PRAKSISOVERSIGTER · SAMLET UDGAVE

Praksis inden for *ansættelses- og arbejdsret*

Fra ansættelse til fratræden – og hver konflikt derimellem.

OVERSIGTER	AFGØRELSER	PERIODE
27	674	2000–2026

Udskrevet 27. oktober 2026. Oversigterne opdateres løbende - den nyeste version af hver oversigt findes på lovguiden.dk.

Version 27.10.2026

27 OVERSIGTER

Indhold

01	120-sygedagsreglen (funktionærlovens § 5, stk. 2)	16 afg.
02	Afskedigelse under graviditet og barsel	26 afg.
03	Aktieoptioner og bonusordninger (aktieoptionsloven, ligningslovens § 7 P, funktionærlovens § 17 a)	55 afg.
04	Aldersdiskrimination i ansættelsesforhold	22 afg.
05	Arbejdsmiljøpåbud – Arbejdstilsynets afgørelser og klagenævnets prøvelse	21 afg.
06	Arbejdsskade – anerkendelse (arbejdsulykke og erhvervssygdom)	61 afg.
07	Arbejdstid og hvileperioder (arbejdstidsloven, arbejdstidsdirektivet 2003/88/EF)	45 afg.
08	Bortvisning	16 afg.
09	Direktørkontrakter	6 afg.
10	Erhvervssygdom – anerkendelse	18 afg.
11	Etablering og drift af whistleblowerordninger (anvendelsesområde, whistleblowerenhed og fortrolighed)	8 afg.
12	Faglig voldgift	24 afg.
13	Ferieloven – feriegodtgørelse og ferieafregning	19 afg.
14	Forskelsbehandling i arbejdsforhold	27 afg.
15	Forskelsbehandling vedrørende handicap	24 afg.
16	Hvornår langvarig funktionsbegrænsning anses som et handicap	59 afg.
17	Konkurrence- og kundeklausul (ansættelsesklausulloven §§ 5-9)	9 afg.
18	Ligebehandling vedrørende køn (Ligebehandlingsnævnet)	59 afg.

19	Lærlinge- og elevtvistigheder (erhvervsuddannelsesloven §§ 63-65, Tvistighedsnævnet)	12 afg.
20	Lønmodtager vs. selvstændig erhvervsdrivende	29 afg.
21	Overenskomstovertrædelse – Arbejdsrettens bodspålæg	25 afg.
22	Tidsbegrænsede ansættelser (lov om tidsbegrænset ansættelse, rammeaftalen 1999/70/EF)	8 afg.
23	Tjenestemænds retsstilling – disciplinæransvar, uansøgt afsked og rådighedsløn	17 afg.
24	Usaglig opsigelse	17 afg.
25	Vikaransatte og vikarbureauer (vikarloven, vikardirektivet 2008/104/EF)	21 afg.
26	Virksomhedsoverdragelse (LVO)	15 afg.
27	Whistleblower-beskyttelse (lov om beskyttelse af whistleblowere)	15 afg.

Hver oversigt er et selvstændigt kapitel med introduktion, principper, gennemgang, lovgrundlag og citerede afgørelser. Titlerne er klikbare, og kapitlerne findes også som bogmærker i PDF-læseren.

01 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over 120-sygedagsreglen (funktionærlovens § 5, stk. 2)

Opsigelse med forkortet varsel efter funktionærlovens § 5, stk. 2

Version 2 Opdateret 15. jul. 2026 16 afgørelser · 2012-2025 Læs online

INTRODUKTION

120-sygedagsreglen i funktionærloven § 5, stk. 2 giver arbejdsgiveren ret til at opsige en funktionær med blot én måneds varsel, når det er skriftligt aftalt, og funktionæren inden for 12 sammenhængende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Reglen er en snæver undtagelse fra det almindelige opsigelsesvarsel på op til seks måneder, og domstolene håndhæver dens betingelser strengt: klausulen skal være udtrykkeligt aftalt, de 120 dage skal opgøres korrekt, og opsigelsen skal afgives i umiddelbar tilknytning til den 120. sygedag, mens funktionæren endnu er syg. Denne oversigt gennemgår Højesterets, landsretternes og byretternes praksis om beregning, timing, saglighed og samspillet med forskelsbehandlingsloven ved handicap.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Anvendelse af 120-dages-reglen forudsætter en udtrykkelig, skriftlig klausul i den enkelte ansættelseskontrakt; reglen kan ikke indføres alene via en kollektiv overenskomst.

02 Opsigelsen kan tidligst afgives, når arbejdsgiveren har konstateret 120 sygedage med løn, og en funktionær anses for at have oppebåret løn i 120 dage umiddelbart efter, at den normale arbejdstid på den 120. sygedag er ophørt (Højesteret 25. november 2025).

03 Opsigelsen skal ske i "umiddelbar tilknytning" til udløbet af de 120 sygedage og mens funktionæren endnu er syg; en opsigelse modtaget ca. 12 dage efter er blevet underkendt, mens opsigelse på 129½ sygedag eller inden for få dage er godkendt.

04 For fuldtidssygemeldte medregnes søn-, hellig- og andre arbejdsfri dage i de 120 dage, forudsat at funktionæren var sygemeldt både dagen umiddelbart før og dagen umiddelbart efter.

05 For deltidssygemeldte tælles kun det faktiske sygefravær forholdsmæssigt, og arbejdsfri dage medregnes ikke (U.2018.815 H).

06 En opsigelse får først retsvirkning, når den kommer frem til funktionæren; det er fremkomsttidspunktet, der afgør, om reglens frist er overholdt.

07 120-dages-reglen er som udgangspunkt forenelig med EU-retten, men forskelsbehandlingsloven går forud: reglen kan ikke anvendes på en medarbejder med handicap, hvis arbejdsgiveren kendte eller burde kende handicappet, og sygefraværet skyldes en forsømt tilpasningsforpligtelse.

08 Handicaprelateret sygefravær medregnes i de 120 dage, når tilpasningsforpligtelsen er opfyldt, og fraværet ikke behandles ringere end andet sygefravær.

09 Selv om varslingsbetingelserne er opfyldt, kan opsigelsen efter omstændighederne udløse godtgørelse for usaglig afskedigelse efter funktionærlovens § 2 b.

10 I staten finder 120-dages-reglen ikke anvendelse; den blev fravalgt ved overenskomstforhandlingerne i 1999, og opsigelse skal ske med almindeligt varsel.

§ 1 Lovgrundlaget og de fire kumulative betingelser

Udgangspunktet i funktionærloven § 5, stk. 1 er, at sygdom er lovligt forfald: funktionæren beholder sin ret til løn under sygdom, og arbejdsgiveren kan kun frigøre sig fra ansættelsesforholdet ved at iagttage det almindelige opsigelsesvarsel, der efter § 2 stiger med anciennitet til op til seks måneder.

Funktionærloven § 5, stk. 2 gør en snæver undtagelse herfra:

> *Det kan dog ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold bestemmes, at funktionæren kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i ialt 120 dage. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens funktionæren endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at funktionæren er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelse er sket.*

Bestemmelsen opstiller fire kumulative betingelser:

- en **skriftlig klausul** i det enkelte tjenesteforhold,
- **120 dages løn under sygdom** inden for 12 på hinanden følgende måneder,
- opsigelse i **umiddelbar tilknytning** til udløbet af de 120 sygedage, og
- at funktionæren **fortsat er syg**, når opsigelsen afgives.

Er blot én betingelse ikke opfyldt, er den forkortede opsigelse ugyldig, og funktionæren har krav på det fulde varsel efter § 2. Det skete i Vestre Landsrets dom **BS-950/2012-VLR** (dom om uretmæssig opsigelse i strid med 120-dages reglen) og i byretssagen fra Aalborg BS-804/2011-ALB, hvor opsigelsen faldt for sent.

Formålet fremgår allerede af de oprindelige forarbejder fra 1948. Undtagelsen skulle hindre, at arbejdsgiveren "straks af Funktionærens Sygdom skal føle sig tilskyndet til at opsige denne", og adgangen til forkortet varsel blev netop betinget af, "at Opsigelsen sker i umiddelbar Tilknytning til Udløbet af de 120 Sygedage, og medens Funktionæren endnu er syg". Bestemmelsen har haft samme materielle indhold siden 1948 og er ikke ændret ved senere lovbekendtgørelser.

LOV Funktionærloven § 2 | Funktionærloven § 5, stk. 1, 2

PRAKSIS **Landsretten** · Dom om uretmæssig opsigelse i strid med 120-dages reglen i funktionærloven 18.03.2014

Byretten · Sag om rettidig opsigelse efter 120-dages sygeperiode 21.03.2012

§ 2 Kravet om en skriftlig 120-dages-klausul i den enkelte kontrakt

Reglen finder kun anvendelse, hvis den er aftalt "ved skriftlig kontrakt i det enkelte tjenesteforhold", jf. § 5, stk. 2. Det er ikke tilstrækkeligt, at parterne generelt henviser til funktionærloven – den forkortede opsigelsesadgang skal fremgå udtrykkeligt af den konkrete ansættelseskontrakt.

