet drøftinger var mer dekkende for situasjonen uttaler forarbeidene.<sup>96</sup>

Bestemmelsen reiser en rekke spørsmål. Det dreier seg for det første om hvor langt arbeidsgivers prinsipale plikt til å inngå en avtale om å unngå oppsigelsene strekker seg. Stilles det formelle krav til hvor lang tid drøftingene må ta før de kan sies å være mislykket, eller er det andre krav til fremgangsmåten. I følge ordlyden er det ingen formelle krav til drøftingene. Det kan heller neppe utledes en absolutt tidsgrense ut fra ordlyden. Etter forskrift om Aetats rolle ved masseoppsigelser<sup>97</sup> skal Aetat kunne forlenge fristen for fratredelse etter amtjl. §8 dersom det ikke er kommet til en avtale innen 30 dager, men det kan neppe utledes noen frist for partene til å avslutte drøftingene på et visst tidspunkt av dette.

Det er heller ingen krav til dokumentasjon av drøftingene. Dette i motsetning til Hovedavtalen LO-NHO §9-6 annet ledd som krever at skal det protokolleres etter drøftinger.

---

<sup>96</sup> Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s.11 pkt.3.4.4.

<sup>97</sup> Forskrift om hvordan retten til utsettelse av oppsigelser ved masseoppsigelser skal nyttes og Arbeidsformidlingens rolle ved slik utsettelse av 19. september 1994 nr. 897

Da det ikke er noen holdepunkter i ordlyden må svaret på hvor langt arbeidsgiver må gå finnes i andre kilder. Etter forarbeidene skal drøftingene komme i gang på et så tidlig tidspunkt "at de blir reelle".<sup>98</sup> Dette innebærer at drøftingene må være reelle i forhold til å nå målet om å beskytte arbeidstakerne ved at arbeidsgiver og de tillitsvalgte innleder drøftinger "... med sikte på å komme fram til en avtale..." Ordlyden i loven synes å legge seg midt i skillet mellom det å avtale noe, som gir plikter og rettigheter til begge parter, og det å drøfte med de tillitsvalgte. Drøfting er noe som gjøres for å høre arbeidstakernes mening, og for å få dem med på sine beslutninger. Ordlyden tilslører dermed skillet mellom avtale og drøfting.<sup>99</sup> Det gjør det vanskeligere å trekke de rettslige poenger ut av ordlyden, og vite hva som innebærer at arbeidsgiver har gjennomført "reelle drøftinger".

Holder det for eksempel at arbeidsgiver sender et brev/e-post hvor man skriver alle de relevante opplysningene, og at man "gjærne vil ha tilbakemeldinger" for deretter å redegjøre for sitt syn på de innvendinger som måtte komme fra de tillitsvalgte. Dette likner på kravene som fantes i den britiske lovgivningen tidligere. Der stod det at arbeidsgiver skulle "consider representations made by such representatives and if he rejects them to state his reasons". EF-domstolen kom saken mot Storbritannia til at denne formuleringen ikke godkjente kravet i Direktivet.<sup>100</sup>

I et obiter dictum i Junk-saken uttaler EF-domstolen at drøftingsplikten innebærer "an obligation to negotiate".<sup>101</sup> I den tyske originalen er ordet "Verhandlung" brukt, dette blir vanligvis brukt om tarifforhandlinger. Ifølge Dorssemont kan dette bety at plikten innebærer en plikt til sosial dialog i god tro.<sup>102</sup> Evju tolker uttalelsen dithen at det ikke er et vilkår at avtale er inngått for at oppsigelser kan gis, men tolker uttalelsen mer som et

---

<sup>98</sup> Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s.11 pkt.3.4.5.

<sup>99</sup> Jf. Barnard (2000) s.493.

<sup>100</sup> Sak C-383/92 Kommissjonen mot Storbritannia, premiss 34 og 37.

<sup>101</sup> Junk-saken premiss 43.

<sup>102</sup> Dorssemont (2006) pkt.6.3

uttrykk for at domstolen understreker betydningen av formålet, nemlig det at det skal føres reelle drøftinger.<sup>103</sup>

Hva innebærer det at drøftinger er reelle. Etter en ren ordforståelse kan ordet reell bety sann eller virkelig. Dette kan tyde på at arbeidsgiver må mene noe med drøftingene. Ikke-reelle drøftinger vil være drøftinger der arbeidsgiver i realiteten ikke har villet komme med innrømmelser, og gjennomføres fordi arbeidsgiver må. Det neste spørsmålet blir om normen for hva som skal kreves av realitet er objektiv eller om det kan sondres mellom de ulike arbeidsgivere.

Underrettspraksis har vist at domstolene legger vekt på at arbeidsgivers situasjon i relasjon til andre bestemmelser om stillingsvern. For eksempel var det i RG 1992.224 et tilfelle der arbeidstakeren ville fortsette i stillingen mens saken verserte for domstolene. I urimelighetsvurderingen etter aml. (1977) §61 nr 4 ble det i dette tilfellet redusert noe på kravene til urimelighet ved å stå i stilling fordi bedriften hadde gjort nok for å unngå oppsigelsene og var i en svak posisjon. I forbindelse med saker der ansiennitetsvurderingen fravikes er det også vektlagt at selskapet var i en vanskelig økonomisk stilling og at det derfor bør utvises varsomhet ved overprøving av beslutninger. For eksempel uttalt i LH-2003-13169 dom 26. mars 2003 i Hålogaland lagmannsrett. "Lagmannsretten finner det klart at selskapet var i en situasjon med behov for rask tilpasning til aktuelt og framtidig arbeidsbortfall. Som et utgangspunkt bør det utvises noe varsomhet fra rettens side i forhold til å overprøve beslutningene truffet i en slik situasjon.". Dette taler for at det også i masseoppsigelsessituasjoner kan legges vekt på de ulike arbeidsgiveres situasjon ved vurderingen av hva som er "reelle drøftinger".

Hensynet til å ikke pålegge uforholdsmessige byrder taler også for at arbeidsgivere som står i en meget svak økonomisk situasjon ikke behøver strekke seg like langt til målet om en avtale som unngår eller reduserer masseoppsigelsene. De samme hensyn kan gjøre seg

---

<sup>103</sup> Evju (2005b) s.270.

gjeldende der bedriften er relativt liten, men det finnes neppe holdepunkter for at plikten til å drøfte kan reduseres til null. Motsatt bør det kreves at arbeidsgiver går lenger når det er snakk om de større virksomheter, samt der virksomheten går godt men arbeidsgiver går til masseoppsigelser for å rasjonalisere driften. Etter mitt syn blir det en konkret vurdering der det må være realitet i drøftingene ut fra arbeidsgivers situasjon.

Et særspørsmål er der beslutningen om masseoppsigelse beror på en politisk avgjørelse. For eksempel der et kommunestyre vedtar å legge ned en skole. Det vil kunne være vanskelig og oppnå ”reelle drøftelser” om å unngå masseoppsigelsene hvis drøftingene først blir avholdt etter kommunestyremøtet. Likevel taler demokratihensyn for at kommunens drøftingsplikt ikke kan innebære en plikt til å omgå kommunestyrets vedtak. Det er antatt at arbeidstakernes medbestemmelsesrett er begrenset der beslutninger av politisk art fattes.<sup>104</sup> Dette må nok også gjelde drøftingsplikten etter aml. § 15-2, slik at der en kommune er bundet av et politisk vedtak om for eksempel nedleggelse av en skole begrenses drøftingstemaet tilsvarende.

#### 3.4.2 Redusere de uheldige sidene ved masseoppsigelsene

Dersom masseoppsigelsene ikke kan unngås skal etter ordlyden i loven de uheldige sidene ved dem søkes redusert. Problemstillingen blir hvor langt arbeidsgiver må gå for å redusere de uheldige sidene ved masseoppsigelsene. Også her må kravet være at arbeidsgiver må gå inn i reelle drøftelser med sikte på å få til en avtale om å redusere de uheldige sidene ved masseoppsigelsene. Måten å redusere de uheldige sidene ved masseoppsigelsene kan være som nevnt i aml. §15-2 tredje ledd bokstav h); å gi ekstraordinære sluttvederlag. Larsen nevner andre ulike tiltak som kan være effektivisering, reduksjoner ved naturlige avganger, midlertidige avkall på lønnstillegg, restrukturering og omskolering.<sup>105</sup> Det som er nevnt ovenfor om at hver situasjon må vurderes konkret gjelder nok også her. Her vil det nok særlig kunne kreves mye av arbeidsgivere som står sterkt økonomisk.

