

Udskriftsdato: 10. januar 2026

VEJ nr 10033 af 27/10/2017 (Gældende)

Vejledning til bekendtgørelse om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang

Ministerium: Beskæftigelsesministeriet

Journalnummer: Beskæftigelsesmin.,\ n Styrelsen for
Arbejdsmarked og Rekruttering, j. nr. 17/14388

Vejledning til bekendtgørelse om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang

I bekendtgørelse nr. 1152 af 27. oktober 2017 er der fastsat regler om virksomhedsbegreb/arbejdssted og om opgørelse af antal lønmodtagere efter lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

Det fremgår af varslingsloven (lovbekendtgørelse nr. 291 af 22. marts 2010 om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, som ændret ved § 63 i lov nr. 1482 af 23. december 2014), hvornår en virksomhed skal varsle til det regionale arbejdsmarkedsråd. Det fremgår også af loven, hvilke særlige procedurer virksomheden skal udføre i forbindelse med varslingen, herunder indlede forhandlinger med lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter om påtænkte afskedigelser med henblik på at nå en aftale med det formål, at de påtænkte afskedigelser kan undgås eller begrænses.

Bekendtgørelse af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang relaterer sig til EU direktiv om masseafskedigelser (Rådets direktiv 98/59/EF af 20. juli 1998 om indbyrdes tilnærmelse af medlemsstaternes lovgivning om kollektive afskedigelser) der udover de seneste ændringer (Rockfon-dommen jf. bemærkningerne til § 1) har stået uændret siden 1975 og fortsat udgør kernen i EU-reguleringen.

Når en virksomhed i større omfang afskediger medarbejdere skal det varsles til det regionale arbejdsmarkedsråd. Varslingen skal sikre, at der hurtigst muligt sættes en indsats i gang for de berørte medarbejdere. Varslingen sendes til de relevante Arbejdsmarkedskontorer under Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, der er sekretariat for de regionale arbejdsmarkedsråd. '.

Varslingsreglerne skal bruges af virksomheder med flere end 20 ansatte, hvis antallet af påtænkte afskedigelser på virksomheden inden for et tidsrum af 30 dage når over de i loven fastsatte grænser (tærskelværdier), jf. varslingslovens § 1.

Grænserne er følgende:

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

Der findes desuden et såkaldt skærpet varslingskrav, se nærmere nedenfor til § 6.

I denne vejledning beskrives reglerne i bekendtgørelsen og nogle af reglerne er nærmere uddybet.

Til § 1

§ 1. Virksomheden kan være et enkeltmandsfirma, et aktieselskab, et anpartsselskab, et kommanditselskab, en forening, en selvejende institution, en fond, statslige og kommunale forvaltninger m.v., og det er uden betydning for varslingsbestemmelsernes anvendelse, om virksomheden drives med

et erhvervsmæssigt formål eller uden ønske om økonomisk vinding, eksempelvis som en humanitær organisation.

Stk. 2. Er virksomheden organiseret som et datterselskab, i medfør af selskabsloven, betragtes den som en virksomhed i henhold til varslingsloven. Det samme gælder for andre virksomheder med tilsvarende forbindelse til et moderselskab.

Paragraffen indeholder en beskrivelse af, hvad der forstås ved en virksomhed - både privat og offentlig virksomhed. Udover virksomhedstyper som enkeltmandsfirma, aktieselskab, anpartsselskab, kommanditselskab, forening, selvejende institution, fond, m.v. kan der også være tale om statslige, regionale og kommunale forvaltninger m.v.

De enkelte forvaltningsgrene i en regional- eller kommunal forvaltning udgør hver især en virksomhed, hvis de opfylder lovens tærskelværdier for at varsle.

De enkelte departementer og styrelser, der hører under staten, betragtes som udgangspunkt som selvstændige virksomheder.