Kravet er et bevidst valg fra lovgivers side. Efter 1948-forarbejderne foreslog udvalget, "at det udtrykkelig udtales, at Undtagelsesbestemmelsen for at have Gyldighed skal indføjes i den enkelte Tjenestekontrakt. Herved klargøres det tydeligt for Funktionæren, at Reglen gælder for hans Kontraktforhold, og det undgaas, at Reglen kan indføres gennem en kollektiv Bestemmelse i Organisationsaftaler." En 120-dages-adgang kan altså ikke støttes alene på en kollektiv overenskomst; den skal stå i den individuelle kontrakt.

I praksis er klausulen typisk formuleret som en gengivelse af lovteksten. I Østre Landsrets dom BS-31626/2019-OLR indeholdt ansættelsesaftalen et selvstændigt punkt "Opsigelse med forkortet opsigelsesvarsel", der ordret gentog betingelserne i § 5, stk. 2. Tilsvarende var der en skriftlig 120-dages-aftale i byretssagerne BS-58428/2023-GLO og BS-17217/2019-GLO. Foreligger der ingen sådan skriftlig klausul, må arbejdsgiveren anvende det almindelige varsel efter § 2, uanset hvor langt sygefraværet er.

LOV Funktionærloven § 5, stk. 2

PRAKSIS
Landsretten · Stadfæstelse af dom vedrørende 120-dagesreglen i funktionærloven 30.06.2020
Byretten · Gyldighed af opsigelse efter 120-dagesreglen: Virkning fra fremkomst fremfor afsendelse 16.04.2024
Byretten · Opsigelse efter 120-dages reglen: Spørgsmål om 'umiddelbar tilknytning' ved afbrudt sygeforløb 16.01.2020

§ 3 Beregningen af de 120 sygedage: fuldtids- kontra deltidssygemelding

De 120 dage opgøres som dage, hvor funktionæren har "oppebåret løn under sygdom" inden for 12 på hinanden følgende måneder. Hele sygedage tæller fuldt, men den centrale – og hyppigst omtvistede – sondring går mellem fuldtids- og deltidssygemelding, navnlig i forhold til om weekender, helligdage og andre arbejdsfri dage skal med.

Situation	Tælles arbejdsfri dage (søn-/hellig-/fridage) med?	Retskilde
Fuldtidssygemelding	Ja – når funktionæren var fuldtidssygemeldt både dagen umiddelbart før og dagen umiddelbart efter	**U.1951.166/2 SH**; Højesteret 16. marts 2022
Deltidssygemelding	Nej – kun det faktiske sygefravær medregnes forholdsmæssigt	**U.2018.815 H**

For **fuldtidssygemeldte** har det siden **U.1951.166/2 SH** været fast praksis, at søn-, hellig- og andre arbejdsfri dage tælles med. Højesteret bekræftede dette i dommen af 16. marts 2022, BS-50624/2020-HJR, og afviste dermed, at den nyere praksis for deltidssygemeldte skulle overføres til fuldtidssygemeldte. Allerede i 2019 havde Højesteret nægtet at admittere direkte anke af spørgsmålet fra Sø- og Handelsretten, jf. BS-24763/2019-HJR og BS-24760/2019-HJR.

Begrundelsen for at medregne arbejdsfri dage er en rimelighedsbetragtning. Østre Landsret formulerede den i BS-31626/2019-OLR således:

> *Landsrettens opfattelse skal også ses i lyset af, at retspraksis, hvorefter arbejdsfri dage kan medregnes i de 120 dage, hvis den ansatte har været fuldtidssygemeldt dagen umiddelbart før og dagen umiddelbart efter den eller de pågældende arbejdsfri dage, må bygge på en forudsætning om, at arbejdsgiveren med rimelighed må formode, at den ansatte også er syg i de (mellemliggende) arbejdsfri dage.*

For **deltidssygemeldte** fastslog Højesteret i **U.2018.815 H**, at arbejdsfri dage ikke medregnes; her tælles kun det faktiske fravær, så en halv sygedag tæller som en halv dag. Sondringen begrundes med, at arbejdsgiveren ved en deltidssygemelding selv accepterer den nedsatte arbejdstid og derfor ikke på samme måde kan formode, at funktionæren er syg på de mellemliggende fridage. I byretssagen BS-17217/2019-GLO forsøgte funktionæren at overføre deltidsprincippet til en fuldtidssygemelding og gøre gældende, at fraværet kun udgjorde 98,58 dage; retten afviste dette og fastholdt, at søn- og helligdage fortsat indregnes for fuldtidssygemeldte.

LOV Funktionærloven § 5, stk. 2

PRAKSIS

Højesteret · Beregning af 120-dages-reglen ved fuldtidssygemelding: Medregning af arbejdsfri dage	16.03.2022
Højesteret · Højesterets afvisning af anke vedrørende 120-dages-reglen for fuldtidssygemeldte	11.09.2019
Højesteret · Højesterets afvisning af direkte anke i sag om 120-dages-reglen ved fuldtidssygemelding	11.09.2019
Landsretten · Stadfæstelse af dom vedrørende 120-dagesreglen i funktionærloven	30.06.2020
Byretten · Opsigelse efter 120-dages reglen: Spørgsmål om 'umiddelbar tilknytning' ved afbrudt sygeforløb	16.01.2020

§ 4 Timingkravet: "umiddelbar tilknytning" og "mens funktionæren endnu er syg"

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den afgives i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage og mens funktionæren endnu er syg. Timingen har givet anledning til flere principielle sager, både om hvornår opsigelsen tidligst kan afgives, og hvornår den bliver for sen.

Hvornår tidligst? Opsigelsen kan først afgives, når de 120 sygedage er udløbet. Højesteret præciserede i den seneste dom af 25. november 2025, BS-64381/2024-HJR, to principper:

> *En opsigelse efter bestemmelsen kan først afgives, når arbejdsgiveren har konstateret, at funktionæren har haft 120 sygedage med løn. En funktionær anses for at have oppebåret løn i 120 sygedage umiddelbart efter, at den normale arbejdstid på den 120. sygedag er ophørt.*

Det er altså ikke et krav, at hele døgnet er passeret. I sagen var funktionærens normale arbejdstid kl. 8.30-15.00, og en opsigelse afsendt kl. 16.41 samme dag var rettidig. Østre Landsret havde nået samme resultat i BS-21891/2024-OLR: "meddelelse om opsigelse [findes] tidligst at kunne afgives, når 120 sygedage er udløbet".

Ca. 40 timers lejlighedsvist aftenoverarbejde ændrede ikke vurderingen af, hvornår den "normale arbejdstid" ophørte.

Fremkomsttidspunktet er afgørende. En opsigelse er et påbud, der først får retsvirkning, når det kommer frem til funktionæren. Byretten i Glostrup lagde i BS-58428/2023-GLO vægt herpå: et brev afsendt på den 120. sygedag, men modtaget på den 122. sygedag, mens funktionæren stadig var syg, var rettidigt.

> *Ved vurderingen om, hvornår en funktionær er opsagt, finder retten, at der som udgangspunkt må lægges vægt på det tidspunkt, da opsigelsen er kommet frem til funktionæren.*

Hvornår for sent? Den ydre grænse måles i sygedage og kalenderdage. Højesteret har accepteret opsigelse helt frem til den 129½ sygedag, når sygefraværet fortsatte i umiddelbar forlængelse af den 120. dag (**U.1973.555 H**), og Højesteret bekræftede i dommen af 19. december 2023, BS-18339/2023-HJR (U.2024.1321 H), kravet om umiddelbar tilknytning; efterfølgende byretspraksis har lagt til grund, at en opsigelse afgivet under ca. 10 dage efter udløbet af de 120 sygedage – mens funktionæren fortsat var syg – opfylder betingelsen. Omvendt blev en opsigelse, der først kom frem 12 dage (på den 132. sygedag) efter udløbet, underkendt som for sen i BS-804/2011-ALB, hvorefter funktionæren fik sit sædvanlige varsel på seks måneder.

Afbrudt sygeforløb og raskmelding. Reglen kan kun bruges, mens funktionæren er syg. Er funktionæren midlertidigt rask, når de 120 dage nås, er arbejdsgiveren ikke afskåret fra senere at opsige i tilknytning til et efterfølgende sygefravær, men fravær fra et tidligere, afsluttet forløb kan ikke uden videre genanvendes efter en raskmelding (**U.1994.661 V**). I BS-17217/2019-GLO accepterede retten, at arbejdsgiveren ved et afbrudt forløb havde en kort frist til at overveje situationen og først opsagde ved en fornyet sygemelding. En opsigelse afgivet efter en raskmelding er derimod ugyldig – men når opsigelsen først er gyldigt afgivet, berøres den ikke af, at funktionæren efterfølgende vender tilbage til arbejdet.