---

<sup>104</sup> Jakhelln (2004) s.611

<sup>105</sup> Larsen (2004) s.408.



Samtidig vil det kunne ha betydning hvilke punkter arbeidsgiver drøfter. I sak LH-2003-13169 nevnt ovenfor ble saksbehandlingen ikke vurdert som tilfredsstillende fordi arbeidsgiver hadde unnlatt å drøfte avviket fra ansiennitetsvurderingen. Det innebærer at det er viktigere å komme gjennom det som står sentralt for arbeidstakerne enn mer perifere punkter.

Hva innebærer sosiale tiltak? ”Departementet legger til grunn at ’sosiale tiltak’ omfatter ulike arbeidsmarkedstiltak. Dvs. aktiviteter som iverksettes av arbeidsformidlingen med sikte på omplassering og omskolering av de berørte arbeidstakerne.”<sup>106</sup> I denne fasen vil Aetat kunne trekkes inn og informere om sine tjenester og liknende jf. Aetats retningslinjer punkt 3. De skal etter forskriften §3 ha en nøytral rolle. I lovteksten står det at det må drøftes støtte til dette fra arbeidsgivers side. Slik støtte kan være for eksempel støtte til out placement og støtte til trening til de ansatte og søke jobb og liknende. Blainpain uttaler om hvilke løsninger som bør søkes at “Which solutions ought to be sought is not indicated in the directive, but one can think of placement of workers, retraining, outplacement and others. Once more we must deal with a stipulation of a programmatic nature.”<sup>107</sup>

### 3.4.3 Spørsmål knyttet til avtalen som inngås

I forlengelsen av drøftingene reiser det seg spørsmål rundt den eventuelle avtalen som blir inngått. For det første reiser det seg spørsmål rundt de tillitsvalgtes fullmaktsforhold til de ansatte. Et annet spørsmål er om avtalen vil bli ansett som en tariffavtale, og hvis eventuelt ikke; i hvilken grad er de ansatte forpliktet.

Hvor langt kan de tillitsvalgte forplikte de ansatte. Etter Hovedavtalen LO-NHO §6-2 som omhandler de tillitsvalgtes fullmakter etter denne slås det fast at har rett til å forplikte de ansatte på områder der ikke tariffavtaler er til hinder for dette. Etter mitt syn må det samme

---

<sup>106</sup> Ot.prp.nr.78 (1993-1994) s.18.

<sup>107</sup> Blainpain (2002) s.456.

gjelde de organisasjonstillitsvalgte i denne sammenheng. Hvis det foretas særskilt valg av representanter bør det avklares hvilke fullmakter de skal utstyres med.<sup>108</sup> Hvis det er andre som representerer må det tolkes ut fra omstendighetene hva de kan forplikte de ansatte. Det kan argumenteres med at det følger en viss adgang til å forplikte arbeidstakerne implisitt av ordlyden i loven. Dette da det ville liten mening i å åpne for avtaleadgang hvis ikke de tillitsvalgte har fullmakt til å inngå noen avtale.

Hvor langt denne retten til å forplikte de ansatte går, er imidlertid usikkert. Det må antas at de må kunne gå langt i å forplikte de ansatte hvis det vesentlig bedrer deres situasjon underveis i omstillingsprosessen. Derimot kan de neppe gå med på at visse navngitte ansatte ofres fremfor andre.<sup>109</sup> Uansett vil det nok være en fordel at de tillitsvalgte gis anledning til å konferere med de ansatte underveis i prosessen.

Det reiser seg også spørsmål i forhold til den avtalen som eventuelt inngås. Vil den måtte anses som tariffavtale? I så fall vil det reise seg spørsmål om avtalens varighet, og eventuelle individuelle ettervirkninger.<sup>110</sup> Etter arbeidstvistloven § 1 punkt 8 er tariffavtaler avtaler om arbeids- og lønnsvilkår eller andre arbeidsforhold. Det er i rettspraksis innfortolket et krav om at tariffavtaler må være av normerende karakter for å kunne anses tariffavtaler jf. ARD 1988.151 og Rt. 1986.1218. Da avtaler inngått etter drøftinger etter aml. §15-2 som oftest vil omhandle bestemte personer vil de normalt sett ikke falle innunder definisjonen på en tariffavtale. Benonisen hevder derimot at avtaler normalt sett vil være tariffavtaler så lenge de ikke bare forplikter bestemte personer, og at dette innebærer at arbeidstvistlovens regler kommer til anvendelse ved opphør og revisjon.<sup>111</sup> Avgjørende må etter mitt syn her være om avtalene kan sies å sette normer, som personer utenfor den gruppen de tillitsvalgte representerer, senere kan slutte seg til hvis det blir enda en nedbemanningsrunde. Dette vil i så fall si noe om avtalen regulerer

---

<sup>108</sup> Benonisen note 7 i arbeidsrett.no

<sup>109</sup> Sml. Benonisen note 8 i arbeidsrett.no.

<sup>110</sup> Sml. Benonisen note 8 i arbeidsrett.no.

<sup>111</sup> Benonisen note 8 i arbeidsrett.no.

forholdet til de bestemte arbeidstakerne, eller til en generell krets av arbeidstakere i den samme situasjonen med den samme arbeidsgiveren.

**3.5 Forholdet til kravet om individuell drøftingsplikt ved oppsigelse jf. aml. §15-1**  
Aml. §15-1 ble vedtatt i 1994. Dette som et ledd i en omfattende revisjon av lovens regler om stillingsvern.<sup>112</sup> Regelen sier at spørsmålet om oppsigelse skal, så langt som praktisk mulig, drøftes med arbeidstakeren og hans eller hennes tillitsvalgte før beslutning om oppsigelse fattes.

Regelen gjelder også ved masseoppsigelsessituasjoner. Departementet uttaler i forarbeidene at kravet om individuelle drøftinger ”vil komme etter at spørsmålet om behovet for og omfanget av oppsigelser er drøftet med tillitsvalgte etter aml. §56A (nå § 15-2, min anm.)” Videre uttaler forarbeidene<sup>113</sup> at drøftingene med tillitsvalgte ikke kan sidestilles med de enkeltstående drøftinger da det er arbeidsgiver selv som skal vurdere de enkelte arbeidstakere. Drøftingene skal gjennomføres før beslutning om den enkelte er tatt.

Det er likevel et forbehold, drøftingene skal bare foretas ” så langt det er praktisk mulig”. Forarbeidene sier at dette unntaket skal tolkes strengt, og først og fremst gjelde der drøftinger ikke oppnås på grunn av forhold på arbeidstakers side. Likevel kan det tenkes store masseoppsigelsessituasjoner der kravet kan være oppfylt. Det er likevel ikke nok å oppfylle kravene etter §15-2, hensynene bak §15-1, det at hver enkelt skal drøftes med, forutsettes oppfylt.<sup>114</sup>

---

<sup>112</sup> Ot.prp.nr.50 (1993-1994) s.181.

<sup>113</sup> Ot.prp.nr.50 (1993-1994) s.182.

<sup>114</sup> Ot.prp.nr.50 (1993-1994) s.182.

Etter min mening må det samme gjelde i den omvendte situasjonen. Det er ikke nok å drøfte med den enkelte etter §15-1, hensynene bak §15-2 tilsier at man i en masseoppsigelsessituasjon skal kunne ha drøftinger med sikte på å komme fram til en generell avtale om å unngå eller redusere masseoppsigelsene. Disse hensynene kan vanskelige ivaretas med de enkeltstående drøftinger.

