



Lovtidende A

2010

Udgivet den 30. marts 2010

22. marts 2010.

Nr. 291.

Bekendtgørelse af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang¹⁾

Herved bekendtgøres lov nr. 414 af 1. juni 1994 om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang med de ændringer, der følger af lov nr. 184 af 12. marts 1997, § 3 i lov nr. 523 af 24. juni 2005 og § 93 i lov nr. 538 af 8. juni 2006.

Kapitel 1

Område

§ 1. Loven finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, som påtænkes foretaget af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre:

- 1) Mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 lønmodtagere.
- 2) Mindst 10 pct. af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 lønmodtagere.
- 3) Mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 lønmodtagere.

Stk. 2. Ved opgørelsen af antallet af afskedigelser efter stk. 1 medregnes andre ophør af ansættelsesforhold, som ikke kan tilregnes lønmodtageren, herunder lønmodtagerens egen opsigelse, når opsigelsen er foranlediget af særlige, gunstige fratrædelsesvilkår, forudsat at antallet af afskedigelser efter stk. 1 udgør mindst 5.

Stk. 3. Loven finder anvendelse, uanset om beslutningen om foretagelse af afskedigelser af større omfang træffes af arbejdsgiveren eller af en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

Stk. 4. Loven finder ikke anvendelse på:

- 1) Afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdsaftaler, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre disse afskedigelser foretages, før disse aftaler er udløbet eller opfyldt.
- 2) Afskedigelser af besætninger på søgående skibe.

Stk. 5. Loven finder ikke anvendelse i det omfang, arbejdsgiveren ifølge kollektiv overenskomst har tilsvarende forpligtelser som efter denne lov, jf. dog § 7, stk. 1, 2. pkt., § 8 og § 11, stk. 2.

Stk. 6. §§ 8 og 11 finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds

aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler.

Stk. 7. Bestemmelserne i § 6, stk. 2, og i § 7 om pligt til at give det regionale beskæftigelsesråd meddelelse om påtænkte afskedigelser finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler, medmindre det regionale beskæftigelsesråd anmoder om meddelelse.

§ 2. Ved et arbejdssted, jf. §§ 7, 8 og 11, forstås en enhed af arbejdsgiverens virksomhed, hvor en eller flere af virksomhedens lønmodtagere er beskæftiget. Hvor en virksomhed har flere arbejdssteder beliggende i samme kommune, betragtes arbejdsstederne som ét arbejdssted.

§ 3. Loven ændrer ikke bestående individuelle opsigelsesvarsler, der er fastsat i henhold til lov, kollektive overenskomster eller individuel aftale.

Stk. 2. Loven vedrører ikke de arbejdsretlige regler om de lovlige følger af kollektive arbejdskonflikter.

§ 4. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for opgørelse af antallet af lønmodtagere i henhold til § 1, stk. 1, samt for, hvilke kriterier der skal lægges til grund ved afgørelsen af, om der foreligger en virksomhed i henhold til loven.

Kapitel 2

Pligt til forhandling

§ 5. Agter en arbejdsgiver at foretage afskedigelser, der er omfattet af § 1, skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt indlede forhandlinger med lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Lønmodtagerne eller disses repræsentanter kan under forhandlingerne ledsages af særligt sagkyndige.

Stk. 2. Forhandlingerne skal have til formål at nå frem til en aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt at afbøde følgerne af disse ved aktiviteter, der navnlig

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 75/129, EF-Tidende 1975 L 48 s. 29, som ændret ved Rådets direktiv nr. 92/56, EF-Tidende 1992 L 245 s. 3.

tager sigte på omplacering eller omskoling af de afskedigede lønmodtagere.

§ 6. Arbejdsgiveren skal til brug ved forhandlingerne efter § 5 give lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget, alle relevante oplysninger af betydning for sagen og give skriftlig meddelelse i det mindste om

- 1) årsagerne til de påtænkte afskedigelser,
- 2) antallet af lønmodtagere, der påtænkes afskediget, hvilke relevante kategorier de tilhører, og over hvilket tidsrum det forudses at afskedigelserne skal finde sted,
- 3) antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilke kategorier de tilhører,
- 4) hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de lønmodtagere, der påtænkes afskediget, for så vidt det ifølge lovgivningen og/eller praksis er arbejdsgiveren, der har beføjelsen hertil, og
- 5) hvorvidt der blandt de lønmodtagere, som påtænkes afskediget, er lønmodtagere, der har adgang til afskedigelsesgodtgørelser fastsat ved individuel eller kollektiv aftale, og i givet fald hvordan disse godtgørelser opgøres.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal samtidig med den i stk. 1 nævnte skriftlige meddelelse fremsende en genpart af meddelelsen til det regionale beskæftigelsesråd.

Kapitel 3

Varsling m.v.

§ 7. Agter arbejdsgiveren efter at have forhandlet i overensstemmelse med reglerne i §§ 5 og 6 fortsat at foretage afskedigelser omfattet af § 1, skal arbejdsgiveren sende det regionale beskæftigelsesråd skriftlig meddelelse herom. Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, kan denne meddelelse tidligst sendes 21 dage efter, at der er indledt forhandlinger efter § 5, medmindre andet er aftalt i en kollektiv overenskomst.