Såfremt afskedigelserne i de enkelte departementer, styrelser, kommunale- eller regionale forvaltninger m.fl. når op over varslingslovens grænser, skal varslingslovens procedurer følges. Hvorvidt der for en enkelt statslig, kommunal- eller regional forvaltning er tale om en virksomhed, vil blandt andet afhænge af en konkret vurdering af, om de opfylder lovens tærskelværdier for at varsle.

De bestemmelser, der findes i varslingsbekendtgørelsen om virksomhedsbegrebet, har til formål at fastlægge, hvornår der er tale om en virksomhed/enhed, hvori der forventes foretaget afskedigelser af et sådant omfang, at lovens beskyttelsesregler for de ansatte i virksomheden træder i kraft.

EU-Domstolen har fastslået (Rockfon-dommen), at der ved en virksomhed skal forstås en enhed, hvor de pågældende ansatte, der berøres af afskedigelserne, er placeret for at udøve deres hverv. Det er ikke afgørende, om den pågældende enhed har en ledelse, der selvstændigt kan foretage kollektive afskedigelser. Foranlediget af Rockfon-dommen blev varslingsbekendtgørelsen ændret i 2011, med henblik på at virksomhedsbegrebet skulle være mere fleksibelt for at undgå mulighed for omgåelse.

Til § 2

§ 2. Hvor en virksomhed har flere lokale enheder/arbejdssteder, betragtes disse som én virksomhed i det omfang de er beliggende i den samme region. Ved et arbejdssted forstås en enhed af arbejdsgiverens virksomhed, hvor en eller flere af virksomhedens lønmodtagere er beskæftiget.

Stk. 2. Hvis afskedigelserne på en lokal enhed når op over de grænser, der er fastsat i lovens § 1, stk. 1, nr. 1-3, betragtes den enkelte lokale enhed dog som en virksomhed, der skal følge de procedurer, der er fastsat i loven.

Stk. 3. Det regionale arbejdsmarkedsråd kan gøre undtagelse fra stk. 1 og 2 efter forhandling med vedkommende virksomhed.

Paragraffen indeholder en beskrivelse af de tilfælde, hvor private og offentlige virksomheder har flere lokale enheder/arbejdssteder.

Hvor en virksomhed har flere lokale enheder (f.eks. butikker, værksteder, bankafdelinger, politistationer, vuggestuer, børnehaver, plejehjem og hospitaler) betragtes disse som én virksomhed i det omfang, de er beliggende i den samme region, jf. regionslovens § 1, stk. 3. Hvis afskedigelserne på en lokal enhed når op over de grænser, der er fastsat i varslingslovens § 1, stk. 1, nr. 1-3, betragtes den enkelte lokale enhed dog som en virksomhed, der skal følge de procedurer, der er fastsat i loven. Når en enhed er beliggende i en anden region og opfylder kravene for at varsle, skal varslingen behandles som en selvstændig varslingssag.

Fra 1. januar 2015 anvendes de bestående 5 regioner som administrativ geografisk enhed i forbindelse med afgivelse af varsling, hvor en virksomhed har flere enheder, jf. regionslovens § 1, stk. 3.

Særligt om kommunale forvaltninger og regionale sygehusforvaltninger

Hvis en kommune eller region ønsker at foretage afskedigelser på flere lokale enheder/arbejdssteder, som hver især organisatorisk er beliggende under forskellige forvaltninger, skal kommunen hhv. regionen se på de enkelte forvaltningsgrene isoleret og følge varslingslovens regler i forhold hertil. Hvis afskedigelserne på de enkelte lokale enheder/arbejdssteder i samme forvaltningsgren – isoleret set – ligger over tærskelværdierne i varslingslovens § 1, vil den enkelte lokale enhed/arbejdssted dog skulle betragtes som en virksomhed, der skal følge de procedurer, der er fastsat i loven.