LOV	Funktionærloven § 5, stk. 2	
PRAKSIS	**Højesteret** · Gyldigheden af opsigelse efter 120-dagesreglen afgivet på den 120. sygedag efter arbejdstids ophør	25.11.2025
	Højesteret · Fortolkning af 120-dagesreglen: Krav om umiddelbar tilknytning ved opsigelse med forkortet varsel	19.12.2023
	Landsretten · Landsretten stadfæster dom om opsigelse i funktionærforhold efter 120-dages reglen, da opsigelsen blev afsendt efter normal arbejdstids ophør.	19.09.2024
	Byretten · Gyldighed af opsigelse efter 120-dagesreglen: Virkning fra fremkomst fremfor afsendelse	16.04.2024
	Byretten · Opsigelse efter 120-dages reglen: Spørgsmål om 'umiddelbar tilknytning' ved afbrudt sygeforløb	16.01.2020
	Byretten · Sag om rettidig opsigelse efter 120-dages sygeperiode	21.03.2012

§ 5 Handicap og samspillet med forskelsbehandlingsloven (Ring og Werge)

Når sygefraværet skyldes et handicap, kolliderer 120-dages-reglen med forbuddet mod forskelsbehandling. Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1 forbyder forskelsbehandling ved bl.a. afskedigelse, § 1 omfatter handicap, § 2 a pålægger arbejdsgiveren at træffe hensigtsmæssige tilpasningsforanstaltninger, og § 7 hjemler godtgørelse. Loven gennemfører beskæftigelsesdirektivet (2000/78/EF).

I de forenede sager **C-335/11 og C-337/11 (Ring og Werge)** tog EU-Domstolen stilling til netop den danske 120-dages-regel. Som gengivet i Vejledning om forskelsbehandlingsloven, pkt. 4.1.2 udtalte Domstolen i præmis 92:

> *... at direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at det er til hinder for en national bestemmelse, hvorefter en arbejdsgiver kan opsige en handicappet arbejdstager med et forkortet varsel, hvis den pågældende har oppebåret løn under sygdom i, i alt 120 dage inden for 12 på hinanden følgende måneder, når sygefraværet er en følge af arbejdstagerens handicap, medmindre denne bestemmelse forfølger et legitimt mål og ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at nå dette mål ...*

Ved den efterfølgende danske behandling af Werge-sagen fandt Højesteret, at 120-dages-reglen **generelt** består proportionalitetsprøven:

> *Bestemmelsen i funktionærlovens § 5, stk. 2, har til formål bl.a. at undgå, at en arbejdsgiver i tilfælde af en medarbejders sygdom skal føle sig tilskyndet til straks at opsige denne, og det er en refleksvirkning af bestemmelsen, at det er lettere for en person med risiko for sygefravær at opnå ansættelse. ... Højesteret finder, at bestemmelsen ... ikke går ud over, hvad der er nødvendigt for at nå målet, heller ikke i forhold til handicappede.*

Reglen er derfor som udgangspunkt forenelig med EU-retten, og handicaprelateret sygefravær medregnes i de 120 dage. **Men forskelsbehandlingsloven går forud i en central undtagelse.** I den såkaldte Skibby Supermarked-sag fastslog Højesteret ifølge samme vejledning, at 120-dages-reglen ikke kan anvendes på en medarbejder med handicap, "hvis arbejdsgiveren har kendskab til handicappet og medarbejderens sygefravær er en følge af, at arbejdsgiveren har undladt at foretage fornødne tilpasningsforanstaltninger". Det afgørende er altså, om arbejdsgiveren har opfyldt sin tilpasningsforpligtelse efter § 2 a, og om det handicaprelaterede fravær ikke behandles ringere end andet fravær. Medarbejderen har bevisbyrden for, at arbejdsgiveren kendte eller burde kende handicappet.

EU-Domstolens nyere praksis understreger tilpasningsforpligtelsens vægt. I C-795/19 fandt Domstolen en absolut udelukkelse uforholdsmæssig, når der ikke var mulighed for individuel vurdering og rimelige tilpasninger. I C-631/22 og C-5/24 – sidstnævnte netop om afskedigelse ved overskridelse af en sygeperiode – kræver Domstolen, at arbejdsgiveren overvejer tilpasninger i rimeligt omfang, før en handicappet arbejdstager afskediges på grund af uarbejdsdygtighed.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 1 · Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1 · Forskelsbehandlingsloven § 2a · Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1 · Funktionærloven § 5, stk. 2

PRAKSIS

EU-Domstolen · Afskedigelse af handicappet arbejdstager ved overskridelse af sygeperiode og kravet om tilpasninger i rimeligt omfang	11.09.2025
EU-Domstolen · Krav om tilpasninger i rimeligt omfang før opsigelse af handicappet medarbejder grundet uarbejdsdygtighed	18.01.2024
EU-Domstolen · Forskelsbehandling på grund af handicap: Krav til fængselstjenestemænds høreevne og pligten til rimelig tilpasning	15.07.2021

§ 6 Saglighedsprøvelsen efter § 2 b trods overholdt varslingsregel

Overholdelse af 120-dages-betingelserne gør selve varslet lovligt, men afgør ikke i sig selv, om opsigelsen er saglig. Varslingsspørgsmålet (hvor langt varsel?) og saglighedsspørgsmålet (var afskedigelsen rimeligt

begrundet?) er to selvstændige prøvelser. Efter funktionærloven § 2 b, stk. 1 skal arbejdsgiveren betale godtgørelse, hvis opsigelsen af en funktionær med mindst ét års anciennitet ikke er rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold.

I praksis nedlægger funktionæren typisk en principal påstand om, at 120-dages-betingelserne ikke er opfyldt (og dermed krav på fuldt varsel), og en subsidiær påstand om § 2 b-godtgørelse. Hvor betingelserne er opfyldt, og opsigelsen reelt er begrundet i det langvarige sygefravær, har domstolene som udgangspunkt ikke tilkendt godtgørelse. I BS-17217/2019-GLO var parterne enige om, at afskedigelsen var saglig, hvis betingelserne for anvendelse af reglen var opfyldt, og retten skulle derfor ikke tage stilling til § 2 b.

§ 2 b bevarer dog selvstændig betydning, og de to spørgsmål påberåbes ofte sammen – som i Østre Landsrets BS-6403/2020-OLR og Højesterets BS-18339/2023-HJR, der begge angår både § 5, stk. 2, og § 2 b. Den vigtigste situation, hvor godtgørelse kan komme på tale trods et formelt korrekt varsel, er handicaptilfældene: har arbejdsgiveren tilsidesat sin tilpasningsforpligtelse, er opsigelsen ikke rimeligt begrundet, og der kan tilkendes godtgørelse efter forskelsbehandlingslovens § 7 (og efter omstændighederne § 2 b). Godtgørelsen efter § 2 b afhænger af anciennitet og kan udgøre op til tre måneders løn (for funktionærer fyldt 30 år) og op til fire eller seks måneders løn efter henholdsvis 10 og 15 års ansættelse.

LOV	Funktionærloven § 2b, stk. 1 · Funktionærloven § 5, stk. 2	
PRAKSIS	**Højesteret** · Fortolkning af 120-dagesreglen: Krav om umiddelbar tilknytning ved opsigelse med forkortet varsel	19.12.2023
	Landsretten · Dom om opsigelse efter 120-dagesreglen i funktionærloven	30.05.2022
	Byretten · Opsigelse efter 120-dages reglen: Spørgsmål om 'umiddelbar tilknytning' ved afbrudt sygeforløb	16.01.2020

§ 7 Fravær uden for reglen og overenskomstmæssige særregler

Ikke alt fravær kan tælles med i de 120 dage, og reglen kan være helt fravalgt i visse sektorer.

Graviditets- og barselsbetinget fravær. Fravær, der er beskyttet af ligebehandlingsloven – herunder graviditetsbetinget sygefravær og barselsorlov – rejser selvstændige spørgsmål og kan ikke uden videre indgå i 120-dages-opgørelsen på linje med almindeligt sygefravær, da det ville kunne udgøre kønsdiskrimination. Den nærmere beskyttelse behandles i praksisoversigten om graviditet og barsel ved afskedigelse.

Handicaprelateret fravær ved forsømt tilpasning. Som beskrevet ovenfor kan sygedage, der er en følge af, at arbejdsgiveren har undladt at foretage rimelige tilpasninger for en medarbejder med handicap, ikke tælles med, når arbejdsgiveren kendte eller burde kende handicappet.

Statens fravalg af reglen. 120-dages-reglen kan fraviges ved overenskomst, og i staten er den helt fravalgt. Det fremgår af fællesoverenskomsternes fælles regelsæt, fx Cirkulære om overenskomst for akademikere i staten § 20: "Ved overenskomstforhandlingerne i 1999 blev det aftalt, at reglen om opsigelse med forkortet varsel på grund af sygdom (120-dagesreglen) ikke finder anvendelse. Opsigelse skal ske med almindeligt varsel." En eventuel afskedigelse på grund af sygefravær skal i staten i stedet vurderes konkret, og ansættelsesmyndigheden skal overveje personalepolitiske foranstaltninger, herunder job på særlige vilkår, før der afskediges. Omvendt viser ældre særcirkulærer, at reglen også kan modificeres i skærpende eller lempende retning – fx det tidligere cirkulære for kontorfunktionærer ved arbejdsformidlingskontorerne, hvor varslet efter 120 sygedage var 1, 3 eller 4 måneder afhængigt af anciennitet.