## 4 Melding til Aetat jf. aml. §15-2 og amtjl. §8

### 4.1 Innledning

Etter aml. §15-2 tredje ledd siste punktum har arbeidsgiver som planlegger masseoppsigelser plikt til å melde fra til Aetat. Denneplikten er også lovfestet i amtjl. §8 første ledd første punktum. For at plikten skal utløses må det foreligge en masseoppsigelsessituasjon som definert i §15-2 første ledd. Før gjennomføringen av Direktivet i norsk rett hadde arbeidsgivere en meldeplikt til Arbeidsformidlingen i den daværende sysselsettingsloven § 14 ved oppsigelse av flere enn ti arbeidstakere. Av den grunn ble Arbeidsformidlingen, nå Aetat, valgt som den ”kompetente myndighet” i Norge.<sup>115</sup> Meldingen skal sendes til den lokale Aetat jf. amtjl. §8 annet ledd.

Formålet med meldeplikten er sysselsettingshensyn, meldeplikten skal sikre at offentlige myndigheter har oversikt over sysselsettingssituasjonen og gjøre det slik at de kan forberede seg på at et betydelig antall ansatte kan bli oppsagt.<sup>116</sup> Ved dette søkes å beskytte arbeidstakerne mot de negative sosiale og økonomiske følgene av masseoppsigelsene, og således styrke arbeidstakernes vern ved masseoppsigelser.

---

<sup>115</sup> Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s.12.

<sup>116</sup> Jf. Junk-saken premiss 47, innst.o.nr.12 (2004-2005) punkt 8.1.3, Omstilling og nedbemanning (2003) s. 237, og Aetats retningslinjer om arbeidsgivers meldeplikt til Aetat.

I forbindelse med vedtakelsen av arbeidsmarkedsloven ble store deler av reglene rundt meldepliktene flyttet fra arbeidsmiljøloven til den nye loven Dette fordi det passet best å ha reglene i loven som har sysselsetting som hovedfelt.<sup>117</sup>

Arbeidsgiver har også meldeplikt etter amtjl. § 8 i permitteringssituasjoner og der 10 arbeidstakere eller flere får arbeidstiden redusert med minst 50 %. Det må antas at slik melding neppe oppfyller kravene til den meldingen som skal sendes i forbindelse med masseoppsigelser. Oppsigelser rammer hardere enn arbeidstidsnedsettelse og permittering, og både verneformål og sysselsettingshensyn taler for at Aetat får særskilt melding ved masseoppsigelser.

#### 4.2 Meldingen

Meldingen skal sendes ”tidligst mulig...” og i alle fall ”... senest samtidig med at arbeidsgiver innkaller til drøftinger” jf. amtjl. §8 jf §15-2 (3) siste setning. Jeg henviser her til drøftingen ovenfor under punkt 3.2.

Kravet til innholdet i meldingen til Aetat følger av §15-2 tredje ledd siste punktum. Det som skal sendes er en ”tilsvarende melding” som det arbeidsgiver har sendt de tillitsvalgte jf. §15-2 tredje ledd første punktum a) til h) se ovenfor pkt 3.3.

Arbeidstakernes tillitsvalgte har rett til å kommentere meldingen direkte overfor Aetat jf. aml. §15-2 fjerde ledd.

Virkningen av at meldingen sendes er at det innledes en 30 dagers periode der masseoppsigelsene ikke får virkning. Aml. §15-2 femte ledd slår fast at ”Planlagte masseoppsigelser får tidligst virkning 30 dager etter at Aetat er underrettet.” Med tidligst virkning menes tidspunktet for fratreden jf. forarbeidene til gjennomføringen

---

<sup>117</sup> Ot.prp.nr.62 (2003-2004) s.32.

endringsdirektivet fra 1994.<sup>118</sup> I den første odelstingsproposisjonen ble det uttalt; ”En arbeidstaker med avtale om kortere oppsigelsesfrist enn 30 dager vil altså tidligst måtte fratregge 30 dager etter at melding er gitt selv om den individuelle oppsigelsestiden er utløpt.” Dette innebærer at meldingsperioden ikke forlenger oppsigelsestiden som sådan, den bare angir at arbeidstakerne ikke behøver å fratregge før 30 dager etter meldingen er sendt til Aetat. Hvis oppsigelsene blir gitt like etter meldingen er sendt vil dette kun ha særlig virkning for prøvetidsansatte, da de fleste arbeidstakere har avtalt eller lovbestemt oppsigelsesfrist på én måned eller mer.

Dette må også innebære at forsinket eller uteblitt melding innebærer at arbeidstaker ikke behøver å fratregge før etter 30 dager etter meldingen er sendt til Aetat. Også på retningslinjene til Aetat vedrørende meldeplikten understrekes det at arbeidstakere kan fortsette å stå i stilling hvis ikke Aetat er varslet selv om oppsigelsesfristen er utløpt.<sup>119</sup>

Etter amtjl. §8 fjerde ledd skal Aetat bruke denne 30-dagersfristen til å finne løsninger på de problemer de planlagte oppsigelsene reiser. Skal Aetat gripe inn for å hindre oppsigelsene eller skal de kun ta hånd om de som faktisk kommer til å bli oppsagt?<sup>120</sup> Etter forskriften om utsettelse av fristen §3 skal Aetat inneha en nøytral rolle under drøftingene. Aetats retningslinjer sier at bistand som tilstedeværelse under drøftingene bare kan skje der partene er enige om slik bistand. Ellers kan Aetats hjelp knytte seg til å informere om Aetats tjenester, både generelt og tjenester tilpasset den situasjonen som måtte oppstå ved masseoppsigelser.

Paragrafens fjerde ledd siste setning inneholder hjemmel for forskrift om Aetats myndighet til å forlenge fristen i §15-2 (5). Den kan forlenges i inntil 30 dager til dersom det er nødvendig for å få til en avtale som nevnt i aml. §15-2 (2). I forskriften<sup>121</sup> §1 presiseres i

---

<sup>118</sup> Ot.prp.nr.78 (1993-1994) s.19.

<sup>119</sup> Aetats retningslinjer om arbeidsgivers meldeplikt til Aetat, fra Aetats hjemmeside på internett.

<sup>120</sup> Spørsmålet er berørt i Barnard (2000) s.497.

<sup>121</sup> Forskrift om utsettelse av oppsigelse ved masseoppsigelser.

hvilke tilfeller dette er tale om. En modifikasjon av forlengelsesretten følger av forskriftens §2, der det slås fast at drøftingene kan avsluttes dersom arbeidsgiver ikke har råd til å betale lønninger lenger.

Fristen kan ikke forlenges der en virksomhet opphører på grunn av en rettsavgjørelse jf. amtjl. §8 (3) siste punktum. Mest typisk her er konkurstilfellene. Hvis fristen forlenges vil fratredelsesfristen for arbeidstakerne også forlenges. Vedtak etter denne forskriften er enkeltvedtak og kan påklages etter forvaltningsloven.<sup>122</sup>

Kan arbeidstakernes representanter anmode om fristforlengelse etter § 8 tredje ledd? Det står ingenting om dette i lovteksten. De tillitsvalgte har derimot rett til å kommentere meldingen overfor Aetat jf. aml. §15-2 fjerde ledd. Jeg vil anta at de tillitsvalgte i denne kommentaren vil kunne si noe om sitt syn på muligheten for å få til en avtale. I forskriften fra 1994 om hvordan Aetats rett til utsettelse av oppsigelser skal nyttes nevnes det at fristen kan forlenges etter ”oppfordring fra en av partene”.<sup>123</sup> Aetats eventuelle vedtak om å forlenge fristen etter amtjl. §8 tredje ledd andre punktum må forutsettes bygget på et solid grunnlag, jf. også forvaltningsloven §17. Det vil derfor måtte innhentes opplysninger om hvor gode mulighetene er for å få til en avtale hos begge parter. En anmodning fra de tillitsvalgte om å utsette fristen vil derfor kunne fremsettes, men da det i utgangspunktet ligger til Aetats kompetanse å utsette fristen kan jeg ikke se at Aetat plikter å ta anmodningen til følge.

---

<sup>122</sup> Lov av 10. februar 1969 om behandlingsmåten i forvaltningssaker.

<sup>123</sup> Forskrift om utsettelse av oppsigelser ved masseoppsigelser.



