

**1992 nr. 95 2. desember****Lög um hópuppsagnir**

■ **1. gr.** Ákvæði 1.–4. gr. eiga við um uppsagnir atvinnurekanda á fastráðnum starfsmönnum af ástæðum sem ekki tengjast hverjum einstökum þeirra þegar fjöldi starfsmanna, sem sagt er upp á 30 daga tímabili, er:

a. að minnsta kosti 10 starfsmenn í fyrirtækjum sem venjulega hafa fleiri en 20 og færri en 100 starfsmenn í vinnu,

b. að minnsta kosti 10% starfsmanna í fyrirtækjum sem venjulega hafa hið minnsta 100 starfsmenn, en færri en 300 starfsmenn í vinnu,

c. að minnsta kosti 30 starfsmenn í fyrirtækjum sem venjulega hafa 300 starfsmenn eða fleiri í vinnu.

□ [Við útreikning á fjölda þeirra sem er sagt upp skv. 1. mgr. skal litið á uppsögn ráðningarsamnings einstakra starfsmanna sem jafngilda uppsögnum að því tilskildu að um minnst fimm uppsagnir sé að ræða.]<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> L. 135/1994, 1. gr.

■ **2. gr.** [Áformi atvinnurekandi uppsagnir skv. 1. gr. skal hann hafa samráð við trúnaðarmann starfsmanna eða annan fulltrúa sem þeir hafa til þess valið svo fljótt sem auðið er með það fyrir augum að ná samkomulagi.

□ Með samráðinu skal að minnsta kosti leita leiða til að forðast hópuppsagnir eða fækka starfsmönnum sem fyrir þeim verða og draga úr afleiðingunum með hjálp félagslegra aðgerða sem hafa það meðal annars að markmiði að auðvelda tilfærslur í starfi eða endurhæfingu starfsmanna sem sagt hefur verið upp.

□ Trúnaðarmenn eða aðrir fulltrúar starfsmanna skulu eiga rétt á að fá allar upplýsingar frá atvinnurekanda, sem máli skipta, um fyrirhugaðar uppsagnir. Tilgreina skal skriflega ástæður uppsagna, fjölda starfsmanna sem til stendur að segja upp, hve margir eru að jafnaði í vinnu og hvers konar störfum þeir gegna og á hvaða tímabili uppsagnirnar eiga að koma til framkvæmda.

□ Atvinnurekandi skal veita skriflega upplýsingar um viðmiðanir sem til stendur að nota við val á starfsmönnum sem segja á upp og aðferðir við útreikninga á greiðslum vegna uppsagna.

□ Atvinnurekandi skal enn fremur senda afrit af öllum skriflegum upplýsingum, sem um getur í 3. mgr., til stjórnar vinnumiðlunarinnar í umdæminu. Sé vinnumiðlun ekki í sveitarfélaginu skulu gögn send viðkomandi sveitarstjórn.]<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> L. 135/1994, 2. gr.

■ **3. gr.** Áformi atvinnurekandi að höfðu samráði skv. 2. gr.

hópuppsagnir starfsmanna skal hann tilkynna skriflega þær uppsagnir sem fyrirhugaðar eru til stjórnar vinnumiðlunar í umdæminu.

□ Í tilkynningu þessari skulu koma fram allar upplýsingar, sem máli skipta, um fyrirhugaðar hópuppsagnir, svo og um samráð það við fulltrúa starfsmanna sem kveðið er á um í 2. gr., einkum ástæður uppsagnanna, hve mörgum starfsmönnum stendur til að segja upp, hve margir starfsmenn eru að jafnaði í vinnu og á hvaða tímabili uppsagnirnar eiga að taka gildi.

□ Atvinnurekendur skulu koma afriti af tilkynningunni, sem kveðið er á um í 1. mgr., til fulltrúa starfsmanna.

□ Fulltrúar starfsmanna geta komið á framfæri öllum at-  
hugasemdum, sem þeir hafa fram að færa, við stjórn vinnu-  
miðlunar í umdæminu.

■ **4. gr.** Uppsagnir samkvæmt ákvæðum 1.–3. gr. taka fyrst gildi 30 dögum eftir að tilkynning um fyrirhugaðar uppsagnir berst stjórn vinnumiðlunar í umdæminu.

□ Frestinn, sem kveðið er á um í 1. mgr., skal stjórn vinnu-  
miðlunar nota til að leita lausnar á þeim vanda sem fyrirhug-  
aðar uppsagnir munu valda.

□ Fulltrúar starfsmanna og atvinnurekandi eða fulltrúar hans skulu gæta þagnarskyldu varðandi upplýsingar sem gefnar eru samkvæmt ákvæðum þessara laga.

□ [Komi fram staðhæfing um brot á kröfum um upplýsingar, samráð og tilkynningar samkvæmt þessum lögum getur atvinnurekandi ekki borið því við að honum hafi ekki borist nauðsynlegar upplýsingar frá fyrirtækinu þar sem ákvörðun um hópuppsagnir var tekin.]<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup> L. 135/1994, 3. gr.

■ **5. gr.** Ákvæði 1.–4. gr. gilda ekki um:

a. uppsagnir sem koma til framkvæmda samkvæmt ráðningarsamningum sem gerðir eru til ákveðins tíma eða vegna sérstakra verkefna nema slíkar uppsagnir eigi sér stað áður en þeir samningar renna út eða verkefni lýkur,

b. áhafnir skipa,

c. starfsmenn sem missa vinnu sína þegar starfsemi fyrirtækis stöðvast vegna dómsúrskurðar.

□ Uppsagnarfrestur starfsmanna samkvæmt lögum, kjarasamningum eða ráðningarsamningum breytist ekki þrátt fyrir ákvæði laga þessara.

■ **6. gr.** Leiði ráðgerður samdráttur eða aðrar ráðgerðar breytingar í fyrirtæki til uppsagnar fjögurra eða fleiri starfsmanna er atvinnurekanda skylt að tilkynna uppsagnir til vinnuáskrifstofu félagsmálaráðuneytisins og viðkomandi verkalýðsfélags með tveggja mánaða fyrirvara.

■ **7. gr.** Lög þessi öðlast gildi 1. janúar 1993. . . .