Særligt om hospitaler

Virksomhedsbegrebet i forhold til hospitaler er i princippet ikke anderledes sammenlignet med virksomhedsbegrebet i større private virksomheder. Først og fremmest er varslingsloven præceptiv, dvs. ufravigelig. Virksomheder skal i alle tilfælde varsle afskedigelser, når reglerne tilsiger det, og reglerne skal fortolkes på samme måde i den private og offentlige sektor. Hovedformålet er at beskytte medarbejderne. Det følger af varslingslovens § 1, stk. 1, at loven finder anvendelse ved afskedigelser, som påtænkes foretaget af en arbejdsgiver, når antallet af påtænkte afskedigelser i virksomheden overstiger nærmere angivne tærskelværdier. En virksomhed kan have flere arbejdssteder eller enheder.

Opfylder eksempelvis et hospital selvstændigt kriterierne for at skulle varsle afskedigelser efter varslingsloven, udgør hospitalet en virksomhed i varslingslovens forstand og skal følge procedurerne efter varslingsloven. Hvis flere hospitaler tilsammen – men ikke hver for sig – opfylder kriterierne, udgør disse i varslingslovens forstand en virksomhed, og det er den regionale sygehusforvaltning, der skal varsle.

Fravigelse af bestemmelserne om virksomhedsbegrebet (virksomheder med flere lokale enheder)

Der er i bekendtgørelsens stk. 3 givet mulighed for, at Det Regionale Arbejdsmarkedsråd efter forhandling med en given virksomhed kan fravige bestemmelserne om afgrænsningen af virksomheder med flere enheder, således at der defineres en anden afgrænsning.

Ved en evt. fravigelse af afgrænsning i forhold til de regionale sygehusforvaltningers enheder, skal forhandlingen foregå med det hospital, der i sig selv opfylder betingelserne for at skulle følge varslingslo-

vens procedurer eller med den regionale forvaltning i det omfang, der er tale om flere hospitaler, som ikke hver for sig, men som tilsammen opfylder betingelserne. På baggrund af denne forhandling kan Rådet træffe afgørelse om, hvilke arbejdssteder/enheder, der er omfattet af den konkrete varslingssag.

Begrebet arbejdssteder bruges endvidere i de skærpede varslingsregler efter lovens §§ 7, 8 og 11, jf. lovens § 2. Heraf fremgår det, at hvor en virksomhed har flere arbejdssteder beliggende i samme kommune, betragtes arbejdsstederne som ét arbejdssted, når der varsles efter § 7, 8 og 11.

Til § 3

§ 3. Antallet af lønmodtagere, jf. lovens § 1, beregnes som et gennemsnit af antallet af normalt beskæftigede lønmodtagere i de 4 senest forudgående kvartaler. Antallet af normalt beskæftigede lønmodtagere i et kvartal findes ved en optælling ved udgangen af henholdsvis februar, maj, august og november, således at optællingen for månedslønnede kan ske umiddelbart, mens optællingen for de øvrige lønmodtagere sker ved udgangen af den senest afsluttede lønningsperiode.

Stk. 2. For nyoprettede virksomheder og ved væsentlige udvidelser af bestående virksomheder beregnes antallet af normalt beskæftigede lønmodtagere på virksomheden ud fra gennemsnittet af de kvartalsvise optællinger, jf. stk. 1, som har kunnet foretages efter oprettelsen/udvidelsen, selv om disse ikke dækker fulde 4 kvartaler. Er det kun muligt at tælle antallet af lønmodtagere i et kvartal, lægges en opgørelse ved udgangen af den førstkommende optællingsmåned efter virksomhedens oprettelse/udvidelse til grund.

Paragraffen indeholder en beskrivelse af, hvordan antallet af lønmodtagere opgøres.

Antal lønmodtagere beregnes som et gennemsnit af antallet af normalt beskæftigede lønmodtagere i de 4 senest forudgående kvartaler. Antallet af normalt beskæftigede lønmodtagere i et kvartal findes ved en optælling ved udgangen af henholdsvis februar, maj, august og november, således at optællingen for månedslønnede kan ske umiddelbart, mens optællingen for de øvrige lønmodtagere sker ved udgangen af den senest afsluttede lønningsperiode.