Disse forhold understreger, at 120-dages-reglen ikke gælder automatisk: den forudsætter både en gyldig kontraktklausul og, at hverken lovgivning eller overenskomst afskærer dens anvendelse på det konkrete fravær.

LOV Funktionærloven § 5, stk. 2

§ 8 Sammenfatning: tjekliste for en gyldig 120-dages-opsigelse

Praksis kan sammenfattes i en tjekliste. En opsigelse med forkortet varsel efter § 5, stk. 2 er kun gyldig, når samtlige punkter er opfyldt:

1. **Skriftlig klausul.** Den forkortede opsigelsesadgang er udtrykkeligt aftalt i den enkelte ansættelseskontrakt – ikke blot i en overenskomst.
2. **120 sygedage med løn inden for 12 sammenhængende måneder.** For fuldtidssygemeldte medregnes søn-, hellig- og andre arbejdsfri dage, når funktionæren var syg både dagen før og efter (Højesteret 16. marts 2022, BS-50624/2020-HJR). For deltidssygemeldte tælles kun det faktiske fravær forholdsmæssigt (**U.2018.815 H**).
3. **Umiddelbar tilknytning.** Opsigelsen afgives tidligst efter, at den normale arbejdstid på den 120. sygedag er ophørt, og senest inden for få dage/få sygedage efter udløbet; den skal komme frem, mens funktionæren fortsat er syg (Højesteret 25. november 2025, BS-64381/2024-HJR). En opsigelse, der først kommer frem ca. 12 dage efter, er for sen (BS-804/2011-ALB).
4. **Ingen retlig hindring.** Fraværet er ikke beskyttet af ligebehandlingsloven (barsel/graviditet), og hvis der er tale om handicap, har arbejdsgiveren opfyldt sin tilpasningsforpligtelse efter forskelsbehandlingslovens § 2 a.

Er blot ét punkt ikke opfyldt, gælder det fulde opsigelsesvarsel efter § 2, og funktionæren kan kræve forskellen erstattet. Selv når alle punkter er opfyldt, kan opsigelsen efter omstændighederne prøves for saglighed efter § 2 b – navnlig i handicapsager. Berettigelsen af en 120-dages-opsigelse er senest bekræftet i byretssagen BS-686/2019-ODE, der ligesom den øvrige praksis viser, at arbejdsgiveren bærer bevisbyrden for, at betingelserne er opfyldt.

LOV Funktionærloven § 2 · Funktionærloven § 2b, stk. 1 · Funktionærloven § 5, stk. 2

PRAKSIS **Højesteret** · Gyldigheden af opsigelse efter 120-dagesreglen afgivet på den 120. sygedag efter arbejdstids ophør 25.11.2025

Højesteret · Beregning af 120-dages-reglen ved fuldtidssygemelding: Medregning af arbejdsfri dage 16.03.2022

Byretten · Sag om berettigelsen af en opsigelse i henhold til funktionærlovens 120-dages regel 08.07.2019

Byretten · Sag om rettidig opsigelse efter 120-dages sygeperiode 21.03.2012

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 2	stk. 1	Forskelsbehandlingsloven § 2a	
Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 1	Funktionærloven § 2	
Funktionærloven § 2b	stk. 1	Funktionærloven § 5	stk. 1, 2

MATERIALE Citerede afgørelser

16 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 5

25.11.2025	Gyldigheden af opsigelse efter 120-dagesreglen afgivet på den 120. sygedag efter arbejdstids ophør	64381-2024
19.12.2023	Fortolkning af 120-dagesreglen: Krav om umiddelbar tilknytning ved opsigelse med forkortet varsel	bs-18339-2023-hjr
16.03.2022	Beregning af 120-dages-reglen ved fuldtidssygemelding: Medregning af arbejdsfri dage	bs-50624-2020-hjr
11.09.2019	Højesterets afvisning af direkte anke i sag om 120-dages-reglen ved fuldtidssygemelding	24760-2019-hjr
11.09.2019	Højesterets afvisning af anke vedrørende 120-dages-reglen for fuldtidssygemeldte	24763-2019-hjr

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL 3

11.09.2025	Afskedigelse af handicappet arbejdstager ved overskridelse af sygeperiode og kravet om tilpasninger i rimeligt omfang	C-5/24
18.01.2024	Krav om tilpasninger i rimeligt omfang før opsigelse af handicappet medarbejder grundet uarbejdsdygtighed	C-631/22
15.07.2021	Forskelsbehandling på grund af handicap: Krav til fængselstjenestemænds høreevne og pligten til rimelig tilpasning	C-795/19

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS 4

19.09.2024	Landsretten stadfæster dom om opsigelse i funktionærforhold efter 120-dages reglen, da opsigelsen blev afsendt efter normal arbejdstids ophør.	10286-12084
30.05.2022	Dom om opsigelse efter 120-dagesreglen i funktionærloven	3622-4342
30.06.2020	Stadfæstelse af dom vedrørende 120-dagesreglen i funktionærloven	2699-3215
18.03.2014	Dom om uretmæssig opsigelse i strid med 120-dages reglen i funktionærloven	5716-6830

BYRETTEN · FØRSTE INSTANS 4

16.04.2024	Gyldighed af opsigelse efter 120-dagesreglen: Virkning fra fremkomst fremfor afsendelse	10268-12062
16.01.2020	Opsigelse efter 120-dages reglen: Spørgsmål om 'umiddelbar tilknytning' ved afbrudt sygeforløb	3605-4323
08.07.2019	Sag om berettigelsen af en opsigelse i henhold til funktionærlovens 120-dages regel	2179-2600
21.03.2012	Sag om rettidig opsigelse efter 120-dages sygeperiode	5682-6795

02 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over afskedigelse under graviditet og barsel

Omvendt bevisbyrde, omplaceringspligt og godtgørelsesniveau

Version 2 Opdateret 27. jun. 2026 26 afgørelser · 2011–2026 Læs online

INTRODUKTION

Ligebehandlingslovens §§ 9 og 16 forbyder afskedigelse og anden mindre gunstig behandling af lønmodtagere på grund af graviditet, barsel, adoption eller fertilitetsbehandling. Sker afskedigelsen under graviditet eller barselsorlov, gælder en omvendt bevisbyrde, hvor det påhviler arbejdsgiveren at godtgøre, at beslutningen ikke var begrundet i disse forhold. Praksis fra Højesteret, landsretterne, Arbejdsretten og Ligebehandlingsnævnet viser et konsistent mønster: bevisbyrden er streng, og arbejdsgiveren skal dokumentere en reel, saglig begrundelse – typisk økonomisk nødvendighed, objektive udvælgelseskriterier og undersøgelse af omplaceringsmuligheder. Godtgørelsen udgør som udgangspunkt 6 måneders løn ved kort anciennitet og 9 måneders løn ved længere ansættelse, men kan ved grove tilfælde overstige dette niveau.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Afskedigelse under graviditet eller barselsorlov udløser omvendt bevisbyrde efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 4 – arbejdsgiveren skal godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten eller fraværet.

02 Afskedigelse uden for barselsorlov (men i forbindelse med graviditet eller fertilitetsbehandling) bedømmes efter delt bevisbyrde efter § 16 a – lønmodtageren skal først påvise faktiske omstændigheder, der giver formodning for forskelsbehandling.

03 Beskyttelsen i § 9 omfatter ikke kun afskedigelse, men også anden mindre gunstig behandling – herunder forringelse af barselsvilkår, ophør af tilkaldevagter og væsentlige vilkårsændringer.

04 Det er ikke en betingelse for godtgørelse efter § 16, stk. 2, at lønmodtageren fratræder stillingen – godtgørelse kan tilkendes også ved vilkårsforringelse, hvor ansættelsen fortsætter.

05 Beskyttelsen mod afskedigelse på grund af fertilitetsbehandling kræver, at der er indledt egentlig behandling, der har aktualiseret en graviditetsmulighed – planlagte, men ikke påbegyndte behandlinger falder uden for § 9, men kan være beskyttet af det generelle forskelsbehandlingsforbud i § 4.

06 Rimeligheden af en afskedigelse vurderes ud fra forholdene på opsigelsestidspunktet – omplaceringspligten strækker sig ikke til stillinger, der bliver ledige efter opsigelsestidspunktet.

07 Ved nedskæringer kan arbejdsgiveren løfte bevisbyrden ved at dokumentere reel økonomisk nødvendighed, objektive udvælgelseskriterier og fraværsneutral vurdering af kompetencer.

08 Manglende skriftlige advarsler, tilbagedaterede opsigelser og nyansættelser kort efter afskedigelsen er tungtvejende indicier, der kan hindre arbejdsgiveren i at løfte bevisbyrden.

09 Godtgørelsen fastsættes som udgangspunkt til 6 måneders løn ved kort anciennitet (under ca. 1-2 år) og 9 måneders løn ved længere anciennitet – ved særligt grove krænkelser kan beløbet fastsættes højere.

