

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over virksomhedsoverdragelse (LVO)

Identitetstest, overgang af ansættelsesvilkår, frasigelse af overenskomst og konkursundtagelsen

Version 2 · Opdateret 27. jun. 2026 · 15 afgørelser · 2010-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Virksomhedsoverdragelsesloven (LVO, lov nr. 710 af 20. august 2002) beskytter lønmodtagere, når en virksomhed eller del heraf overdrages til en ny indehaver. Loven implementerer EU-rettens overdragelsesdirektiv (2001/23/EF) og finder anvendelse, når en økonomisk enhed bevarer sin identitet hos erhververen – den såkaldte identitetstest. Praksis fra Arbejdsretten, de almindelige domstole og EU-Domstolen udmønter en helhedsvurdering, der bl.a. inddrager overdragne aktiver, personale, kundekreds og aktiviteternes lighed. Særligt for arbejdskraftintensive brancher som rengøring og vagtydelser er det efter Süzen-doktrinen normalt afgørende, om en kvantitativt og kvalitativt betydelig del af personalet overtages. Loven regulerer desuden erhververens indtrædelse i ansættelsesvilkår, frasigelse af overenskomster, tillidsrepræsentantbeskyttelse, afskedigelsesværn og oplysningspligt.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** En virksomhedsoverdragelse foreligger, når en økonomisk enhed bevarer sin identitet hos en ny indehaver, vurderet ud fra en helhedsvurdering af virksomhedsart, aktiver, personale, kundekreds, aktivitetslighed og eventuel driftsafbrydelse (Spijkers-kriterierne).
- 02** I arbejdskraftintensive brancher (rengøring, vagt, transport) kræves det normalt, at en efter antal og kvalifikationer betydelig del af personalet overtages, for at identiteten bevares (Süzen-doktrinen).
- 03** For blandingsvirksomheder, der kræver både specialiseret personale og uundværligt materiel (fx ambulancetjeneste), vægter manglende overtagelse af driftsmidler tungt mod at anse identiteten for bevaret.
- 04** Vurderingen af personaleovertagelse sker på grundlag af den samlede opgave – ikke institution for institution.
- 05** Erhververen indtræder umiddelbart i alle individuelle og kollektive rettigheder og forpligtelser vedrørende løn og ansættelsesforhold, jf. § 2.

- 06 Ved overdragelse under konkurs- eller rekonstruktionsbehandling indtræder erhververen kun i rettigheder og forpligtelser vedrørende tiden efter rekonstruktionsbehandlingens indledning eller afsigelse af konkursdekret, jf. § 2, stk. 4 (indsat 2021).
- 07 Erhververen kan inden 5 uger frasige sig den overdragne overenskomst, jf. § 4a – men de overdragne medarbejdere bevarer deres individuelle rettigheder fra overenskomsten i dens resterende løbetid.
- 08 Ved frasigelse af overenskomsten bliver lokalafalters materielle indhold til individuelle vilkår, men den kollektive forhandlingsret bortfalder.
- 09 En tillidsrepræsentant bevarer kun sin retsstilling og funktion efter overdragelsen, hvis virksomheden bevarer sin uafhængighed – ellers ophører funktionen, men repræsentanten nyder tidsbegrænset afskedigelsesbeskyttelse svarende til det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel, jf. § 4, stk. 2.
- 10 Afskedigelse i anledning af overdragelsen er kun saglig, hvis den skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer, jf. § 3.
- 11 EU-Domstolens pre-pack-praksis kræver, at undtagelsen i direktivets art. 5, stk. 1, kun finder anvendelse, når insolvensbehandlingen har realisering af aktiver som hovedformål, er lovreguleret og under effektivt offentligt tilsyn.
- 12 Arbejdsretlig identitet mellem selskaber kan statueres uafhængigt af virksomhedsoverdragelsesloven, når ejerkreds, ledelse, driftsgrundlag og medarbejdere reelt er de samme.

§ 1 Lovgrundlag og EU-retslig ramme

Virksomhedsoverdragelsesloven (LVO) har rødder i EU-rettens overdragelsesdirektiv. Det oprindelige direktiv 77/187/EØF blev vedtaget i 1977 og gennemført i dansk ret ved lov nr. 111 af 21. marts 1979. Direktivet blev ændret ved direktiv 98/50/EF og konsolideret i det gældende **direktiv 2001/23/EF**. I dansk ret er loven nu bekendtgjort som lov nr. 710 af 20. august 2002.