For nyoprettede virksomheder og ved væsentlige udvidelser af bestående virksomheder beregnes antallet af normalt beskæftigede lønmodtagere på virksomheden ud fra gennemsnittet af de kvartalsvise optællinger, jf. stk. 1, som har kunnet foretages efter oprettelsen/udvidelsen, selv om disse ikke dækker fulde 4 kvartaler. Er det kun muligt at tælle antallet af lønmodtagere i et kvartal, lægges en opgørelse ved udgangen af den førstkommende optællingsmåned efter virksomhedens oprettelse/udvidelse til grund.

Til § 4

§ 4. Optællingen af antallet af virksomhedens normalt beskæftigede lønmodtagere sker uden hensyntagen til arbejdstidens længde.

Stk. 2. I optællingen indgår, jf. dog stk. 3, alle lønmodtagere, som virksomheden normalt beskæftiger, herunder eksempelvis også:

- 1) ansatte på aftalt arbejdsfordeling, uanset om de er på arbejde på opgørelsesdagen,
- 2) ansatte, der er ansat for en bestemt periode eller til udførelse af en bestemt arbejdsopgave,
- 3) erhvervsuddannelseselever,

- 4) ansatte, der er udsendt til beskæftigelse i udlandet,
- 5) ansatte med offentligt løntilskud,
- 6) personer på orlov, som har en genindtrædelsesret, eller
- 7) personer, der har tjenestefrihed i henhold til overenskomst, tjenestemandsløven eller kommunalt regulativ, medmindre de under tjenestefriheden er beskæftiget et andet sted, og dette sted efter en naturlig bedømmelse må anses for at være det sted, hvor vedkommende normalt er beskæftiget.

Stk. 3. Personer, som i kraft af deres ansættelsesforhold indtager en så selvstændig stilling i virksomheden, at de må sidestilles med en arbejdsgiver, indgår ikke i optællingen af antallet af virksomhedens lønmodtagere. I optællingen medregnes eksempelvis ikke administrerende direktører i aktieselskaber, anpartsselskaber og kommanditselskaber og ledere i andre former for virksomheder, som indtager en lignende selvstændig stilling.

Paragraffen indeholder en beskrivelse af, hvordan man optæller virksomhedens normalbeskæftigede.

Normalbeskæftigede er alle lønmodtagere, som virksomheden normalt beskæftiger, herunder eksempelvis:

- 1) ansatte på aftalt arbejdsfordeling, uanset om de er på arbejde på opgørelsesdagen,
- 2) ansatte, der er ansat for en bestemt periode eller til udførelse af en bestemt arbejdsopgave, og personer ansat på prøve
- 3) erhvervsuddannelseselever,
- 4) ansatte, der er udsendt til beskæftigelse i udlandet,
- 5) ansatte med offentligt løntilskud,
- 6) personer på orlov, som har en genindtrædelsesret, eller
- 7) personer, der har tjenestefrihed i henhold til overenskomst, tjenestemandsløven eller kommunalt regulativ, medmindre de under tjenestefriheden er beskæftiget et andet sted, og dette sted efter en naturlig bedømmelse må anses for at være det sted, hvor vedkommende normalt er beskæftiget.

Personer, som i kraft af deres ansættelsesforhold indtager en så selvstændig stilling i virksomheden, at de må sidestilles med en arbejdsgiver, indgår ikke i optællingen af antallet af virksomhedens lønmodtagere. I optællingen medregnes eksempelvis ikke administrerende direktører i aktieselskaber, anpartsselskaber og kommanditselskaber og ledere i andre former for virksomheder, som indtager en lignende selvstændig stilling. Vedrørende om fx direktører tælles med som virksomhedens normalansatte har EU-Domstolen i dom af 9. juli 2015 bemærket, ”at eksistensen af et sådant underordningsforhold skal vurderes i hvert enkelt tilfælde under hensynstagen til alle de elementer og omstændigheder, der kendetegner forholdet mellem parterne. ”

Til § 5

§ 5. Ved opgørelse af antallet af afskedigede eller påtænkt afskedigede lønmodtagere inden for en 30 dages periode i henhold til lovens § 1 anvendes samme optællingsmåde som anført ovenfor i §§ 3 og 4, dog medregnes ikke afskedigelser af lønmodtagere, der er ansat for et bestemt tidsrum eller

med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre disse lønmodtagere afskediges, inden deres arbejdsaftaler er udløbet eller opfyldt, jf. lovens § 1, stk. 4, nr. 1.