#### 4.3 Forholdet til reglene om oppsigelse ved force majeure-liknende tilfeller

Aml. §15-3 (10) har en regel om at oppsigelsesfristen forkortes til 14 dager i ekstraordinære tilfeller. Utgangspunktet er at reglene i §15-2 ikke berører de individuelle oppsigelsesfristene, den sier bare at fratreden først kan skje 30 dager etter at melding er sendt. Problemstillingen blir hvordan disse reglene forholder seg til hverandre.

Regelen i aml. §15-3 (10) må i masseoppsigelsestilfellene sees i sammenheng med Nielsen-saken der EF-domstolen kom til at arbeidsgivere som faktisk ikke har vurdert masseoppsigelser går klar av saksbehandlingspliktene etter aml. §15-2. I tilfellene som rammes av aml. §15-3 (10) vil det oftest være praktisk umulig å vurdere noen masseoppsigelser på forhånd. Dette må nok innebære at saksbehandlingspliktene etter aml. §15-2 ikke er anvendelige i situasjoner som rammes av aml. §15-3 (10).

## 5 Rettsvirkninger

### 5.1 Betydning ved saklighetsvurderingen

Direktivet har ingen regler om i hvilken grad de ulike landene må innføre ulike sanksjoner for ikke-oppfyllelse av pliktene som følger av bestemmelsene. Det ble derimot foreslått en regel som skulle gjøre at manglende overholdelse av reglene førte til ugyldighet av oppsigelsene, denne regelen ble ikke vedtatt.<sup>124</sup> Siden regelen er en ordensregel vil ikke manglende drøfting eller informasjon automatisk bety ugyldig oppsigelse jf. forarbeidene til gjennomføringsloven.<sup>125</sup> Generelt vil manglende overholdelse av saksbehandlingsplikter virke inn på den individuelle vurderingen av oppsigelsens saklighet jf. rettspraksis etter aml. §15-7 og Hovedavtalen LO-NHO §9-4. I Rt 1966.393 la Høyesterett til grunn at mangler ved saksbehandlingen før oppsigelse ble meddelt, måtte tillegges betydning ved saklighetsvurderingen.<sup>126</sup>

Dette gjelder særlig der flere saksbehandlingsregler ikke er overholdt. I sak LF-2003-21015 vurderte en kommune og si opp 13 ansatte. Reglene i aml. §15-2 var ikke fulgt, og retten la til grunn at dette sannsynligvis innvirket på en konkret oppsigelse.<sup>127</sup>

---

<sup>124</sup> Evju (2005b) s.268.

<sup>125</sup> Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s.12.

<sup>126</sup> Sml. Rt. 1972.1330.

<sup>127</sup> Jf. arbeidsrett.no om §15-2 note 1. [pr. 20. mars].

## 5.2 Mer enn en saksbehandlingsregel?

Setter bestemmelsene noen skranke for når arbeidsgiver kan gå til oppsigelser? Etter norsk rett har bestemmelsene vært sett på som rene saksbehandlingsregler som kun får betydning ved saklighetsvurderingen etter aml. §15-7.<sup>128</sup> Det kan etter Junk-saken fra EF-domstolen spørres om ikke reglene kan ha en viss påvirkning på spørsmålet om når arbeidsgiver kan meddele oppsigelsene til arbeidstakerne. Således vil reglene kunne ha direkte virkning på kontraktsforholdet partene imellom.

Kort skissert kan det praktisk sett tenkes fire ulike tidspunkter hvor arbeidsgiver kan meddele oppsigelsene i forhold til masseoppsigelsesreglene. Arbeidsgiveren kan for det første meddele oppsigelsene før saksbehandlingspliktene inntre. Neste mulighet er under drøftingenes gang. I forhold til meldingsprosedyren kan det tenkes at arbeidsgiver meddeler oppsigelsene når meldingsperioden på 30 dager løper. Eventuelt må arbeidsgiver vente helt til meldingsperioden er utløpt. Det foreligger ikke norsk rettspraksis som angir at reglene setter noen skranke for arbeidsgivers rett til å meddele oppsigelsene.

Bestemmelsen er basert på et EU-direktiv, og som en følge av dette vil det være relevant å se hen til EF-domstolens tolkning av de ulike bestemmelser.

I Junk-sakens første spørsmål kom domstolen til at "redundancy" betydde meddelelsen av oppsigelsene (se ovenfor punkt 2.3). Arbeitsgericht i Berlin mente at hvis oppsigelse innebærer arbeidsgivers kunngjøring om at han vil gå til oppsigelser må både drøftings- og varslingsprosedyrene være fullt ut gjennomført.<sup>129</sup> Det andre spørsmålet i saken var derfor, forutsatt at "redundancy" betyr kunngjøring av oppsigelse, må da både drøftingsprosedyren og varslingsprosedyren være gjennomført før man kan gå til oppsigelse.<sup>130</sup>

---

<sup>128</sup> Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s.12.

<sup>129</sup> Junk-saken premiss 24.

<sup>130</sup> ibid. premiss 25 og 40.

Svaret på Junk-sakens første spørsmål innebærer implisitt at arbeidsgiver ikke kan gå til oppsigelse før han har begynt de to prosedyrene.<sup>131</sup> EF-domstolen mente ordlyden i Direktivet tilsa at ingen avgjørelse kunne være tatt da de ble innledet, derfor kan arbeidsgiver heller ikke gå til oppsigelse før de er innledet. Også etter ordlyden i loven er det arbeidsgivere som vurderer å gå til masseoppsigelser som skal innlede drøftinger og gi informasjon og melde til Aetat. Dette taler for at ingen avgjørelse om oppsigelsene er tatt når prosedyrene skal innledes.

Videre er det spørsmål om arbeidsgiver kan si opp under drøftingenes gang. På dette punkt uttaler EF-domstolen at drøftingsprosedyren må være fullt ut gjennomført før arbeidsgiver kan gå til oppsigelse. Domstolen begrunner dette med hensynet til en effektiv drøftingsregel.<sup>132</sup> Arbeidsgiver må med andre ord ha foretatt ”reelle drøftinger” før arbeidstakerne kan sies opp. Drøftingene blir neppe reelle hvis arbeidstakerne allerede er sagt opp.

Avslutningsvis blir det derfor et spørsmål om arbeidstaker kan meddele oppsigelsene når meldingsperioden på 30 dager løper, eller om arbeidsgiver må vente til meldingsperioden er utløpt. Innledningsvis må det bemerkes at det kan antas at det i mange land er kortere oppsigelsesfrister enn 30 dager, og at det ikke er sikkert at fristene begynner å løpe den 1. neste måned. Først i slike tilfeller vil perioden på 30 dager få selvstendig betydning. EF-domstolen kom til at arbeidsgiver kan si opp under 30-dagersperioden under forutsetning av at meldingen er sendt.<sup>133</sup> Domstolen begrunner dette med at det vel neppe hadde vært noe mening i å sette opp 30 dagers beskyttelse mot fratreden hvor myndighetene kan løse problemene masseoppsigelser gir hvis ikke denne beskyttelsen verner mot noe.<sup>134</sup> I dette tilfelle den allerede avgitte oppsigelse.

---

<sup>131</sup> *ibid.* premiss 41.

<sup>132</sup> *Ibid.* premiss 44 og 45.

<sup>133</sup> Junk-saken premiss 53.

<sup>134</sup> *ibid.* premiss 52.

Dette innebærer at arbeidsgiver kan gå til oppsigelser i varslingsperioden så lenge man har varslet de planlagte masseoppsigelsene til kompetent myndighet. Svaret på andre spørsmål blir derfor at en arbeidsgiver kan gå til masseoppsigelse der vedkommende har fullført sine drøftingsplikter og etter å ha varslet om de planlagte masseoppsigelsene.<sup>135</sup>

Etter dette må det antas også å gjelde etter norsk rett at arbeidsgivere må drøfte ferdig før de kan gå til oppsigelse av arbeidstakerne.<sup>136</sup> Dette er nok en endring av hvordan loven hittil har vært tolket i norsk rett jf. ovenfor.