Lovens kernebestemmelser er:

- **§ 1 – Anvendelsesområde:** Loven finder anvendelse ved overdragelse af en virksomhed eller en del heraf, der ligger inden for EU/EØS-området, herunder offentlige og private virksomheder, der udøver økonomisk aktivitet. Loven gælder også ved et konkursbos videresalg.
- **§ 2 – Overgang af ansættelsesvilkår:** Erhververen indtræder umiddelbart i rettigheder og forpligtelser i henhold til kollektive og individuelle aftaler om løn- og arbejdsforhold.
- **§ 3 – Afskedigelsesbeskyttelse:** Afskedigelse på grund af overdragelsen anses ikke for saglig, medmindre den skyldes økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager.
- **§ 4 – Lønmodtagerrepræsentanter:** Repræsentanter bevarer retsstilling og funktion efter overdragelsen.
- **§ 4a – Frasigelse af overenskomst:** Erhververen kan inden 5 uger underrette fagforbundet om, at denne ikke ønsker at tiltræde overenskomsten.
-

§ 5 – Oplysningspligt: Overdrager og erhverver skal informere lønmodtagerrepræsentanter i rimelig tid før overdragelsen.

Vedtagne men endnu ikke konsoliderede ændringer:

To ændringer er vedtaget men endnu ikke konsolideret ind i lovbekendtgørelsen:

1. **§ 1, stk. 4** – nyaffattet ved lov af 26. april 2017, i kraft 10. oktober 2017: Lovens anvendelsesområde er udvidet til søgående skibe, der indgår i en virksomhedsoverdragelse, medmindre overdragelsen alene vedrører skibe. Implementerer dele af [direktiv 2015/1794/EU](#).
2. **§ 2, stk. 4** – indsat ved **lov nr. 530 af 27. marts 2021**: Ved virksomhedsoverdragelse under rekonstruktions- eller konkursbehandling indtræder erhververen kun i rettigheder og forpligtelser vedrørende tiden *efter* indledning af rekonstruktionsbehandling eller afsigelse af konkursdekret. Bestemmelsen kodificerer gældende praksis for konkurs og sidestiller rekonstruktion hermed.

Forarbejderne til den oprindelige lov (Folketingstidende 1978-79, tillæg A, L 151) udtrykker lovens hovedsigte:

Kerneområdet for overdragelsesbegrebet i forslaget er herefter køb – herunder køb af en virksomhed af et konkursbo – hvor der sker et egentligt ejerskifte, samt gaveoverdragelse, f.eks. i form af overdragelse af en virksomhed til en fond. Også fusion, der er en aftalemæssig disposition, falder ind under begrebet overdragelse.

LOV

Virksomhedsoverdragelsesloven § 1

Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 1

Virksomhedsoverdragelsesloven § 3

Virksomhedsoverdragelsesloven § 4

Virksomhedsoverdragelsesloven § 4a

Virksomhedsoverdragelsesloven § 5

§ 2 Identitetstesten – helhedsvurderingen efter EU-Domstolens praksis

Det centrale spørgsmål under [virksomhedsoverdragelseslovens § 1](#) er, om en *økonomisk enhed* bevarer sin *identitet* efter overdragelsen. Identitetstesten er udviklet i EU-Domstolens praksis og danner rammen for al dansk retspraksis.

Spijkers-kriterierne (sag 24/85): EU-Domstolen fastslog i 1986, at det skal afgøres ud fra en samlet vurdering, om den overtagne virksomhed har bevaret sin identitet hos erhververen. Vurderingen bygger på:

- Virksomhedens art (arbejdskraftintensiv vs. aktivintensiv)
- Om materielle aktiver (bygninger, driftsmidler) er overdraget
- Om immaterielle aktiver (goodwill, kundekreds) er overdraget
- Om en kvantitativt og kvalitativt betydelig del af personalet er overtaget
- Om kundekredsen er overdraget
- Graden af lighed mellem aktiviteterne før og efter overdragelsen
- Varigheden af en eventuel driftsafbrydelse

Intet enkelt kriterium er i sig selv afgørende – der skal foretages en helhedsbedømmelse.

Süzen-doktrinen (sag C-13/95): For arbejdskraftintensive brancher – hvor driften primært beror på menneskelig arbejdskraft og ikke kræver væsentligt materiel – fastslog EU-Domstolen i 1997 en vigtig nuance:

Her kan identiteten bevares, selv uden overdragelse af fysiske aktiver, *hvis* en efter antal og kvalifikationer betydelig del af den arbejdsstyrke, som den tidligere indehaver specielt havde beskæftiget med opgaven, overtages.

Denne sondring gennemsyrrer den danske retspraksis og illustreres tydeligt i Arbejdsrettens afgørelser om leverandørskift i rengøringsbranchen (se nedenfor).

Den kommunale overdragelse af aktiviteter til andre enheder kan også udgøre en virksomhedsoverdragelse, som EU-Domstolen fastslog i [C-416/16](#), hvor en portugisisk kommunes opløsning af et kommunalt selskab og overførsel af aktiviteter til kommunen og et andet kommunalt selskab blev anset for omfattet af direktivet.