10 Beskyttelsen mod afskedigelse i § 9 gælder også fædre og partnere – herunder ved fædreorlov, forældreorlov og fertilitetsbehandling af partneren.

11 Afskedigelsesnævnets og Ligebehandlingsnævnets afgørelser afvises til domstolene, når sagens afgørelse afhænger af modstridende forklaringer, der kræver mundtlig bevisførelse.

§ 1 Lovgrundlag: Beskyttelsen i ligebehandlingslovens §§ 9 og 16

Kernebestemmelsen er ligebehandlingslovens § 9, der forbyder en arbejdsgiver at afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling på grund af graviditet, barsel eller adoption. Bestemmelsen beskytter også lønmodtagere, der har fremsat krav om fravær efter barselslovens §§ 6-14 a, herunder fædreorlov og forældreorlov, samt – siden 2024 – sociale forældres fravær efter barselslovens §§ 23 b og 23 c.

Sanktionen for overtrædelse fremgår af ligebehandlingslovens § 16. Stk. 1 giver mulighed for underkendelse af afskedigelsen, mens stk. 2 fastsætter, at arbejdsgiveren skal betale en godtgørelse, hvis afskedigelsen ikke underkendes, eller hvis lønmodtageren udsættes for anden mindre gunstig behandling. Godtgørelsen fastsættes efter stk. 3 under hensyn til ansættelsestid og sagens omstændigheder.

Den omvendte bevisbyrde i § 16, stk. 4 er central: sker afskedigelsen under graviditet eller under fravær efter barselsloven, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold. Uden for disse perioder gælder den delte bevisbyrde i § 16 a, hvor lønmodtageren først skal påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode forskelsbehandling.

Forarbejderne til den oprindelige lov (1989) fastslog, at bevisbyrden for, at en afskedigelse *under* fravær ikke er begrundet i graviditet eller barsel, pålægges arbejdsgiveren, mens almindelige bevisregler gælder uden for disse perioder. Ved nyaffattelsen i 2013 blev beskyttelsen præciseret til også at omfatte "anden mindre gunstig behandling" – ikke kun afskedigelse – og den omvendte bevisbyrde blev udvidet tilsvarende.

Endelig har lønmodtageren efter § 16, stk. 5 krav på en *skriftlig fyldestgørende begrundelse* for afskedigelsen, hvis den sker under barselsorlov.

Barselsvejledningen sammenfatter retstilstanden således: omvendt bevisbyrde gælder ved afskedigelse under graviditet og retsbaseret orlov; delt bevisbyrde gælder ved fertilitetsbehandling og ved orlov, der kræver arbejdsgiverens accept. Vejledningen understreger, at der efter retspraksis kræves "ganske meget" for at løfte den omvendte bevisbyrde.

LOV Barselsloven § 6 Ligebehandlingsloven § 9 Ligebehandlingsloven § 16, stk. 1-5

Ligebehandlingsloven § 16a

§ 2 Den omvendte bevisbyrde: Hvornår løfter arbejdsgiveren den?

Den omvendte bevisbyrde efter § 16, stk. 4 er i praksis streng. Højesteret har i Sag 259/2014 (U.2016.2026H) opstillet det principielle udgangspunkt:

> *"Ved vurderingen af, om arbejdsgiveren har løftet sin bevisbyrde for, at afskedigelsen ikke er begrundet i graviditeten, kan det efter omstændighederne få betydning, hvis arbejdsgiveren ikke har udnyttet en eventuel mulighed for omplacering til en stilling, som var ledig i tiden op til opsigelsestidspunktet."*

I denne sag frifandtes arbejdsgiveren, fordi beslutningen om afskedigelse var truffet og fastlagt i et ledelsesmøde *før* graviditeten blev kendt, og fordi de potentielle omplaceringsmuligheder enten allerede var besat eller krævede kompetencer, som lønmodtageren ikke besad.

I Arbejdsrettens praksis frifandtes AVK Gummi A/S i sag 20200439 (2020), hvor opmanden fandt, at afskedigelsen var begrundet i dokumenteret ordrenedgang og objektive kriterier (laveste effektivitet, højest omkostning), og at beslutningen var truffet dagen før lønmodtageren oplyste om sin graviditet. Tilsvarende frifandtes en pensionskasse i FV 2023-1289 (2024), hvor afskedigelsen indgik i en sparerunde med nedlæggelse af 16 stillinger, og hvor den varslede forældreorlov ikke fandtes at have haft indflydelse.

Omvendt fandt Arbejdsrettens opmand i sag 20100925 (2011), at bevisbyrden ikke var løftet, da afskedigelsen skete blot to uger efter sygemeldingen uden forudgående påtaler, og da der forelå modstridende forklaringer om arbejdsgiverens kendskab til graviditeten:

> *"Bevistivl herom vil således komme arbejdsgiveren til skade."*

Ligebehandlingsnævnet har i adskillige afgørelser understreget, at nyansættelser kort efter afskedigelsen kraftigt svækker arbejdsgiverens begrundelse. I sag 23-53084 (2025) var en ny medarbejder ansat 17 dage efter afskedigelsen, og i sag 19-21637 (2020) slog virksomheden en tilsvarende stilling op få dage før klagerens fratræden – i begge tilfælde fandtes bevisbyrden ikke løftet.

Modsat accepterede nævnet i sag 21-9868 (2022) arbejdsgiverens begrundelse, fordi den nyopslåede stilling krævede væsentligt andre kvalifikationer end klagerens, og omstruktureringen var dokumenteret reel.

LOV	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4	
PRAKSIS	**Højesteret** · Afskedigelse af gravid medarbejder: Omplaceringspligt og bevisbyrde efter ligebehandlingsloven	25.10.2016
	Arbejdsretten · Afskedigelse efter varsling af forældreorlov: Sagsøger får ikke godtgørelse efter Ligebehandlingsloven eller Funktionærloven	04.04.2024
	Arbejdsretten · Saglig afskedigelse af gravid medarbejder grundet kapacitetstilpasning og lav effektivitet	25.08.2020
	Arbejdsretten · Godtgørelse for usaglig afskedigelse under graviditet: Virksomhed løftede ikke den skærpede bevisbyrde	08.03.2011
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold	12.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af kontorassistent under barsel var sagligt begrundet i omstrukturering og manglende kvalifikationer	12.11.2022

Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for afskedigelse af jurist under barselsorlov i forbindelse med omstrukturering 04.08.2020

§ 3 Fertilitetsbehandling: Beskyttelsens rækkevidde

Højesteret har i sin nyeste dom – BS-28980/2024-HJR (2025) – taget stilling til den præcise grænse for beskyttelsens indtræden ved fertilitetsbehandling. Dommen fastslår, at § 9 alene beskytter lønmodtagere, der har indledt *egentlig* behandling:

> *"Det er således, som anført af landsrettens flertal, ikke tilstrækkeligt for at blive omfattet af beskyttelsen i § 9, at kvinden er blevet udredt, og at der er lagt en plan for en kommende fertilitetsbehandling."*

Samtidig fastslog Højesteret imidlertid, at en afskedigelse begrundet i *planlagt* fertilitetsbehandling kan udgøre direkte kønsdiskrimination i strid med det generelle forskelsbehandlingsforbud i ligebehandlingslovens § 4. I den konkrete sag var lønmodtageren opsagt uden begrundelse efter kun 29 arbejdsdage, umiddelbart efter at have orienteret sin leder om den kommende ægudtagning. Godtgørelsen blev fastsat til 150.000 kr. – svarende til § 9-niveauet på 6 måneders løn – idet retten udtalte:

> *"Det er således uden betydning for bedømmelsen af krænkelsens grovhed, om A blev afskediget før eller efter fertilitetsbehandlingens påbegyndelse."*

Disse principper understøttes af barselsvejledningen, der beskriver retstilstanden: ved afskedigelse af en person under fertilitetsbehandling gælder delt bevisbyrde, og beskyttelsen indtræder først, når vedkommende indleder den egentlige behandling, der kan føre til graviditet.

Ligebehandlingsnævnet har i flere sager afvist klager om afskedigelse under fertilitetsbehandling til mundtlig bevisførelse ved domstolene, når de faktuelle omstændigheder var uklare – fx i sag 22-43480 (2025) og sag 2016-6810-14002 (2017). Omvendt fandt nævnet i sag 24-54165 (2026) bevisbyrden løftet, da timereduktionen nøjagtigt svarede til den oprindelige budgetnormering.