Det kan reises spørsmål om dette endrer regelens prosessuelle karakter. Evju har i en artikkel kommentert denne siden av Junk-dommen. Han påpeker at Direktivet ikke inneholder noen sanksjonsbestemmelser bortsett fra en generell bestemmelse i art. 6 om domstolsbehandling, videre påpeker han at det er antatt at bestemmelsen sees på som en saksbehandlingsregel etter norsk rett og kun blir en faktor ved usaklighetsvurderingen. Men at dette utgangspunkt må modifiseres etter EF-domstolens tolkningsuttalelse, og at det som et minimum må "følge at dersom oppsigelser er meddelt før prosedyrekravene er oppfylt, må det inntre en suspensiv effekt slik at den fristutløsende virkning av oppsigelsesmeddelelsen utsettes."<sup>137</sup> Altså en "suspensjon av rettsvirkningene av beslutningene" jf Evju (2005b) side 272. Altså at oppsigelsestiden ikke begynner å løpe før prosedyrekravene er oppfylt. Praktisk sett vil dette innebære at arbeidsgiver må drøfte ferdig før oppsigelsestiden begynner å løpe. Dette innebærer at bestemmelsene i så fall ikke bare vil måtte sees på som en ren saksbehandlingsregel, men en regel som også har virkning for arbeidstakers kontraktsrettslige vern. Dette reiser et interessant spørsmål om dette innebærer at arbeidstaker kan nekte å fratrukke arbeidsgivers drøftelsesplikt er fullført? Det er et såpass omfattende spørsmål at det faller utenfor denne fremstillingens rammer å ta stilling til det. Hvis svaret er positivt vil det i så fall være en vesentlig utvidelse av hvilke rettsvirkninger brudd på saksbehandlingsplikter normalt sett har.

---

<sup>135</sup> *ibid.* premiss 54.

<sup>136</sup> Evju (2005b) s.268, Holo i NLK note 511.

<sup>137</sup> Evju (2005b) s.269-271.

### 5.2.1 Blir regelen mer effektiv ved å kreve at drøftingene må være fullstendig gjennomført før melding om planlagte masseoppsigelser sendes?

I forlengelsen av dette kan man spørre om betydningen av dommen for forholdet mellom meldingsplikten og drøftingsplikten. Kreves det at man har drøftet ferdig, det vil si gjennomført "reelle drøftinger" før man kan sende meldingen til Aetat som utløser den fratredelsesutsettende meldeperioden. Dette må antas å være særdeles usikkert, men enkelte momenter kan tale for en slik løsning. Det er for det første en språklig forskjell i lovteksten mellom de to subjektiv pliktutløsende situasjoner arbeidsgiver må befinne seg i. Ved utløsning av plikten til informasjon/drøfting kreves det at arbeidsgiver "vurderer" masseoppsigelser jf. aml. §15-2 annet ledd. De masseoppsigelsene som får tidligst virkning 30 dager etter underrettelsen til Aetat er derimot de "planlagte" jf. aml. §15-2 femte ledd. Det kan argumenteres for at når en arbeidsgiver har planlagt masseoppsigelser er han kommet lenger i prosessen enn når vedkommende arbeidsgiver bare "vurdere å gå til" dem. Kanskje arbeidsgiveren må ha bestemt seg. Det er i så fall i fra planleggingstidspunktet de 30 dagene fra når arbeidstakerne tidligst skal måtte fratredelse begynner å løpe.

For det andre tolker Generaladvokat Tizzano i Junk-saken masseoppsigelsesdirektivet art. 3 nr 1 tredje ledd dit hen at varslingen må komme etter drøftingsstadiet fordi meldingen skal inneholde relevante opplysninger om drøftingene etter art. 2 (aml. §15-2 (2)).<sup>138</sup> Ordlyden i denne artikkelen lyder:

*" Meddelelsen skal indeholde alle relevante opplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse og om de i artikel 2 fastsatte forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, navnlig årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted." (min understreking)*

---

<sup>138</sup> Premiss 61 og 62 av generaladvokat Tizzanos kommentar til Junk-saken.

Tizzano trekker også frem at dette støttes av hensynet bak meldingsplikten, nemlig det at myndighetene skal løse problemene som de planlagte oppsigelsene reiser, hovedsakelig ved manglende avtale partene i mellom.<sup>139</sup>

I tillegg tilsier hensynet til varslingsperiodens effektivitet at meldingen ikke skal sendes allerede ved innledningen av drøftingene. Hensikten med varslingsperioden er jo dels å verne arbeidstakerne ved å utsette deres fratreden, samt å klargjøre Aetat på de oppsigelser som måtte komme. Hvis perioden derimot løper under drøftingstiden blir det lite vern igjen når vi forutsetter at drøftingsplikten må være fullført før man kan si opp jf. Junk-saken. Aetat vet jo heller ikke hva de skal gjøre seg klar til på dette tidspunktet.

Dorssement argumenter for at en korrekt melding etter Direktivets art. 3 krever at drøftingsprosedyren må være fullført.<sup>140</sup> Han hevder i tillegg at en korrekt og gyldig melding krever at relevant informasjon om drøftingene finnes i meldingen, hvis ikke kan ikke oppsigelsene få virkning. Dette likner på vurderingene til Evju angående utsettelse ovenfor.

Det viktigste motargumentet er at dette neppe lett lar seg utlede av lovteksten. Det reiser også vanskeligheter i forhold til den individuelle drøftingsplikt etter aml. § 15-1. I tillegg har Aetat en rolle under de tidlige faser av prosessen også, blant annet ved å informere om sine tjenester ved omskolering og liknende.

Etter min mening taler mye for at det de lege ferenda burde sendes to meldinger til Aetat. Én ved innledningen av drøftingene jf. aml. §15-2 annet ledd. Denne meldingen vil være en kopi av meldingen som er sendt de tillitsvalgte, og vil gjøre nytten som et varsel overfor Aetat om at det kan komme masseoppsigelser. Deretter burde det sendes en andre melding når arbeidsgiver faktisk planlegger masseoppsigelser, og har gjennomført drøftingene etter §15-2 og gjennomført de individuelle drøftinger etter aml. §15-1. Denne meldingen

---

<sup>139</sup> Premiss 62 av generaladvokat Tizzanos kommentar til Junk-saken.

<sup>140</sup> Dorssemont (2006) punkt 6.4.

inneholder også noen ord om drøftingene etter §15-2, og utløser 30-dagers utsettelsen av fratreden som uansett har liten betydning etter norsk rett. Således vil rettstilstanden bli brakt mer i samsvar med de forpliktelser som følger av Direktivet, og Aetats rolle vil bli klarere.



## 6 Sanksjonsmuligheter

### 6.1 Tilsyn etter aml. kapittel 18

I følge forarbeidene fra gjennomføringen i norsk rett innebærer brudd på paragrafen ikke automatisk ugyldig oppsigelse, jf. også ovenfor, men at de alminnelige sanksjonsbestemmelsene i loven gjelder.<sup>141</sup> Etter aml. § 18-1 er det Arbeidstilsynet som fører tilsyn med at bestemmelsene i loven blir overholdt. Tilsynet kan gi pålegg og treffe enkeltvedtak jf. aml. §18-6 der aml. §15-2 er blant de bestemmelser som er oppramset. Dette innebærer at Arbeidstilsynet har myndighet til å gi pålegg om å gi informasjon og melding dersom arbeidstaker ikke har fratrudd på grunn av oppsigelsen.<sup>142</sup> Dette må etter mitt syn gjelde også pålegg om drøfting. Begrunnelsen for at masseoppsigelsesreglene kan håndheves er fordi de er antatt å ikke være en del av kontraktsvernet og at den derfor kan håndheves. I NOU 2004:5 er det uttalt om dette;

”Likeledes antar utvalget at pålegghjemmelen bør omfatte de formelle reglene i arbeidsmiljøloven § 56A i forbindelse med masseoppsigelser. Utvalget antar at dette er i tråd med gjeldende rett, og viser til at departementet i en uttalelse har antatt at bestemmelsen har offentligrettslig preg, og at den derfor kan håndheves ved administrative vedtak.”<sup>143</sup>

---

<sup>141</sup> Ot. prp.nr.71 (1991-1992) s.12.

<sup>142</sup> Larsen (2004) s.411.

<sup>143</sup> NOU 2004:5 s.464.