LOV

[Virksomhedsoverdragelsesloven § 1, stk. 1](#)

PRAKSIS

EU-Domstolen · Overførsel af kommunale aktiviteter og arbejdstagerrettigheder: Beskyttelse af ansatte på ulønnet orlov (Direktiv 2001/23)

19.07.2017

Arbejdskraftintensive brancher – rengøring, vagt og personaleovertagelse

I brancher som rengøring og vagtydelser – hvor aktiviteten primært beror på arbejdskraft og ikke kræver overtagelse af væsentligt materiel – er det afgørende, om den nye leverandør overtager en *efter antal og kvalifikationer betydelig del af den arbejdsstyrke*, som specielt udførte opgaven hos forgængeren.

Arbejdsrettens praksis illustrerer denne vurdering:

Gladsaxe Kommune – 7 ud af 23 (ca. 30 %) ikke tilstrækkeligt: I [2021-6076](#) overtog OKS Service A/S rengøringsopgaver i Gladsaxe Kommune fra Rema Rengøring. OKS Service ansatte 7 af de tidligere medarbejdere, men beskæftigede i alt 23 til opgaven. Arbejdsretten frifandt OKS Service – 30 % var ikke en efter antal og kvalifikationer betydelig del. Retten understregede, at der ikke kan opstilles en fast grænse på 50 %, men at vurderingen kræver, at størstedelen overtages. Det var desuden uden betydning, at andelen på enkelte institutioner (fx Bakkeskolen) lå over 50 % – vurderingen sker **samlet for den samlede opgave**, ikke institution for institution.

Frederikssund Kommune – 34 ud af 100 (34 %) ikke tilstrækkeligt: I [AR 2018.0299](#) overtog KN Rengøring I/S rengøringsopgaverne fra Forenede Service A/S. KN ansatte 34 af ca. 100 medarbejdere (både faste og tidsbegrænsede medregnet i den økonomiske enhed). Retsformanden fastslog, at de tidsbegrænsede ansatte skal medregnes i beregningsgrundlaget, og at 34 % ikke udgjorde en betydelig del.

"Selv om klagers opfattelse ... måtte lægges til grund, hvorefter KN Rengøring overtog 34 ansatte, hvoraf nogle var nøglepersoner, er der herefter efter retsformandens opfattelse ikke tale om, at KN Rengøring overtog en efter antal og kvalifikationer betydelig del af arbejdsstyrken hos Forenede Service."

Vagtvirksomhed – kollektiv overenskomsts pålæg om personaleovertagelse: I [C-60/17](#) fastslog EU-Domstolen, at når en ny tilslagsmodtager i vagtsektoren overtager arbejdstagerne fra den tidligere leverandør i henhold til en kollektiv overenskomst, kan der foreligge en virksomhedsoverdragelse, selv uden overtagelse af aktiver. Det afgørende er den faktiske overtagelse af en væsentlig del af personalet.

LOV

[Virksomhedsoverdragelsesloven § 1](#)[Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 1](#)

PRAKSIS	EU-Domstolen · Virksomhedsoverdragelse i arbejdskraftintensive brancher: Overtagelse af personale i henhold til kollektiv overenskomst og direktiv 2001/23/EF	11.07.2018
	Arbejdsretten · Virksomhedsoverdragelse i rengøringsbranchen: Frifindelse trods overtagelse af tidligere ansatte	25.10.2023
	Arbejdsretten · Virksomhedsoverdragelse i rengøringsbranchen: Anciennitetstillæg ved leverandørskift i Frederikssund Kommune	04.09.2019

§ 4 Blandingsvirksomheder – ambulancetjeneste og materielle aktivers betydning

For virksomheder, der kræver *både* specialiseret personale og uundværligt materiel, kan personaleovertagelse alene ikke begrunde en virksomhedsoverdragelse.

PreMed/Falck – ambulancetjeneste (2023-1158): I [Arbejdsrettens afgørelse af 3. december 2024](#) overtog PreMed A/S ambulancetjenesten i to delområder i Region Nordjylland fra Falck Danmark A/S pr. 1. april 2022. PreMed ansatte hovedparten af de tidligere ambulancereddere. Selskabet anskaffede imidlertid selv 15 helt nye ambulancer for ca. 40 mio. kr., overtog kun 3 af Falcks baser (10 nye etableret) og overtog ikke medicinsk udstyr.

Arbejdsretten fastslog, at ambulancetjeneste er en *blandingsvirksomhed*, der forudsætter både personale og omfattende materiel og anlæg. Retten fandt, at identiteten *ikke* var bevaret:

"Der var således ikke tale om en situation, der er fuldt sammenlignelig med situationen i Grafe og Pohle-dommen, hvor de eksisterende busser havde nået den tilladte driftstid og under alle omstændigheder skulle udskiftes i nær fremtid, og hvor en fortsat drift med den tidligere kontraktparts busser derfor var umulig."