LOV `Ligebehandlingsloven § 4` `Ligebehandlingsloven § 9`

PRAKSIS

Højesteret · Afskedigelse på grund af planlagt fertilitetsbehandling var i strid med ligebehandlingslovens § 4 15.04.2025

Byretten · Afskedigelse af medarbejder i fertilitetsbehandling udgjorde ulovlig forskelsbehandling og udløste godtgørelse på 150.000 kr. 22.11.2022

Ligebehandlingsnævnet · Psykolog i fertilitetsbehandling afskediget efter afslag på timereduktion: Ligebehandlingsnævnets vurdering af økonomisk begrundelse 18.02.2026

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - fertilitetsbehandling - parts- og vidneforklaringer 17.06.2025

§ 4 Omplaceringspligt og tidspunkt for vurdering

Højesteret fastslog i Sag 259/2014 (U.2016.2026H) et principielt standpunkt om omplaceringspligtens rækkevidde:

> *"Det er et almindeligt ansættelsesretligt princip, at rimeligheden af en afskedigelse skal vurderes ud fra forholdene på opsigelsestidspunktet. Højesteret finder, at dette også gælder ved bedømmelse af lovligheden af en afskedigelse efter reglerne i ligebehandlingsloven."*

Dermed strækker omplaceringspligten sig ikke til stillinger, der først bliver ledige *efter* opsigelsestidspunktet. Højesteret understregede endvidere, at ligebehandlingsdirektivet ikke indeholder en pligt til positiv særbehandling af gravide:

> *"Ligebehandlingsdirektivet indeholder ikke en pligt til positiv særbehandling af gravide medarbejdere, herunder i forhold til at undersøge muligheden for omplacering som alternativ til afskedigelse."*

Dog tillagde retten det betydning, om arbejdsgiveren havde undersøgt omplaceringsmuligheder i tiden *op til* opsigelsestidspunktet. I praksis vurderes dette konkret: manglende undersøgelse af ledige stillinger, der eksisterede på opsigelsestidspunktet, kan tale imod arbejdsgiverens begrundelse.

Ligebehandlingsnævnet har i sag 19-21637 (2020) fulgt denne linje og fundet, at virksomheden burde have overvejet omplacering, da den slog en tilsvarende stilling op inden opsigelsesperiodens udløb – en indikation af, at behovet for arbejdskraft allerede eksisterede på opsigelsestidspunktet.

Ved akkordansættelse i byggebranchen har Arbejdsretten i sag 2021-1255 (2022) fastslået, at nedmanding ved akkordens afslutning er et opgavebestemt forholds naturlige ophør – ikke en afskedigelse – og at § 9 ikke giver medarbejderen ret til at blive tilbudt *ny* ansættelse.

LOV	Ligebehandlingsloven § 2 · Ligebehandlingsloven § 9	
PRAKSIS	**Højesteret** · Afskedigelse af gravid medarbejder: Omplaceringspligt og bevisbyrde efter ligebehandlingsloven	25.10.2016
	Arbejdsretten · Spørgsmål om afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven ved nedmanding i akkord efter varslet fædreorlov	18.07.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for afskedigelse af jurist under barselsorlov i forbindelse med omstrukturering	04.08.2020

§ 5 Anden mindre gunstig behandling: Vilkårsforringelser og repressalier

Beskyttelsen i ligebehandlingslovens § 9 rækker videre end blot afskedigelse. Højesteret fastslog i BS-22779/2023-HJR (2024) to principielle standpunkter:

1. Vilkårsforringelser er omfattet. En ændring af barselsvilkårene fra fuld løn til dagpenge – foretaget kort efter meddelelsen om graviditet – udgjorde "ikke uvæsentlig forringelse" af ansættelsesvilkårene og var i strid med § 9. Selvom ændringen gjaldt alle ansatte, fandtes bevisbyrden ikke løftet.

2. Godtgørelse kræver ikke fratræden. Højesteret fastslog:

> *"Bestemmelserne efter deres ordlyd, forarbejder og formål omfatter afskedigelse, ændringer som må sidestilles med afskedigelse samt anden mindre gunstig behandling, og det er ikke en forudsætning for tilkendelse af godtgørelse, at den ansatte fratræder stillingen."*

Dermed adskiller ligebehandlingsloven sig fra funktionærrettens princip om, at en medarbejder skal vælge at betragte sig som opsagt for at opnå krav. Godtgørelsen fastsattes til 50.000 kr. – lavere end ved egentlig afskedigelse – under hensyn til, at lønmodtageren ikke fratrådte.

Ligebehandlingsnævnet har også håndteret *repressalier*. I sag 2016-6810-45724 (2017) blev en virksomhed pålagt 105.000 kr. i godtgørelse, fordi den forkortede opsigelsesperioden fra fem til tre måneder som direkte reaktion på lønmodtagerens krav om godtgørelse efter ligebehandlingsloven – en overtrædelse af forbuddet mod repressalier i § 15, stk. 1.

I sag 23-6295 (2025) fandt nævnet, at en skoles ophør med at tildele en gravid vikar tilkaldevagter udgjorde mindre gunstig behandling i strid med § 9, og tilkendte 100.000 kr. i godtgørelse – for både afslaget på ansættelse og ophøret af vagter.

LOV Ligebehandlingsloven § 9 Ligebehandlingsloven § 15, stk. 1 Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2

PRAKSIS
- **Højesteret** · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden 18.01.2024
- **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - afskedigelse under graviditet - medhold 21.02.2025
- **Ligebehandlingsnævnet** · Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling 10.08.2017

§ 6 Fædre og partnere: Beskyttelsens udstrækning til mænd

Beskyttelsen i § 9 er kønsneutral og omfatter også fædre og partnere, der varsler eller afvikler fædreorlov eller forældreorlov. I praksis rejses sager om afskedigelse af mænd, der har varslet orlov, regelmæssigt ved Ligebehandlingsnævnet og Arbejdsretten.

I sag 23-95153 (2025) klagede en mandlig pædagog over afskedigelse under ægtefællens graviditet og efter varsling af fædreorlov. Nævnet bekræftede, at den omvendte bevisbyrde finder anvendelse, men afviste klagen til domstolene, da parternes forklaringer var uforenelige.

Ved Arbejdsretten frifandtes en pensionskasse i FV 2023-1289 (2024), hvor en mandlig medarbejder varslede forældreorlov kort før sin afskedigelse. Opmanden fandt det godtgjort, at afskedigelsen skyldtes reelle besparelser og nedlæggelse af stillingen, ikke den varslede orlov.

Men i sag 20240108 (2024) fandtes afskedigelsen af en tømrer i strid med § 9, da den skete kun tre dage efter tilbagevenden fra forældreorlov, og da direktøren under samtalen direkte kritiserede den varslede orlov. Godtgørelsen fastsattes til 375.000 kr. – ca. 9 måneders løn – under hensyn til den lange anciennitet (over 18 år) og det samtidige brud på Hovedaftalen.

Barselsvejledningen bekræfter, at "beskyttelsen mod afskedigelse i graviditetsperioden omfatter både moderen og faderen."

LOV Ligebehandlingsloven § 9 Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4

PRAKSIS
- **Arbejdsretten** · Usaglig afskedigelse grundet orlov og fremsat krav om lønefterbetaling – Godtgørelse på 375.000 kr. 19.12.2024

Arbejdsretten · Afskedigelse efter varsling af forældreorlov: Sagsøger får ikke godtgørelse efter Ligebehandlingsloven eller Funktionærloven 04.04.2024

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - parts- og vidneforklaringer 29.07.2025

§ 7 Godtgørelsesniveauet i praksis

Godtgørelsen efter ligebehandlingslovens § 16, stk. 2-3 fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder. Praksis viser et klart mønster:

Anciennitet	Typisk godtgørelse	Eksempler
Under ca. 3 mdr.	Ca. 6 mdr.s løn (lavere beløb)	Trainee: 65.000 kr.; tjener: 40.000 kr.
Ca. 3-12 mdr.	6 mdr.s løn	Fertilitetsbehandling: 150.000 kr.; sygeplejerske: 170.000 kr.
Over ca. 1-2 år	9 mdr.s løn	Jurist under barsel: 290.000 kr.; pædagog: 345.000 kr.
Lang anciennitet + grove omstændigheder	Op til 9+ mdr.s løn	Tømrer (18 år + dobbelt brud): 375.000 kr.; Legal Counsel (6 dage, grov): 515.000 kr.

Kort anciennitet – 6 måneders løn: I Ligebehandlingsnævnets sag 2016-6810-30401 (2017) tilkendtes en trainee 65.000 kr., og i sag 18-61777 (2019) tilkendtes en gravid tjener med blot fire ugers ansættelse 40.000 kr. – begge svarende til ca. 6 måneders løn.

Længere anciennitet – 9 måneders løn: I sag 19-21637 (2020) tilkendtes 290.000 kr. (9 mdr.s løn) ved godt et års anciennitet, og i sag 22-36479 (2024) tilkendtes 345.000 kr. (9 mdr.s løn) til en pædagog med knap to års anciennitet.

Særligt grove tilfælde: I sag 23-74077 (2025) fastsattes godtgørelsen til 515.000 kr. (ca. 6 måneders løn, men ved et meget højt lønniveau) til en Legal Counsel, der blev opsagt blot 6 dage efter ansættelsesstart – og hvor lederen ifølge lydoptagelse eksplicit koblede afskedigelsen til det forestående barselsfravær.

Mindre gunstig behandling (ikke-afskedigelse): Ved vilkårsforringelse – uden fratræden – fastsatte Højesteret i BS-22779/2023-HJR (2024) godtgørelsen til 50.000 kr., idet der var tale om en lavere krænkelsesgrad end ved egentlig afskedigelse.