## 6.2 Straffebestemmelser

Aml. §19-1 har hjemmel for straff for den som overtrer bestemmelsene i loven. Paragrafens fjerde ledd unntar reglene i kapittel 14 og 15 om oppsigelsesvern fra straffebestemmelsens virkeområde. Dette må sees i sammenheng med straffelovens §410 som gir hjemmel for straff ved rettstridig oppsigelse. Spørsmålet er om dette unntaket også gjelder for aml. §15-2.

I forarbeidene ved gjennomføringen i norsk rett poengteres det at selv om straffebestemmelsene ikke gjelder for reglene om oppsigelsesvern, berører ikke dette unntaket aml. §15-2 da bestemmelsen ikke en regel om oppsigelsesvern, men en regel om informasjon ved masseoppsigelser.<sup>144</sup> Larsen hevder at en arbeidsgiver ikke kan straffes for unnlatelse av å gi informasjon eller drøfte.<sup>145</sup> Dette ved å henvise til at bestemmelsen er i kapittelet om oppsigelsesvern. Sitat fra forarbeidene om den nye arbeidsmiljøloven: ”Rettspraksis viser at unntaket skal leses bokstavelig. Høyesterett har for eksempel antatt at overtredelse av arbeidsmiljøloven §68 om attest kan straffes.”<sup>146</sup> Attestreglene ble tolket til ikke å være en regel om oppsigelsesvern. Som vi ser av det ovenstående er det avgjørende om bestemmelsene er å anse som en regel om oppsigelsesvern.

Forarbeidenes uttalelser om at masseoppsigelsesreglene er regler om informasjon og drøfting ved masseoppsigelser og ikke regler om oppsigelsesvern taler for at overtredelser av aml. § 15-2 kan straffes. Dette er neppe like sikkert i dag som det var da de første forarbeidene ble skrevet, særlig med tanke på den utvikling som har skjedd med Junk-saken jf drøftelsen overfor. Men brevet fra 1996 som referert i innledningen til oppgaven fastslår er det et anså at bestemmelsen ikke var en del av kontraktsvernet. Selv om formålet er å verne mot oppsigelser er ikke middelet kontraktsvern, som de andre reglene i kapittel 15. Bestemmelsen gir heller ingen rettigheter til den enkelte arbeidstaker. Etter mitt syn kan derfor brudd på pliktene i aml. §15-2 straffes jf. aml. §19-1.

---

<sup>144</sup> Ot.prp.nr.71 (1991-1992) s.12.

<sup>145</sup> Larsen (2004) s.411.

<sup>146</sup> Ot.prp.nr.49 (2004-2005) s.294.

Arbeidsmarkedstjenestelovens § 29 første ledd a) har hjemmel for straff for den som forsettlig eller uaktsomt bryter påbudet om varslingsplikt etter lovens § 8.

### 6.3 Erstatningsansvar

§15-12 (2) slås det fast at dersom oppsigelsen er usaklig i forhold til bestemmelsene i blant annet §15-7 kan arbeidstaker kreve erstatning. I Rt. 2001.1253 ble mangler ved saksbehandlingen tillagt vekt ved erstatningsutmålingen. Larsen skriver at arbeidstakere som på grunn av manglende info eller mangelfull informasjon har kunnet innrette seg på at masseoppsigelser vil kunne bli gitt, og eventuelt også av den grunn har fått sine muligheter på arbeidsmarkedet redusert kan fremme erstatningskrav.

Hvem er i så fall berettiget til erstatning; den enkelte arbeidstaker, de tillitsvalgte, fagorganisasjonen? I tillegg vil det reise seg spørsmål om prinsippene for utmåling av erstatningen. Disse spørsmålene faller det utenfor oppgavens tema å ta stilling til.

## **7 Vurdering av reglene**

Er reglene velegnet til å nå målet om å beskytte arbeidstakerne mot masseoppsigelser?

Reglene bidrar neppe til å stoppe tilfeller som AKZO-saken helt i og med at det tilligger arbeidsgivers styringsrett i siste instans å bestemme masseoppsigelser eller ikke kan det spørres om formålet oppfylles.

Derimot kan det nok tenkes at saksbehandlingspliktene medfører en større deltakelse fra arbeidsgivers side ved håndtering av de sosiale følgene av masseoppsigelsene og at disse blir avhjulpet ved hjelp av reglene. Samtidig vil drøftingene ha en utsettende effekt som nok kommer de utsatte arbeidstakerne til gode, samt at det tilgodeser sysselsettingshensynene bak reglene. Meldingsplikten vil bidra til at Aetat kan bidra til å få de oppsagte i jobb tidligere.

Reglene sikrer også deltakelse fra arbeidstakerne i omstillingsfasen, slik at de i alle fall forutsetningsvis skal kunne komme med sine synspunkter.

Når det gjelder målet om å harmonisere lovgivningen rundt om i EU/EØS-landene vil nok reglene bidra til dette. Samtidig åpner Direktivet for en stor grad av ulikhet i definisjonen på hva en masseoppsigelse er, og det vil således fortsatt være store forskjeller de ulike landene i mellom når det kommer til. Dette fører til at det ved transnasjonale omstruktureringer fortsatt vil være land som er mer arbeidsgivervennlig enn andre.

Når det gjelder gjennomføringen av reglene i norsk rett kan det synes som det er to ulike regeltyper som møtes. Norsk rett har generelt relativt vage ordlyder, der mye av tolkningen baseres på andre rettskilder, så også arbeidsretten. Direktivet har derimot veldig formelle grenser for når det kommer til anvendelse, og det kan derfor by på problemer å tilpasse det til de mer pragmatisk pregede løsninger etter norsk arbeidsrett. Dette bærer reglene preg av.

## 8 Litteraturliste

### **Lover:**

Lov av 10. desember 2004 nr. 76 om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven).

Lov av 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv (arbeidsmiljøloven).

Lov av 5. mai 1927 om arbeidstvister. (arbeidstvistloven)

Lov av 27. november 1992 nr. 109 om gjennomføring i norsk rett av hoveddelen i avtale om Det europeiske økonomiske samarbeidsområde (EØS) m.v. (EØS-loven)

Lov av 10. februar 1969 om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven).

Grunnloven av 17. mai 1814.

Lov av 22. mai 1902 nr 10 Almindelig borgerlig straffelov (straffeloven).

### **Forskrifter:**

Forskrift av 19. september 1994 nr. 897 om hvordan retten til utsettelse av oppsigelser ved masseoppsigelser skal nyttes og Arbeidsformidlingens rolle ved slik utsettelse.

Forskrift av 16. desember 2005 nr. 1566 om utsendte arbeidstakere.

Forskrift av 16. desember 2005 nr. 1567 om unntak fra arbeidsmiljøloven for visse typer arbeid og arbeidstakergrupper.

### **Forarbeider:**

NOU 1996:2 Verdipapirhandel

NOU 1996:6 Arbeidstakeres stilling i konsernforhold m.v.

NOU 2001:14 Vårens vakreste eventyr . . .?

NOU 2004:5 Arbeidslivslovutvalget

Ot.prp. nr. 71 (1991-1992) Om lov om endringer i lover på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet m.v. som følge av en EØS-avtale.

Ot.prp. nr. 50 (1993-1994) Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv.

Ot.prp. nr. 78 (1993-1994) Om lov om endringer i lover på arbeidsmiljø- og sikkerhetsområdet som følge av EØS-avtalen og en tilleggsavtale til EØS-avtalen.

Ot.prp. nr. 77 (1998-1999) Om lov om endringer i lov 4 februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø mv (arbeidsmiljøloven).

Ot.prp.nr.79 (2000-2001) Om lov om endringer i lov av 4. februar 1977 nr. 4 om arbeidervern og arbeidsmiljø m.v. (virksomhetsoverdragelse m.m.).

Ot.prp. nr. 62 (2003-2004) Om lov om arbeidsmarkedstjenester (arbeidsmarkedsloven).

Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven).

Innst.O.nr.5 (1992-1993).

Innst.O.nr.70 (1993-1994).

### **Artikler:**

Evju, Stein (2005a): *Direktivimplementering og arbeidstageres søksmålsposisjon*. I: *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 1 Hefte 3 2005 side 175-251.

