

ENDNU EN DOM VEDR. KOLLEKTIV AFSKEDIGELSE

Henrik Bang

I Retfærd nr. 17 s. 33 ff. er omtalt 2 sager, der angår påbudet om forhandling i forbindelse med kollektive afskedigelser, jfr. lov om arbejdsformidling m.v. kap. 5a. Den ene sag (Hovgaard Mostfabrik) var ikke pådømt ved artiklens indlevering, men dommen er nu afsagt ved Middelbart ret (d. 27/4 1981, PS 526/1980). Direktøren for mostfabrikken og den administrerende direktør for koncernen (Jydske Bryggerier a/s), blev anset skyldige i overtrædelse af arbejdsformidlingslovens § 23b stk. 2 og hver især idømt en bøde på 2.000 kr.

Begge sager drejer sig om, at en koncernledelse har besluttet at lukke en virksomhed, og at beslutningen ikke står til at ændre på det lavere plan, hvor forhandlingerne skal foregå. I dommene fastholdes, at reelle *forhandlinger* desuagtet skal gennemføres "uanset tiltaltes tro på muligheden for et andet resultat". Når det ikke er muligt at undgå eller begrænse afskedigelserne, skal der forhandles om at afbøde følgerne heraf, jfr. § 23b, stk. 2. I begge domme er anført som straflempegrund, at de tiltalte faktisk har udfoldet bestræbelser på at skaffe de ansatte andet arbejde. I mostfabrikssagen indskrænkede denne bestræbelse sig dog til at oplyse, at 7-8 ansatte formentlig ville kunne få arbejde på Rynkeby Most (fjernformidling!) og til at opfordre nogle af de øvrige til at søge arbejde på det nye bryggeri i Fredericia.

Initiativet til forhandlingerne skal udgå fra arbejdsgiveren. Det er ikke tilstrækkeligt, at arbejdsgiveren har stillet sig til rådighed. Men det er anset som lempelsesgrund, at de ansatte ikke har rejst krav om forhandlinger og at kontakten til de ansatte ikke har været formaliseret ved oprettelse af samarbejdsudvalg. Forhandlingerne skal indledes før, men ikke være bragt til ende før afsendelsen af varslet til arbejdsmarkedsnævnet, jfr. § 23c, stk. 1. De indholdsmæssige krav til arbejdsgiverens initiativ synes i begge domme at være afsvækkede i forhold til loven, ja, nærmest at slå om i formalitetskrav. I Topsil-dommen siges, at arbejdsgiveren skul-

le have "indledt og måske udsat" forhandlinger. I mostdommen fastslås først, at der ikke er ført "reelle forhandlinger", men det bemærkes herefter, at direktionen heller ikke havde taget "forbehold af nogen art i retning af forhandling med de ansatte".

Initiativet til forhandlinger skal tages *så tidligt som muligt*, jfr. § 23b, stk. 1. I Topsil-dommen anerkendes, at det senest sker samtidig med afskedigelsesvarsler til de ansatte, formentlig fordi koncernledelsens endelige beslutning først forelå samme dag. I mostfabrik-dommen findes de tiltalte for overtrædelse af § 23b stk. 1, fordi ledelsens realitetsforhandlinger om sammenslutning med det andet mosteri først blev indledt (og afsluttet) kort før meddelelsen herom til de ansatte. I dommene skelnes altså klart imellem forberedelse af beslutningen om virksomhedens fremtid, der er et rent arbejdsgiveranliggende, og forberedelsen af virksomhedens afvikling, hvor de ansattes rettigheder i henhold til kap. 5a er relevante. Denne fortolkning svækker de ansattes muligheder for at indvirke sådan på virksomhedens dispositioner, at afskedigelser undgås eller begrænses.

I Topsil-dommen frikendes den tiltalte for ikke at have givet tilstrækkelige *oplysninger* og undladelse af at have fremsendt særskilt genpart af oplysningsmaterialet til arbejdsmarkedsnævnet, jfr. § 23b stk. 3 og 4. Det anerkendes altså, at en og samme redegørelse kan tjene som oplysning over for de ansatte, meddelelse til arbejdsmarkedsnævnet og varsel til samme. I denne sag havde de ansatte ikke krævet yderligere oplysninger eller forhandlinger. I mostfabriksagen fremgår det klart af korrespondance mellem de ansatte og koncernledelsen m.m. (se "Hønnerup Hovgaard Mostfabrik", Arbejdspapir 9/1980, Institut for samfundsøkonomi og planlægning, RUC, bilag 3, 8, 11, 12 og 20), at de ansatte krævede yderligere oplysninger og forhandlinger, hvilket ledelsen afviste. Retten tager ikke stilling til oplysningspligten, fordi anklagemyndigheden ikke havde rejst tiltale for overtrædelse af stk. 3 og 4!