Stk. 2. 30 dages perioden er en »rullende« periode, der dækker et hvilket som helst tidsrum på 30 kalenderdage. 30 dages perioden er således uafhængig af f.eks. månedsskifter.

Paragraffen indeholder en beskrivelse af opgørelse af antallet af lønmodtagere inden for 30 dages perioden.

Ved opgørelse i henhold til lovens § 1 anvendes samme optællingsmåde som ved opgørelse af antallet af lønmodtagere og ved optælling af virksomhedens normalbeskæftigede, dog medregnes ikke afskedigelser af lønmodtagere, der er ansat for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre disse lønmodtagere afskediges, inden deres arbejdsaftaler er udløbet eller opfyldt.

30 dages perioden er en »rullende« periode, der dækker et hvilket som helst tidsrum på 30 kalenderdage. 30 dages perioden er således uafhængig af f.eks. månedsskifter.

Til § 6

§ 6. Lønmodtagere, der ikke har et individuelt opsigelsesvarsel eller et opsigelsesvarsel, der er kortere end 30 dage, henholdsvis 8 uger, har krav på et opsigelsesvarsel på 30 dage, henholdsvis 8 uger, jf. lovens § 8.

Paragraffen indeholder en beskrivelse af opsigelsesvarslets betydning for lønmodtagere, der ikke har et individuelt opsigelsesvarsel eller et opsigelsesvarsel, der er kortere end 30 dage, henholdsvis 8 uger. Disse har krav på et opsigelsesvarsel på 30 dage efter at 2. meddelelse efter lovens § 7, stk. 1 er sendt til det regionale arbejdsmarkedsråd.

Hvis de afskedigede udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, får afskedigelserne først virkning 8 uger efter, at 2. meddelelse efter § 7, stk. 1 er sendt til det regionale beskæftigelsesråd.

Til § 7

§ 7. Lønmodtagerne på virksomhederne eller disses repræsentanter, hvor sådanne er valgt eller udpeget, har adgang til at gøre sig bekendt med de i §§ 3, 4, og 5 omtalte opgørelser, hvis arbejdsgiveren ikke selv underretter dem herom.

Paragraffen fastsætter lønmodtagernes og deres repræsentanternes krav på at kende de fastsatte opgørelser af antallet af lønmodtagere, opsigelseskrav m.v., hvis arbejdsgiveren ikke selv underretter dem herom.

Til § 8

§ 8. Klage over et regionalt arbejdsmarkedsråds afgørelse efter § 2, stk. 3, kan inden 4 uger indbringes for Beskæftigelsesrådet. Beskæftigelsesrådets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Bestemmelsen omhandler muligheden for at klage.

Klage over et regionalt arbejdsmarkedsråds afgørelse i henhold til bekendtgørelsen kan inden 4 uger indbringes for Beskæftigelsesrådet. Beskæftigelsesrådets afgørelser kan ikke indbringes for anden administrativ myndighed.

Det er ikke muligt administrativt at klage over regelfortolkninger. Hvis en virksomhed vælger ikke at følge reglerne, som Styrelsen fortolker dem, vil det være et mellemværende mellem virksomheden og lønmodtagerne (eller de involverede organisationer), der må afgøres ved fagretlig behandling eller indbringelse for domstolene.

Beskæftigelsesministeriet, den 27. oktober 2017

CHRISTIAN SOLGAARD

/ Gyda Borregaard Kaptain