Retten skelnede situationen fra EU-Domstolens dom i **sag C-298/18 (Grafe og Pohle)**, der åbnede for, at manglende overtagelse af driftsmidler ikke *nødvendigt* udelukker virksomhedsoverdragelse, hvis det skyldes ultimative retlige, tekniske eller miljømæssige begrænsninger fra ordregiveren. I PreMed-sagen var kravet om nye ambulancer et forhandlingsbart vilkår i udbudsmaterialet – ikke en ultimativ betingelse.

Afgørelsen bekræfter, at identitetstesten for blandingsvirksomheder kræver en mere nuanceret helhedsvurdering end for rent arbejdskraftintensive brancher.

LOV

[Virksomhedsoverdragelsesloven § 1](#)

PRAKSIS	Arbejdsretten · Virksomhedsoverdragelse: PreMed frifindes for anciennitetskrav efter overtagelse af ambulancetjeneste fra Falck	03.12.2024
---------	--	------------

§ 5 Overgang af ansættelsesvilkår og anciennitet (§ 2)

Når virksomhedsoverdragelsesloven finder anvendelse, indtræder erhververen umiddelbart i alle rettigheder og forpligtelser vedrørende løn- og arbejdsforhold, jf. [§ 2, stk. 1](#). Det omfatter:

- **Kollektive overenskomster og aftaler** – erhververen er bundet, medmindre overenskomsten frasiges efter § 4a
- **Offentlige bestemmelser om løn- og arbejdsforhold** – fastsatte eller godkendte af offentlig myndighed
- **Individuelle aftaler** – ansættelseskontrakt, tillæg, anciennitet

Forarbejderne udtrykker det entydigt:

Forslaget tilsigter indførelse af en ny regel ... ved at foreskrive, at den, der køber en virksomhed eller på anden måde får en virksomhed overdraget, umiddelbart skal indtræde i den tidligere ejers rettigheder og forpligtelser med hensyn til de løn- og arbejdsforhold, som bestod forud for overdragelsen.

Anciennitet følger med som en del af de individuelle vilkår. I PreMed-sagen krævede 3F således anciennitet tilbage fra 1983 for en ambulanceredder, der var overdraget fra Falck.

I Tvistighedsnævnets afgørelse af 25. september 2025 i [24/10766](#) fastslog nævnet, at en uddannelsesaftale for en kokkelev fulgte med ved virksomhedsoverdragelse fra et konkursramt selskab til et nyt selskab med samme ejer. Nævnet lagde bl.a. vægt på, at ejeren skriftligt havde meddelt "uændrede vilkår".

Undtagelse: Pensionsordninger: [§ 2, stk. 3](#) undtager lønmodtageres ret til ydelser i forbindelse med alderdom, invaliditet eller efterladte i henhold til pensionsordninger. Erhververen overtager derimod pligten til at foretage indbetalinger til pensionsordninger.

Ny bestemmelse om rekonstruktion og konkurs: Det nye [§ 2, stk. 4](#), indsat ved **lov nr. 530 af 27. marts 2021**, kodificerer den gældende praksis om, at erhververen ved overdragelse fra et konkursbo kun indtræder i forpligtelser vedrørende tiden *efter* konkursdekretets afsigelse – og udvider dette princip til rekonstruktionsbehandling.

LOV

[Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 1, 3, 4](#)

PRAKSIS

Arbejdsretten · Virksomhedsoverdragelse: PreMed frifindes for anciennitetskrav efter overtagelse af ambulancetjeneste fra Falck 03.12.2024

Tvistighedsnævnet · Virksomhedsoverdragelse af kokkelev og godtgørelse for mangelfuld oplæring og ansættelsesvilkår 25.09.2025

§ 6 Frasigelse af overenskomst og overgang til individuelle vilkår (§ 4a)

En central mekanisme i virksomhedsoverdragelsesloven er erhververens mulighed for at frasige sig den overtagne overenskomst efter [§ 4a](#). Erhververen skal inden 5 uger efter det tidspunkt, hvor denne vidste eller burde vide om overenskomstdækningen (dog tidligst 3 uger efter overtagelsen), underrette fagforbundet. Sker det ikke, anses erhververen for at have tiltrådt overenskomsten.

Frasigelse ved fusion – LRS-sagen: I [Arbejdsrettens dom af 31. marts 2010](#) fastslog retten, at frasigelsesretten efter § 4a også gælder ved egentlige fusioner. Landbrugsrådgivning Syd I/S (LRS I/S) blev stiftet ved fusion af fire sammenslutningers rådgivningsfunktioner, hvoraf kun Fyns Familielandbrug (FFL) var dækket af HK-overenskomst. LRS I/S frasagde sig rettidigt overenskomsten, og Arbejdsretten frifandt selskabet.

