

Bekendtgørelse om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang

I medfør af §§ 4 og 9 i lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang, jf. lovbekendtgørelse nr. 291 af 22. marts 2010, fastsættes efter bemyndigelse:

Virksomheden

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

§ 2. Hvor en virksomhed har flere lokale enheder/arbejdssteder *jf. lovens § 2*, betragtes disse som én virksomhed i det omfang de er beliggende i den samme region.

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.

Opgørelse af antallet af lønmodtagere

§ 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 førstkommande optællingsmåned efter virksomhedens oprettelse/udvidelse til grund.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

Almindelige bestemmelser

§ 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.

§ 9. Bekendtgørelsen træder i kraft den [XXXX](#).

Stk. 2. Bekendtgørelse nr. [1558](#) af [23. december 2014](#) om virksomhedsbegreb/arbejdssted og om opgørelse af antal lønmodtagere efter lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang ophæves.

Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, den [XX 2017](#)

Morten Binder

/ [Christian Solgaard](#)