Evju, Stein (2005b): *Informasjon og drøfting som beslutningsvilkår*. I: *Arbeidsrett og arbeidsliv* Bind 1 Hefte 3 2005 side 263-273.

Dorssemont, Filip (2006): “*Case C-55/02, Commission of the European Commission v. Portuguese Republic; Case C-188/03, Imtraud Junk v. Wolfgang Kühnel*” I: *Common Market Law Review*, 2006 (Volum 43), utgave 1, side 225-241.

### **Bøker:**

Barnard, Catherine (2000): *EC Employment Law*. Oxford.

Blainpain, Roger (2002): *European Labour Law*. 8. utgave. Haag-London-New York: Kluwer Law International.

Boe, Erik (1996): *Innføring i juss*. Oslo: Tano Aschehoug.

Court-Payen, Lene, Susanne Christensen og Mette Klingsten (2004): *Lov om kollektive afskedigelser med kommentarer*. København: Jurist- og Økonomforbundets forlag.

Jakhelln, Henning (2004): *Oversikt over arbeidsretten*. 3. utgave. Oslo: Damm, 2004.

Larsen, Per Arne (2004): *Arbeidsmiljøloven kommentarer praksis veiledning*. 3. utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

*Hovedavtalen LO-NHO med tilleggsavtaler og NHOs kommentarer*. (2002). Oslo: Næringslivets forlag.

Mork, Per Helge (2003): *Hovedavtalen LO-NHO 2002-2005 Kommentarer Veiledning*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.

Nyström, Birgitta (2002): *EU och arbetsrätten*. Stockholm: Norstedts Juridik.

*Omstilling og nedbemanning*. (2003): Oslo Universitetsforlaget. Fougner, Jan m.fl.

Szysczak, Erika (2000): *EC Labour Law*. London: Pearson Education.

#### **Internettressurser:**

Holo, Lars. *Norsk Lovkommentars kommentar til aml. [1977] §56A. I: Norsk Lovkommentar*. Gyldendal Akademisk. Oslo. [Lest 20. mars 2006] Tilgang: [www.rechtsdata.no/nlk/](http://www.rechtsdata.no/nlk/)

Benonisen, Per. *Kommentarer til aml. §15-2. I: www.arbeidsrett.no*. Damm. Oslo. [Lest 20. mars 2006] Tilgang: [www.arbeidsrett.no](http://www.arbeidsrett.no)

Fougner, Jan. *Easyfinds kommentarer til aml. [1977] §56A I: Easyfind Arbeidsrett*. Gyldendal Rettsdata. [Lest 4. april 2006] Tilgang: [www.easyfind.no](http://www.easyfind.no)

#### **Direktiver:**

Rådsdirektiv 75/129/EØF 17. februar 1975.

Rådsdirektiv 92/56/EØF av 24. juni 1992.

Rådsdirektiv 98/59EF av 20. juli 1998.

#### **Avgjørelser:**

Rt 1966.393.



Rt. 1972.1330.

Rt. 1986.1218.

Rt. 1989.508.

Rt. 2001.418 (Kårstø).

Rt. 2001.1253.

RG 1986.98 Eidsivating.

RG 1992.224.

LF-2003-21015 dom 12. mai 2004 Frostating lagmannsrett.

LH-2003-13169 dom 26. mars 2003 Hålogaland lagmannsrett.

ARD 1988.151

ARD 1996.130 (Transocean)

Sak 284/83 Dansk Metalarbejderforbund mot H Nielsen & Søn, Maskinfabrikk.

Sak C-383/92 Kommisjonen mot Storbritannia.

Sak C-55/02 Kommisjonen mot Portugal.

Sak C-188/03 Irmtraud Junk mot Wolfgang Kühnel.

Sak C-449/93 Rockfon A/S mot Specialarbejderforbundet i Danmark.

### **Retningslinjer:**

Aetats retningslinjer om arbeidsgivers meldeplikt til Aetat, og Aetats oppfølging ved masseoppsigelser og permitteringer - arbeidsmarkedsloven § 8 og arbeidsmiljøloven § 15-2. Gjelder fra 1. juli 2005. [Fra internettadressen: <http://www.aetat.no/cgi-bin/aetat/imaker?id=39223> Lest 11. april 2006]

### **Dansk bekendtgørelse**

Bekendtgørelse nr. 755. af 12. november 1990.

## 9 Vedlegg

Vedlegg 1: Direktiv 98/59/EF i offisiell dansk oversettelse:

RÅDETS DIREKTIV 98/59/EF af 20. juli 1998 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 100,

under henvisning til forslag fra Kommissionen,

under henvisning til udtalelse fra Europa-Parlamentet (1),

under henvisning til udtalelse fra Det Økonomiske og Sociale Udvalg (2), og

ud fra følgende betragtninger:

(1) For at dets bestemmelser kan fremtræde klart og rationelt, bør Rådets direktiv 75/129/EØF af 17. februar 1975 om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser (3) kodificeres;

(2) det er vigtigt at øge beskyttelsen af arbejdstagere i tilfælde af kollektive afskedigelser under hensyn til nødvendigheden af en afbalanceret økonomisk og social udvikling i Fællesskabet;

(3) selv om udviklingen i medlemsstaterne går i samme retning, findes der stadig forskelle mellem de gældende bestemmelser om reglerne for og fremgangsmåden ved kollektive afskedigelser samt de foranstaltninger, der kan afbøde følgerne af kollektive afskedigelser for arbejdstagerne;

(4) nævnte forskelle kan indvirke direkte på det indre markeds funktion;

(5) Rådets resolution af 21. januar 1974 om et arbejdsmarkedsmæssigt og socialt handlingsprogram (4) anbefaler et direktiv om tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivninger vedrørende kollektive afskedigelser;

(6) i fællesskabspagten om arbejdstagernes grundlæggende arbejdsmarkedsmæssige og sociale rettigheder, der blev vedtaget på Det Europæiske Råds samling i Strasbourg den 9. december 1989 af stats- eller regeringscheferne for elleve medlemsstater, anføres det bl.a. i punkt 7, første afsnit, første punktum, punkt 7, andet afsnit, punkt 17, første afsnit, og punkt 18, tredje led:

»7. Etableringen af det indre marked skal føre til en forbedring af arbejdstagernes leve- og arbejdsvilkår inden for Det Europæiske Fællesskab (. . .).

Denne forbedring skal desuden om fornødent indebære en udvikling af visse aspekter af arbejdsmarkedsløvgivningen, såsom procedurerne ved kollektiv afskedigelse og i forbindelse med konkurs.

(. . .)

17. Informationen og høringen af arbejdstagerne samt disses medindflydelse skal udbygges på passende vis under hensyntagen til gældende praksis i de forskellige medlemsstater.

(. . .)

18. Denne information, høring og medindflydelse skal gennemføres i god tid, især i følgende tilfælde:

(- . . .)

(- . . .)

- i forbindelse med kollektive afskedigelser

(- . . .)«;

(7) det er derfor nødvendigt at fremskynde denne tilnærmelse på et stadigt stigende niveau i henhold til artikel 117 i traktaten;

(8) ved beregningen af det antal afskedigelser, der er fastsat i definitionen af kollektive afskedigelser i dette direktiv, bør andre former for opsigelse af arbejdskontrakten, der finder sted på arbejdsgiverens initiativ, sidestilles med afskedigelser, hvis antallet af afskedigelser udgør mindst fem;

(9) dette direktiv bør i princippet ligeledes finde anvendelse på kollektive afskedigelser, der skyldes, at en virksomheds aktiviteter standses som følge af en retsafgørelse;

(10) medlemsstaterne bør kunne give arbejdstagernes repræsentanter mulighed for at anmode om ekspertbistand som følge af den teknisk komplicerede karakter af de spørgsmål, som informationen og høringen kan vedrøre;

(11) det bør sikres, at arbejdsgivernes forpligtelser med hensyn til information, høring og underretning gælder, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af

arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af;

(12) medlemsstaterne bør sikre, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af forpligtelserne i dette direktiv;

(13) dette direktiv bør ikke berøre medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag I, del B, anførte gennemførelsesfrister -

UDSTEDT FØLGENDE DIREKTIV:

## AFDELING I

### Definitioner og anvendelsesområde

#### Artikel 1

##### 1. I dette direktiv

a) forstås ved kollektive afskedigelser sådanne afskedigelser, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, når antallet af afskedigelser efter medlemsstaternes valg udgør:

i) enten inden for et tidsrum af 30 dage:

- mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 arbejdstagere

- mindst 10 % af antallet af arbejdstagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og højst 300 arbejdstagere

- mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 arbejdstagere

ii) eller inden for et tidsrum af 90 dage, mindst 20, uanset hvilket antal arbejdstagere virksomheden normalt beskæftiger

b) forstås ved repræsentanter for arbejdstagerne, de repræsentanter for arbejdstagerne, som har denne funktion i henhold til lovgivning eller praksis i medlemsstaterne.