Frasigelse ved hvilende overenskomst – DI/CO-industri: I [faglig voldgiftskendelse af 29. marts 2016 \(2014.0128\)](#) fastslog opmændene (fhv. højesteretspræsident Børge Dahl m.fl.), at en erhvervende virksomhed kan frasige sig en overenskomst, der er sat i kraft hos overdrageren efter 50 %-reglen, selv når overenskomsten er *hvilende* hos erhververen. De overtagne medarbejdere bevarer dog deres individuelle rettigheder i overenskomstens resterende løbetid.

"De overtagne medarbejdere bevarer dog deres individuelle rettigheder i henhold til overenskomsten i dennes resterende løbetid i overensstemmelse med direktivets artikel 3, stk. 3, og lovens § 2, stk. 1."

Lokalaftalers status efter frasigelse – HedeDanmark: I [FV 2017.0038 af 5. oktober 2017](#) fastslog opmanden, at når erhververen frasiger sig overenskomsten, videreføres lokalaftalers *materielle indhold* (arbejdstid, betalt frokostpause) som individuelle vilkår, der kan opsiges med det i aftalen fastsatte varsel. Derimod bortfalder den *kollektive forhandlingsret* – fagforbundets ret til at forhandle og aftale ændringer som betingelse for opsigelse er en kollektiv rettighed, der ikke overlever frasigelsen.

"Efter opmandens opfattelse kan HedeDanmark efter frasigelsen af overenskomsten ikke være forpligtet til at deltage i en sådan forhandling og aftaleindgåelse med den lokale afdeling af 3F som betingelse for at kunne opsiges aftalen fra 2001 som individuelle vilkår i ansættelsesforholdet."

LOV	Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 1	Virksomhedsoverdragelsesloven § 4a	
PRAKSIS	Arbejdsretten · Gyldighed af opsigelse af lokalaftale om betalt frokost efter virksomhedsoverdragelse og frasigelse af overenskomst		05.10.2017
	Arbejdsretten · Virksomhedsoverdragelse: Ret til frasigelse af Industriens Funktionæroverenskomst for HK-området, når overenskomsten er hvilende hos erhververen		29.03.2016
	Arbejdsretten · Arbejdsgivers frasigelse af overenskomst efter virksomhedsoverdragelse/fusion (V.O.L. § 4a)		31.03.2010

§ 7 Tillidsrepræsentantbeskyttelse ved overdragelse og frasigelse (§ 4)

Virksomhedsoverdragelseslovens § 4 beskytter lønmodtagerrepræsentanter. Bestemmelsen sonder mellem to situationer:

- **Stk. 1:** Hvis virksomheden bevarer sin uafhængighed efter overdragelsen, bevarer repræsentanterne deres hidtidige retsstilling og funktion.
- **Stk. 2:** Hvis grundlaget for repræsentationen ophører, nyder repræsentanten fortsat afskedigelsesbeskyttelse i en periode svarende til det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

Højesterets dom af 30. januar 2024 (BS-27443/2023-HJR): Sagen vedrørte en sygeplejerske, A, der var valgt som tillidsrepræsentant i Region Hovedstaden. Ved virksomhedsoverdragelse til det private selskab X ApS pr. 1. februar 2020 blev ca. 100 medarbejdere overdraget. X ApS frasagde sig overenskomsten og varslede den 25. november 2020 ændrede ansættelsesvilkår for A med 6 måneders varsel.

Højesteret fastslog:

"Højesteret finder, at virksomhedsoverdragelseslovens § 4 må forstås således, at en tillidsrepræsentant ikke bevarer sin retsstilling og funktion i henhold til den kollektive overenskomst, som tillidsrepræsentanten er valgt efter, hvis virksomheden ikke bevarer sin uafhængighed efter overdragelsen, idet grundlaget for tillidsrepræsentantens virke i henhold til overenskomsten i så fald må anses for bortfaldet."

Parterne var enige om, at As individuelle opsigelsesvarsel var 6 måneder, og at den overenskomstmæssige tillidsrepræsentantbeskyttelse gav yderligere 3 måneder – i alt 9 måneder. Beskyttelsen efter § 4, stk. 2, løb fra funktionens ophør (1. februar 2020) til 31. oktober 2020. Da X ApS først varslede ændrede vilkår den 25. november 2020, var varslingen ikke i strid med bestemmelsen.

Dommen er principiel: Den fastslår, at tillidsrepræsentantfunktionen ophører ved overdragelsen, når virksomheden ikke bevarer sin uafhængighed – men at den tidsbegrænsede afskedigelsesbeskyttelse i § 4, stk. 2, giver en reel overgangsbeskyttelse.

LOV

Virksomhedsoverdragelsesloven § 4, stk. 1, 2

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om tillidsrepræsentantbeskyttelse ved virksomhedsoverdragelse og frasigelse af overenskomst

30.01.2024

§ 8 Afskedigelse i anledning af overdragelse (§ 3)

Virksomhedsoverdragelseslovens § 3 giver lønmodtagere et særligt afskedigelsesbeskyttelse. Bestemmelsen har to led:

Stk. 1 – En afskedigelse *på grund af* overdragelsen anses ikke for rimeligt begrundet i virksomhedens forhold, *medmindre* den skyldes **økonomiske, tekniske eller organisatoriske årsager, der medfører beskæftigelsesmæssige ændringer**. Det er altså erhververen, der skal godtgøre, at opsigelsen er sagligt begrundet i sådanne forhold – selve overdragelsen er ikke i sig selv en saglig grund.