Vejledning om forskelsbehandlingsloven bekræfter, at godtgørelsesniveauet ved afskedigelse på grund af forskelsbehandling som udgangspunkt følger ligebehandlingslovens § 9-praksis: "løn svarende til 6 til 12 måneder, herunder med udgangspunkt i lønmodtagerens anciennitet."

LOV `Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2, 3`

PRAKSIS **Højesteret** · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden 18.01.2024

Arbejdsretten · Usaglig afskedigelse grundet orlov og fremsat krav om lønefterbetaling – Godtgørelse på 375.000 kr. 19.12.2024

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold - chikane - arbejdsvilkår - ej medhold 25.11.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold 12.07.2025

	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for afskedigelse af jurist under barselsorlov i forbindelse med omstrukturering	04.08.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af gravid tjener kort efter ansættelse medførte godtgørelse	09.04.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af ejendomsmægler-trainee under graviditet udløser godtgørelse	23.08.2017

§ 8 Når bevisbyrden løftes: Arbejdsgiverens frifindelse

Trods den strenge bevisbyrde viser praksis, at arbejdsgiveren *kan* frifinde sig, når følgende elementer er dokumenteret:

- **Reel driftsmæssig nødvendighed.** I sag 22-47133 (2024) accepterede Ligebehandlingsnævnets flertal, at faldende omsætning og manglende nyansættelse efter afskedigelsen underbyggede en saglig begrundelse. Tilsvarende i sag 23-94554 (2025), hvor 180 stillingsnedlæggelser og et objektivt kompetenceskema fandtes tilstrækkeligt.
- **Objektive udvælgelseskriterier.** I AVK Gummi-sagen (sag 20200439, 2020) lagde opmanden vægt på, at lønmodtageren objektivt havde den laveste effektivitet og mindste fleksibilitet.
- **Manglende kvalificationer til ledige stillinger.** I sag 21-9868 (2022) fandtes arbejdsgiverens kvalifikationsvurdering saglig, og nævnet tilsidesatte ikke vurderingen af, at kontorassistenten manglede de fornødne juridiske og processtyringskompetencer til den nye sagsbehandlerstilling.
- **Beslutning truffet før kendskab til graviditet.** I sag 23-85608 (2025) var der enighed om, at arbejdsgiveren ikke kendte til graviditeten på beslutningstidspunktet, og afskedigelsen var begrundet i lav lukkerate og omsætningsbekymringer.

Disse sager illustrerer, at den omvendte bevisbyrde — trods sin strenghed — ikke indebærer et absolut forbud mod afskedigelse under graviditet eller barsel, men kræver reel og dokumenteret saglig begrundelse.

LOV	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4	
PRAKSIS	**Arbejdsretten** · Saglig afskedigelse af gravid medarbejder grundet kapacitetstilpasning og lav effektivitet	25.08.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold	22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ansættelse - ej medhold	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af kontorassistent under barsel var sagligt begrundet i omstrukturering og manglende kvalifikationer	12.11.2022

§ 9 Sammenfatning og centrale tendenser

Praksis over for afskedigelse under graviditet og barsel tegner et konsistent billede:

-

Bevisbyrden er i realiteten meget streng. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere en saglig, driftsmæssig begrundelse, der er uafhængig af graviditeten. Manglende skriftlige advarsler, tilbagedaterede opsigelser, tæt tidsmæssig sammenhæng mellem graviditetsoplysning og afskedigelse, og nyansættelser kort efter afskedigelsen er alle tungtvejende indicier, der kan hindre bevisbyrdens løft.

- **Beskyttelsen rækker videre end afskedigelse.** Vilkårsforringelser, ophør af vagter og repressalier kan alle udløse godtgørelse – og efter Højesterets dom fra 2024 er det nu fastslået, at fratræden ikke er en betingelse for godtgørelse.
- **Fertilitetsbehandling er beskyttet – men med nuancer.** Højesterets dom fra 2025 afklarede, at § 9 kræver igangsætning af egentlig behandling, men at § 4 kan beskytte allerede fra planlagt behandling.
- **Fædre og partnere er omfattet på lige fod.** Praksis fra Arbejdsretten og Ligebehandlingsnævnet bekræfter, at mænd, der varsler fædreorlov eller forældreorlov, nyder samme beskyttelse.
- **Godtgørelsen følger et fast mønster:** 6 måneders løn ved kort anciennitet, 9 måneders løn ved længere anciennitet, med mulighed for højere beløb ved særligt grove krænkelser. Ved vilkårsforringelse uden fratræden fastsættes et lavere beløb.
- **Ligebehandlingsnævnet afviser sager til domstolene,** når de faktuelle omstændigheder – typisk spørgsmålet om arbejdsgiverens kendskab til graviditeten eller indholdet af mundtlige samtaler – kræver parts- og vidneforklaringer.

LOV	Ligebehandlingsloven § 9 · Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-4	
PRAKSIS	**Højesteret** · Afskedigelse på grund af planlagt fertilitetsbehandling var i strid med ligebehandlingslovens § 4	15.04.2025
	Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	18.01.2024
	Højesteret · Afskedigelse af gravid medarbejder: Omplaceringspligt og bevisbyrde efter ligebehandlingsloven	25.10.2016
	Arbejdsretten · Usaglig afskedigelse grundet orlov og fremsat krav om lønefterbetaling – Godtgørelse på 375.000 kr.	19.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold - chikane - arbejdsvilkår - ej medhold	25.11.2025

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Barselsloven § 6	stk. 2	Ligebehandlingsloven § 2	
Ligebehandlingsloven § 4		Ligebehandlingsloven § 9	
Ligebehandlingsloven § 16	stk. 2-4	Ligebehandlingsloven § 16a	

MATERIALE Citerede afgørelser

26 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 3

15.04.2025	Afskedigelse på grund af planlagt fertilitetsbehandling var i strid med ligebehandlingslovens § 4	28980-2024

18.01.2024	Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	bs-22779-2023-hjr
25.10.2016	Afskedigelse af gravid medarbejder: Omplaceringspligt og bevisbyrde efter ligebehandlingsloven	259-2014

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET 5

19.12.2024	Usaglig afskedigelse grundet orlov og fremsat krav om lønefterbetaling – Godtgørelse på 375.000 kr.	20240108
04.04.2024	Afskedigelse efter varsling af forældreorlov: Sagsøger får ikke godtgørelse efter Ligebehandlingsloven eller Funktionærloven	FV 2023-1289
18.07.2022	Spørgsmål om afskedigelse i strid med ligebehandlingsloven ved nedmanding i akkord efter varslet fædreorlov	2021-1255
25.08.2020	Saglig afskedigelse af gravid medarbejder grundet kapacitetstilpasning og lav effektivitet	20200439
08.03.2011	Godtgørelse for usaglig afskedigelse under graviditet: Virksomhed løftede ikke den skærpede bevisbyrde	20100925

BYRETTEN · FØRSTE INSTANS 1

22.11.2022	Afskedigelse af medarbejder i fertilitetsbehandling udgjorde ulovlig forskelsbehandling og udløste godtgørelse på 150.000 kr.	8330-9839

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 17

18.02.2026	Psykolog i fertilitetsbehandling afskediget efter afslag på timereduktion: Ligebehandlingsnævnets vurdering af økonomisk begrundelse	24-54165
25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold - chikane - arbejdsvilkår - ej medhold	23-74077
22.10.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold	23-94554
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ansættelse - ej medhold	23-85608
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - parts- og vidneforklaringer	23-95153
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - medhold	23-53084
17.06.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - fertilitetsbehandling - parts- og vidneforklaringer	22-43480
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - afskedigelse under graviditet - medhold	23-6295
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	22-47133
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold	22-36479

12.11.2022	Opsigelse af kontorassistent under barsel var sagligt begrundet i omstrukturering og manglende kvalifikationer	21-9868
12.05.2022	Afskedigelse af jurist under barsel hos virksomhed i økonomisk krise	20-34803
04.08.2020	Godtgørelse for afskedigelse af jurist under barselsorlov i forbindelse med omstrukturering	19-21637
09.04.2019	Afskedigelse af gravid tjener kort efter ansættelse medførte godtgørelse	18-61777
23.08.2017	Ulovlig afskedigelse af ejendomsmægler-trainee under graviditet udløser godtgørelse	2016-6810-30401
10.08.2017	Medarbejder tilkendt godtgørelse for ulovlige repressalier efter indsigelse om forskelsbehandling	2016-6810-45724
09.07.2015	Ulovlig opsigelse af gravid sygeplejerske grundet sygefravær og driftsforstyrrelser	2014-6810-14030

03 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over aktieoptioner og bonusordninger (aktieoptionsloven, ligningslovens § 7 P, funktionærlovens § 17 a)

Fra ufravigelig fratrædelsesbeskyttelse til aftalefrihed – og skatterammen i ligningslovens § 7 P

Version 2 Opdateret 8. sep. 2026 55 afgørelser · 2002–2026 Læs online

INTRODUKTION

Incitamentsaflønning i form af køberetter, tegningsretter, betingede aktier (RSU'er) og bonusordninger reguleres i Danmark ad tre spor: aktieoptionsloven regulerer de ansættelsesretlige rammer for købe- og tegningsretter, funktionærlovens § 17 a beskytter funktionærens ret til en forholdsmæssig andel af tantieme, gratiale og lignende ydelser ved fratræden, og ligningslovens §§ 7 P og 28 fastlægger den skattemæssige behandling. Efter 2019-reformen af aktieoptionsloven er den tidligere ufravigelige sondring mellem arbejdsgiverens og lønmodtagerens opsigelse afskaffet, hvilket Højesteret har bekræftet i Tesla-sagen – men funktionærlovens § 17 a står uændret for bonusordninger og for medarbejderaktieordninger uden for aktieoptionslovens anvendelsesområde. Praksis domineres af Sø- og Handelsretten som 1. instans i erhvervsansættelsessager samt af Skatterådets bindende svar om § 7 P's betingelser.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Aktieoptionsloven finder efter § 1 kun anvendelse på ordninger og aftaler, der giver en lønmodtager ret til senere at købe eller tegne aktier eller anparter – ikke på aktier, der købes for egen regning og risiko til markedspris.