Stk. 2. Meddelelsen i henhold til stk. 1 skal indeholde alle oplysninger af betydning for behandlingen af sagen om de planlagte afskedigelser og om de i § 5 nævnte forhandlinger, navnlig om årsagerne til afskedigelserne, antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, samt over hvilken periode det forudses at afskedigelserne skal finde sted.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal snarest muligt og senest 10 dage efter, at meddelelsen i henhold til stk. 1 er afsendt, give det regionale beskæftigelsesråd underretning om, hvilke personer der vil være omfattet af afskedigelserne. Disse personer skal senest samtidig underrettes.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal snarest muligt give det regionale beskæftigelsesråd underretning om det endelige resultat af de i § 5 nævnte forhandlinger.

Stk. 5. Arbejdsgiveren skal samtidig med meddelelserne i henhold til stk. 1 og stk. 4 fremsende en genpart heraf til lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Disse kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til det regionale beskæftigelsesråd. Genpart heraf fremsendes til arbejdsgiveren.

§ 8. Afskedigelser, hvorom der er givet meddelelse efter § 7, stk. 1, får tidligst virkning 30 dage efter, at meddelelsen er sendt til det regionale beskæftigelsesråd. Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, får disse afskedigelser tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til det regionale beskæftigelsesråd, medmindre andet er aftalt i en kollektiv overenskomst.

§ 9. Beskæftigelsesministeren kan fastsætte nærmere regler for de regionale beskæftigelsesråds og Beskæftigelsesrådets virksomhed i henhold til denne lov.

Kapitel 4

Tavshedspligt

§ 10. Lønmodtagere på virksomheden eller disses repræsentanter og de i § 5, stk. 1, nævnte særligt sagkyndige samt arbejdsgiveren og dennes repræsentant må ikke videregive oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i henhold til loven.

Kapitel 5

Godtgørelse

§ 11. En arbejdsgiver, der i forbindelse med afskedigelser omfattet af § 1 undlader at indlede forhandlinger med lønmodtagerne efter § 5 eller undlader at sende meddelelse til det regionale beskæftigelsesråd efter § 7, skal yde de pågældende lønmodtagere en godtgørelse. Godtgørelsen udgør et beløb, der for den enkelte lønmodtager svarer til 30 dages løn fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen skal trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

Stk. 2. Hvor antallet af afskedigelser udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, udgør den i stk. 1 nævnte godtgørelse et beløb, der for den enkelte lønmodtager svarer til 8 ugers løn fra opsigelsestidspunktet, medmindre andet er aftalt i en kollektiv overenskomst. Fra godtgørelsen skal trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

Kapitel 6

Straffebestemmelser

§ 12. Overtrædelse af §§ 5, 6 og 7 straffes med bøde.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 7

Forskellige bestemmelser

§ 13. I sager uden for strafferetsplejen om overtrædelser af denne lov kan arbejdsgiveren ikke gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om afskedigelser af større omfang, ikke har givet arbejdsgiveren den nødvendige information.

§ 14. (Ophævet)**Kapitel 8***Ikrafttræden m.v.*

§ 15. Loven træder i kraft den 24. juni 1994, jf. dog §§ 16-18.

Stk. 2. I lov om arbejdsløshedsforsikring m.v., jf. lovbekendtgørelse nr. 16 af 11. januar 1994, ophæves kapitel 5 a og § 102 a.

§ 16. § 7, stk. 1, 2. pkt., hvorefter meddelelse til det regionale beskæftigelsesråd om afskedigelser af det i bestemmelsen nævnte omfang tidligst kan sendes 21 dage efter, at der er indledt forhandlinger efter § 5, træder først i kraft den 1. januar 1996.

§ 17. Uanset § 8, 2. pkt., får afskedigelser af det i bestemmelsen nævnte omfang, hvorom der er givet meddelelse til det regionale beskæftigelsesråd efter § 7 inden den 1. januar 1996, tidligst virkning 30 dage efter, at meddelelsen er sendt til det regionale beskæftigelsesråd.

§ 18. Uanset § 11, stk. 2, udgør den i bestemmelsen nævnte godtgørelse 30 dages løn og ydes alene for arbejdsgiverens undladelse af at sende meddelelse til det regionale beskæftigelsesråd efter § 7, såfremt meddelelsen til det regionale beskæftigelsesråd efter § 7 er sendt inden den 1. januar 1996. Fra godtgørelsen fratrækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel opsigelsesperiode.

§ 19. Bekendtgørelse nr. 755 af 12. november 1990 om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal lønmodtagere i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang opretholdes, indtil den afløses af regler fastsat efter denne lov.

§ 20. Uoverensstemmelser i sager om afskedigelser af større omfang, hvor forhandlinger med lønmodtagerne er indledt før lovens ikrafttræden, afgøres efter de hidtil gældende regler.

§ 21. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

Lov nr. 184 af 12. marts 1997, der ændrer § 1, stk. 6 og 7 og § 12, stk. 2, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 2

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. marts 1998.

Stk. 2. For lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af en retsafgørelse, der er truffet før lovens ikrafttræden, finder lovens hidtil gældende bestemmelser anvendelse.

Lov nr. 523 af 24. juni 2005, der ændrer § 9 og overalt ændrer "Arbejdsmarkedsrådet" til "det regionale beskæftigelsesråd", indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 23

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2007.

Stk. 2-6. (Udeladt).

Lov nr. 538 af 8. juni 2006, der ophæver § 14, indeholder følgende ikrafttrædelsesbestemmelser:

§ 105

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. januar 2007.

Stk. 2-22. (Udeladt).

Beskæftigelsesministeriet, den 22. marts 2010

INGER STØJBERG

/ Kim Svendsen-Tune