Forarbejderne præciserer, at bestemmelsen implementerer **direktivets art. 4, stk. 1**, der forbyder afskedigelser begrundet alene i overførslen.

Stk. 2 – Ophæver lønmodtageren selv arbejdsaftalen, fordi overdragelsen medfører *væsentlig ændring af arbejdsvilkårene til skade for lønmodtageren*, sidestilles ophævelsen med en afskedigelse. Det betyder, at lønmodtageren kan rejse krav som ved en uberettiget opsigelse fra arbejdsgiverens side, herunder godtgørelse.

I praksis ses § 3 ofte påberåbt i forbindelse med rationalisering efter overdragelsen. Spørgsmålet er, om opsigelsen *reelt* er begrundet i overdragelsen (og dermed usaglig) eller i efterfølgende organisatoriske ændringer (og dermed potentielt saglig).

Den EU-retlige beskyttelse er ufravigelig: Selv ved konkurs, hvor visse af direktivets bestemmelser kan fraviges efter art. 5, stk. 1, opretholdes forbuddet mod afskedigelse alene begrundet i overførslen.

LOV

Virksomhedsoverdragelsesloven § 3, stk. 1, 2

§ 9 Konkurs, rekonstruktion og pre-pack overdragelser i EU-Domstolens praksis

Virksomhedsoverdragelseslovens § 1, stk. 3 fastslår, at loven finder anvendelse ved et *konkursbos videresalg* af en virksomhed. Men EU-rettens **art. 5, stk. 1** åbner mulighed for at fravige visse beskyttelsesregler under insolvensbehandling, forudsat tre kumulative betingelser er opfyldt:

1. Der er indledt konkursbehandling eller tilsvarende insolvensbehandling
2. Behandlingen tager sigte på *realisering* af overdragerens aktiver
3. Behandlingen er under tilsyn af en kompetent offentlig myndighed

EU-Domstolen har i tre principielle domme præciseret disse betingelser i relation til "pre-pack"-procedurer – hvor overdragelsen forberedes før konkurserklæringen og gennemføres umiddelbart efter:

Smallsteps/Estro – C-126/16 (22. juni 2017): Domstolen fastslog, at pre-pack-proceduren i Estro-sagen *ikke* opfyldte betingelserne. Proceduren havde til *hovedformål* at muliggøre en hurtig genstart af virksomhedens levedygtige enheder – altså bevarelse, ikke realisering. Desuden manglede forberedelsesfasen effektivt offentligt tilsyn, da den påtænkte kurator ikke havde formelle beføjelser.

Heiploeg – C-237/20 (28. april 2022): I [denne dom](#) nuancerede Domstolen sin praksis. Her var insolvensen uafvendelig, og hovedformålet var at maksimere kreditorernes fyldestgørelse. Domstolen accepterede principielt, at en pre-pack-procedure kan opfylde betingelserne – *men* tilføjede et nyt krav om **lovregulering**: Proceduren skal være reguleret ved lov eller administrative bestemmelser. Den nederlandske praksisbaserede ordning levede ikke op til dette retssikkerhedskrav.

WIBRA – C-431/23 (3. april 2025): [Den seneste dom](#) vedrørte en belgisk detailkæde, hvor en planlagt overdragelse under omstrukturingsprocedure blev afvist af retten og derefter gennemført umiddelbart efter konkurserklæring. Domstolen fastslog, at undtagelsen *kan* finde anvendelse, men den nationale ret skal konkret efterprøve, om behandlingens hovedformål var realisering, om der var effektivt tilsyn, og om der ikke forelå *misbrug* – navnlig om overgangen fra omstrukturering til konkurs var tilrettelagt med det formål at omgå arbejdstagernes rettigheder.

Sag	Resultat	Hovedformål	Lovreguleret	Tilsyn
C-126/16 Smallsteps	Ikke undtaget	Bevarelse	Nej	Nej
C-237/20 Heiploeg	Principielt undtaget, men nej pga. retssikkerhed	Realisering	Nej	Ja (principielt)
C-431/23 WIBRA	Kan undtages – hjemvist	Kræver national efterprøvelse	Kræves	Kræves

LOV

[Virksomhedsoverdragelsesloven § 1, stk. 3](#)
[Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 4](#)

PRAKSIS

EU-Domstolen · Virksomhedsoverførsel og konkurs: Anvendelse af undtagelsen i direktiv 2001/23 ved "pre-pack" overdragelser 03.04.2025