Ved beregningen af antallet af afskedigelser efter første afsnit, litra a), sidestilles med afskedigelse opsigelser af arbejdskontrakter, som foretages af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes arbejdstageren selv, forudsat at antallet af afskedigelser udgør mindst fem.

2. Dette direktiv finder ikke anvendelse på:

- a) kollektive afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdskontrakter, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre afskedigelserne foretages, før de pågældende kontrakter er udløbet eller opfyldt
- b) arbejdstagere i den offentlige administration eller i virksomheder under offentlig ret (eller i de medlemsstater, hvor dette begreb ikke kendes, i tilsvarende enheder)
- c) besætninger på søgående skibe.

## AFDELING II

### Information og konsultation

#### Artikel 2

1. Når arbejdsgiveren påtænker at foretage kollektive afskedigelser, er vedkommende forpligtet til i tilstrækkelig god tid at indlede konsultationer med arbejdstagernes repræsentanter med henblik på at nå frem til en aftale.
2. Konsultationerne skal i det mindste dreje sig om mulighederne for at undgå eller begrænse de kollektive afskedigelser samt for at afbøde følgerne af disse ved hjælp af sociale ledsageforanstaltninger, der navnlig tager sigte på støtte til omplacering eller omskoling af de afskedigede arbejdstagere.

Medlemsstaterne kan bestemme, at arbejdstagernes repræsentanter kan anmode om bistand fra eksperter i overensstemmelse med national lovgivning og/eller praksis.

3. For at gøre det muligt for arbejdstagernes repræsentanter at fremsætte konstruktive forslag er arbejdsgiveren forpligtet til i tilstrækkelig god tid under konsultationerne:

- a) at give dem alle relevante oplysninger, og
- b) under alle omstændigheder at give dem skriftlig meddelelse om:
  - i) årsagerne til de påtænkte afskedigelser
  - ii) hvor mange arbejdstagere der skal afskediges, og hvilke kategorier de tilhører
  - iii) hvor mange arbejdstagere der normalt beskæftiges, og hvilke kategorier de tilhører
  - iv) i hvilket tidsrum de påtænkte afskedigelser skal finde sted

v) hvilke kriterier der tænkes anvendt til at udvælge de arbejdstagere, der skal afskediges, for så vidt det ifølge national lovgivning og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelse hertil

vi) efter hvilken metode en eventuel afskedigelsesgodtgørelse tænkes beregnet, når der er tale om en anden godtgørelse end den, der er fastsat i national lovgivning og/eller praksis.

Arbejdsgiveren skal sende en genpart af i det mindste den i første afsnit, litra b), nr. i) til v), nævnte skriftlige meddelelse til den kompetente offentlige myndighed.

4. De forpligtelser, der er fastsat i stk. 1, 2, og 3, finder anvendelse, uanset om beslutningen om kollektive afskedigelser træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

Når der fremsættes påstand om brud på kravene om information, høring og underretning efter dette direktiv, kan arbejdsgiveren ikke gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om de kollektive afskedigelser, ikke har givet ham den nødvendige information.

## AFDELING III

### Fremgangsmåde for kollektiv afskedigelse

#### Artikel 3

1. Arbejdsgiveren er forpligtet til skriftligt at meddele den kompetente offentlige myndighed enhver plan om kollektiv afskedigelse.

Medlemsstaterne kan dog fastsætte, at arbejdsgiveren i tilfælde af påtænkt kollektiv afskedigelse, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, ikke skal give den kompetente offentlige myndighed skriftlig meddelelse, medmindre denne anmoder herom.

Meddelelsen skal indeholde alle relevante oplysninger om den planlagte kollektive afskedigelse og om de i artikel 2 fastsatte forhandlinger med arbejdstagernes repræsentanter, navnlig årsagerne til afskedigelserne, antallet af arbejdstagere, der skal afskediges, antallet af arbejdstagere, der normalt beskæftiges, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

2. Arbejdsgiveren er forpligtet til at fremsende en genpart af den i stk. 1 nævnte meddelelse til arbejdstagernes repræsentanter.

Arbejdstagernes repræsentanter kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til den kompetente offentlige myndighed.

#### Artikel 4

1. Planlagte kollektive afskedigelser, som er meddelt den kompetente offentlige myndighed, får virkning tidligst 30 dage efter den i artikel 3, stk. 1, fastsatte meddelelse, med forbehold af de bestemmelser, der gælder for individuelle rettigheder med hensyn til opsigelsesvarsler.

Medlemsstaten kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forkorte den i første afsnit omhandlede frist.

2. Den kompetente offentlige myndighed skal benytte den i stk. 1 omhandlede frist til at søge løsninger på de problemer, som de påtænkte kollektive afskedigelser rejser.

3. Er den i stk. 1 omhandlede oprindelige frist kortere end 60 dage, kan medlemsstaten give den kompetente offentlige myndighed mulighed for at forlænge den oprindelige frist indtil 60 dage efter meddelelsen, når der er risiko for, at der ikke inden for den oprindelige frist kan findes en løsning på de problemer, som de planlagte kollektive afskedigelser rejser.

Medlemsstaterne kan give den kompetente offentlige myndighed mulighed for yderligere forlængelser.

Arbejdsgiveren skal underrettes om forlængelsen og om begrundelsen herfor inden udløbet af den i stk. 1 fastsatte oprindelige frist.

4. Medlemsstaterne er ikke forpligtet til at anvende denne artikel på kollektive afskedigelser, der skyldes standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse.

#### AFDELING IV

##### Afsluttende bestemmelser

#### Artikel 5

Dette direktiv berører ikke medlemsstaternes mulighed for at anvende eller indføre love eller administrative bestemmelser, som er gunstigere for arbejdstagerne eller at tillade eller fremme anvendelsen af overenskomstmæssige bestemmelser, der er mere gunstige for arbejdstagerne.

#### Artikel 6

Medlemsstaterne sikrer, at arbejdstagernes repræsentanter og/eller arbejdstagerne har adgang til administrative og/eller retslige procedurer, der gør det muligt at sikre overholdelsen af de forpligtelser, der er fastsat i dette direktiv.

#### Artikel 7

Medlemsstaterne meddeler Kommissionen teksten til de vigtigste nationale retsforskrifter, som de har udstedt eller udsteder på det område, der er omfattet af dette direktiv.

#### Artikel 8

1. De i bilag I, del A, anførte direktiver ophæves, dog uden at medlemsstaternes forpligtelser med hensyn til de i bilag I, del B, anførte gennemførelsesfrister berøres heraf.
2. Henvisninger til de ophævede direktiver gælder som henvisninger til nærværende direktiv og læses i henhold til den i bilag II anførte sammenligningstabel.

#### Artikel 9

Dette direktiv træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i De Europæiske Fællesskabers Tidende.

#### Artikel 10

Dette direktiv er rettet til medlemsstaterne.

Udfærdiget i Bruxelles, den 20. juli 1998.

På Rådets vegne

W. MOLTERER  
Formand

(1) EFT C 210 af 6. 7. 1998.

(2) EFT C 158 af 26. 5. 1997, s. 11.

(3) EFT L 48 af 22. 2. 1975, s. 29. Direktivet er ændret ved direktiv 92/56/EØF (EFT L 245 af 26. 8. 1992, s. 3).

(4) EFT C 13 af 12. 2. 1974, s. 1.