EU-Domstolen · Virksomhedsoverdragelse ved konkurs: EU-Domstolens krav til "pre-pack"-procedurer og arbejdstagerrettigheder 28.04.2022

EU-Domstolen · Anvendelse af direktivet om virksomhedsoverdragelse ved 'pre-pack' konkursprocedurer: Beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder 21.06.2017

§ 10 Arbejdsretlig identitet og omgåelse af overenskomstforpligtelser

Et selvstændigt hæftelsesgrundlag i arbejdsretten er **arbejdsretlig identitet** – princippet om, at to formelt selvstændige selskaber reelt udgør én og samme virksomhed, når ejerkreds, ledelse og drift er identisk. Dette grundlag gælder uafhængigt af, om virksomhedsoverdragelseslovens betingelser er opfyldt.

Human Care – omstrukturering som omgåelse (2025-463): I [Arbejdsrettens dom af 23. marts 2026](#) fastslog retten arbejdsretlig identitet mellem det konkursramte Human Care A/S og det nystiftede Hovedstadens Hjemmehjælp Service ApS. Begge selskaber havde fuldstændigt sammenfald i ejerkreds og ledelse (brødrene A

og B), delte adresse og telefonnummer, og størstedelen af medarbejderne var overflyttet uden ansættelsesbrud. Det nye selskab meddelte FOA, at det ikke ønskede at videreføre plejeoverenskomsten.

"De to selskaber kan ikke anses for i de få måneder, hvor begge eksisterede, reelt at være blevet drevet som to selvstændige enheder, som skulle løse forskellige opgaver."

Arbejdsretten tilkendte FOA 700.000 kr. i efterbetaling, bod på 175.000 kr. for overenskomstbrud og 310.909,73 kr. for uberettigede bortvisninger fra det gamle selskab.

PSP-Byg – afvist identitet (AR2013.0577): I [Arbejdsrettens dom af 19. december 2014](#) blev arbejdsretlig identitet derimod afvist mellem det konkursramte PSP-Byg A/S og den tidligere ejers personligt ejede firma, trods genansættelse af de to lønmodtagere. Retten fandt ikke tilstrækkeligt grundlag for at statuere identitet.

Sammenholdt med Arbejdsrettens praksis om arbejdsretlig identitet illustrerer disse sager, at omstrukturering med henblik på at omgå overenskomstforpligtelser ikke tolereres, når den reelle drift er identisk – men at blot genansættelse hos en person med tilknytning til den konkursramte virksomhed ikke i sig selv statuerer identitet.

PRAKSIS	Arbejdsretten · Arbejdsretlig identitet mellem Human Care A/S og Hovedstadens Hjemmehjælp Service ApS – efterbetaling og bod	23.03.2026
	Arbejdsretten · Hæftelse for lønkrav efter konkurs: Afvist arbejdsretlig identitet og virksomhedsoverdragelse trods genansættelse hos tidligere ejers personlige firma	19.12.2014

§ 11 Sammenfatning af hovedtendenser i praksis

Praksis om virksomhedsoverdragelsesloven tegner følgende hovedmønstre:

Identitetstesten er fleksibel men krævende: Der gælder ingen fast procentgrænse for personaleovertagelse. I rengøringsbranchen har Arbejdsretten afvist virksomhedsoverdragelse ved 30 % og 34 % af arbejdsstyrken. For blandingsvirksomheder som ambulancetjeneste vægter materielle aktiver tungt.

Frasigelse af overenskomst er en reel mulighed: Erhververen kan frasige sig overenskomsten inden 5 uger – også ved fusion og selv når overenskomsten er hvilende hos erhververen. Men de overdragne medarbejders *individuelle* rettigheder bevares i overenskomstens resterende løbetid.

Tillidsrepræsentantbeskyttelsen er tidsbegrænset: Højesteret har fastslået, at tillidsrepræsentantens funktion ophører ved overdragelsen, når virksomheden ikke bevarer sin uafhængighed. Den residuale beskyttelse efter § 4, stk. 2, løber i en periode svarende til det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel.

Pre-pack-overdragelser kræver lovregulering: EU-Domstolens seneste praksis (Heiploeg, WIBRA) kræver, at pre-pack-procedurer er lovreguleret for at opfylde konkursundtagelsen – en ren praksisbaseret ordning opfylder ikke retssikkerhedskravet.

Rekonstruktion sidestilles med konkurs: Det nye § 2, stk. 4, fra 2021 sidestiller virksomhedsoverdragelser under rekonstruktionsbehandling med dem under konkursbehandling – erhververen indtræder kun i krav for tiden efter.

Arbejdsretlig identitet som omgælsesværn: Arbejdsretten statuerer identitet mellem selskaber med fælles ejerkreds og ledelse, der reelt driver samme virksomhed – uafhængigt af virksomhedsoverdragelseslovens formelle betingelser.

For tilgrænsende områder, se praksisoversigterne om [overenskomstovertrædelse](#), [tidsbegrænsede ansættelser](#) og [vikaransatte](#).

LOV	Virksomhedsoverdragelsesloven § 1	Virksomhedsoverdragelsesloven § 2, stk. 4
	Virksomhedsoverdragelsesloven § 4a	Virksomhedsoverdragelsesloven § 4, stk. 2
PRAKSIS	Højesteret · Højesterets dom om tillidsrepræsentantbeskyttelse ved virksomhedsoverdragelse og frasigelse af overenskomst	30.01.2024
	EU-Domstolen · Virksomhedsoverførsel og konkurs: Anvendelse af undtagelsen i direktiv 2001/23 ved "pre-pack" overdragelser	03.04.2025
	EU-Domstolen · Virksomhedsoverdragelse ved konkurs: EU-Domstolens krav til "pre-pack"-procedurer og arbejdstagerrettigheder	28.04.2022
	Arbejdsretten · Arbejdsretlig identitet mellem Human Care A/S og Hovedstadens Hjemmehjælp Service ApS – efterbetaling og bod	23.03.2026
	Arbejdsretten · Virksomhedsoverdragelse: PreMed frifindes for anciennitetskrav efter overtagelse af ambulancetjeneste fra Falck	03.12.2024
	Arbejdsretten · Virksomhedsoverdragelse i rengøringsbranchen: Frifindelse trods overtagelse af tidligere ansatte	25.10.2023
	Arbejdsretten · Virksomhedsoverdragelse i rengøringsbranchen: Anciennitetstillæg ved leverandørskift i Frederikssund Kommune	04.09.2019

REFERENCE Lovgrundlag 6 paragraffer

Virksomhedsoverdragelsesloven § 1	Virksomhedsoverdragelsesloven § 2 stk. 1
Virksomhedsoverdragelsesloven § 3	Virksomhedsoverdragelsesloven § 4
Virksomhedsoverdragelsesloven § 4a	Virksomhedsoverdragelsesloven § 5

MATERIALE Citerede afgørelser 15 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS	1
30.01.2024	Højesterets dom om tillidsrepræsentantbeskyttelse ved virksomhedsoverdragelse og frasigelse af overenskomst bs-27443-2023-hjr
EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL	5
03.04.2025	Virksomhedsoverførsel og konkurs: Anvendelse af undtagelsen i direktiv 2001/23 ved "pre-pack" overdragelser C-431/23
28.04.2022	Virksomhedsoverdragelse ved konkurs: EU-Domstolens krav til "pre-pack"-procedurer og arbejdstagerrettigheder C-237/20
11.07.2018	Virksomhedsoverdragelse i arbejdskraftintensive brancher: Overtagelse af personale i henhold til kollektiv overenskomst og direktiv 2001/23/EF C-60/17
19.07.2017	Overførsel af kommunale aktiviteter og arbejdstagerrettigheder: Beskyttelse af ansatte på ulønnet orlov (Direktiv 2001/23) C-416/16

21.06.2017	Anvendelse af direktivet om virksomhedsoverdragelse ved 'pre-pack' konkursprocedurer: Beskyttelse af arbejdstagernes rettigheder	C-126/16
------------	--	----------

ARBEJDSRETEN · SPECIALRET

8

23.03.2026	Arbejdsretlig identitet mellem Human Care A/S og Hovedstadens Hjemmehjælp Service ApS – efterbetaling og bod	2025-463
03.12.2024	Virksomhedsoverdragelse: PreMed frifindes for anciennitetskrav efter overtagelse af ambulancetjeneste fra Falck	2023-1158
25.10.2023	Virksomhedsoverdragelse i rengøringsbranchen: Frifindelse trods overtagelse af tidligere ansatte	2021-6076
04.09.2019	Virksomhedsoverdragelse i rengøringsbranchen: Anciennitetstillæg ved leverandørskift i Frederikssund Kommune	AR 2018.0299
05.10.2017	Gyldighed af opsigelse af lokalaftale om betalt frokost efter virksomhedsoverdragelse og frasigelse af overenskomst	FV 2017.0038
29.03.2016	Virksomhedsoverdragelse: Ret til frasigelse af Industriens Funktionæroverenskomst for HK-området, når overenskomsten er hvilende hos erhververen	2014.0128
19.12.2014	Hæftelse for lønkrav efter konkurs: Afvist arbejdsretlig identitet og virksomhedsoverdragelse trods genansættelse hos tidligere ejers personlige firma	AR2013.0577
31.03.2010	Arbejdsgivers frasigelse af overenskomst efter virksomhedsoverdragelse/fusion (V.O.L. § 4a)	

TVISTIGHEDSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

1

25.09.2025	Virksomhedsoverdragelse af kokkelev og godtgørelse for mangelfuld oplæring og ansættelsesvilkår	24/10766
------------	---	----------