02 En generel rammeplan (fx et koncernomfattende "Equity Incentive Plan") er ikke i sig selv en »ordning« i § 1's forstand; det afgørende er, hvornår arbejdsgiveren har afgivet et aftaleretligt bindende løfte til den enkelte medarbejder.

03 Efter ophævelsen af § 5 og nyaffattelsen af § 4 pr. 1. januar 2019 kan parterne frit aftale, at ikke-modnede optioner og RSU'er bortfalder ved fratræden – uanset hvem der opsiger.

04 Den bevarede grænse for aftalefriheden er, at arbejdsgiveren ikke kan aftale tilbagekøb af allerede erhvervede aktier til under markedsprisen, jf. den nyaffattede § 4, sammenholdt med ufravigelighedsreglen i § 8, stk. 1.

05 Manglende udlevering af den særskilte skriftlige erklæring efter § 3 udløser godtgørelse efter § 7 – Højesteret har udmålt den til 2.500 kr. pr. medarbejder efter principperne fra ansættelsesbevispraksis.

06 Funktionærlovens § 17 a, stk. 2, undtager udtrykkeligt købe- og tegningsrettigheder omfattet af aktieoptionsloven fra § 17 a's beskyttelse – bestemmelsen er derfor stadig central for bonus og for medarbejderaktieordninger uden for aktieoptionsloven.

07 Er en bonus reelt vederlag for udført arbejde, kan udbetalingen ikke betinges af, at medarbejderen er i uopsagt stilling på udbetalingstidspunktet, jf. § 17 a, stk. 1, jf. § 21, stk. 1.

08 En progressiv optjeningsmodel kan ikke fravige kravet om en ligefrem proportional andel afpasset efter ansættelsestiden i optjeningsperioden.

09 Er bonussen derimod en ren »præmiering« for at forblive i stillingen i en kritisk periode – uden feriepenge, pension eller honorering af en særlig arbejdsindsats – falder den uden for lønbegrebet og opnår ikke massekravsstatus i konkurs efter konkurslovens § 56, stk. 2.

10 Kvalifikationen af en bonus som løn eller præmiering beror på en konkret aftalefortolkning og er derfor efter Højesterets praksis ikke i sig selv principiel nok til henvisning til landsretten som 1. instans.

11 Aktieprogrammer, hvor ledende medarbejdere investerer eget kapitalindskud til markedspris og bærer den fulde risiko, er hverken omfattet af aktieoptionsloven eller funktionærlovens § 17 a.

12 Tilbagekøbs- og bad leaver-klausuler prøves efter aftalelovens § 36, hvor det tillægges afgørende vægt, om medarbejderen har båret en reel investeringsrisiko, og om ophøret skyldes medarbejderens egne forhold.

13 Skattefrihed efter ligningslovens § 7 P forudsætter en individuel skriftlig aftale med arbejdsgiverselskabet, hvor vederlaget er entydigt identificeret – en aftale indgået med moderselskabet opfylder ikke betingelsen i stk. 2, nr. 1.

14 Beløbsgrænsen er 10 pct. af årslønnen, 20 pct. ved udbud til mindst 80 pct. af de ansatte og indtil videre 50 pct. for nye, mindre virksomheder; ved lov nr. 1781 af 29. december 2025 erstattes 50-procentsgrænsen af et grundlønskrav med virkning for aftaler indgået efter 1. juli 2026.

15 Vederlaget kan efterfølgende henføres under § 7 P ved et tillæg til en eksisterende § 28-aftale, uden at ændringen anses for afståelse, når ændringen alene tilpasser aftalen til § 7 P's betingelser, jf. § 7 P, stk. 3.

16 Efter ligningslovens § 28 udskydes beskatningen til udnyttelse eller afståelse, men kontant differenceafregning – herunder "same-day sale" – bringer den gunstige behandling til ophør for den differenceafregnede del.

17 Ved ophør af fuld dansk skattepligt sker fraflytterbeskatning efter § 28, stk. 4, på grundlag af købe- eller tegningsrettens værdi på ophørstidspunktet, og efterfølgende udnyttelser dækkes efter FIFO-princippet af de fraflytterbeskattede optioner.

18 Retserhvervelsestidspunktet for RSU'er afhænger af, om betingelsen om fortsat ansættelse skaber en reel usikkerhed; ved glidende modning beskattes hver tranche på sit vestingtidspunkt.

§ 1 Aktieoptionslovens anvendelsesområde, oplysningspligt og godtgørelse

Aktieoptionsloven (lov nr. 309 af 5. maj 2004) er en smal, men ufravigelig ramme om aktiebaseret incitamentsaflønning. Efter § 1 finder loven anvendelse på

> *ordninger eller aftaler, der giver en lønmodtager ret til som led i ansættelsesforholdet at købe aktier eller anparter eller tegne nyudstedte aktier eller anparter på et senere tidspunkt.*

Lønmodtagerbegrebet er defineret bredt i § 2 som "en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold" – bestemmelsen er ikke begrænset til funktionærer, og direktører uden funktionærstatus er derfor omfattet, mens rene aktionærrettigheder falder udenfor.

Den praktisk vigtigste pligtbestemmelse er § 3, stk. 1, der pålægger arbejdsgiveren i en **særskilt skriftlig erklæring** at oplyse om seks forhold: tildelingstidspunktet, kriterier og betingelser for tildeling, udnyttelsestidspunkt eller periode, kursen eller reglerne for dens fastsættelse, lønmodtagerens retsstilling ved fratræden og de økonomiske aspekter af deltagelsen. Oplysningerne skal efter § 3, stk. 2 gives **på dansk** og senest samtidig med, at ordningen skal indføres i ansættelsesbeviset.

Sanktionen findes i § 7, stk. 1, hvorefter lønmodtageren kan tilkendes en godtgørelse, hvis oplysningspligten ikke overholdes; efter § 7, stk. 2 er godtgørelsen subsidiær i forhold til en godtgørelse efter ansættelsesbevisreglerne for samme mangel. Højesteret tog i BS-8841/2024-HJR af 21. februar 2025 (Tesla-sagen) stilling til niveauet: det var ubestridt, at Tesla ikke havde udleveret den særskilte erklæring, og Højesteret udmålte godtgørelsen efter de principper, der følger af ansættelsesbevispraksis, til **2.500 kr. til hver af de to medarbejdere**. Beløbsniveauet illustrerer, at § 7 er en formalitetssanktion – den kompenserer ikke for tabte optionsværdier.

Hele loven er efter § 8, stk. 1 ufravigelig til ugunst for lønmodtageren, mens § 8, stk. 2 udtrykkeligt tillader videregående rettigheder i kollektiv overenskomst eller individuel aftale.

LOV `Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 1`
`Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 2`
`Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 3, stk. 1-2`
`Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 7, stk. 1-2`
`Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 8, stk. 1-2`

PRAKSIS **Højesteret** · Rækkevidden af aktieoptionslovens ændring i 2019 vedrørende tildelinger under ældre incitamentsprogrammer 21.02.2025

§ 2 2019-reformen: fra ufravigelig good leaver-beskyttelse til aftalefrihed

Aktieoptionslovens oprindelige §§ 4 og 5 byggede på en skarp sondring efter, hvem der bragte ansættelsesforholdet til ophør. Af forarbejderne til den oprindelige § 4 fremgår formålet med bortfaldsreglen ved lønmodtagerens egen opsigelse:

> *Der tages ved forslaget højde for det fastholdelseselement, som aktiebaserede incitamentsprogrammer er udtryk for. Forslaget har til formål at ændre den retstilstand, der har udviklet sig på baggrund af funktionærlovens § 17 a og aftalelovens § 36.*

Omvendt sikrede den oprindelige § 5, at lønmodtageren ved arbejdsgiverens opsigelse bevarede retten til at udnytte alle tildelte rettigheder – modnede som umodnede – samt retten til en forholdsmæssig andel af fremtidige tildelinger. Forarbejderne beskrev dette som en kodificering af den retspraksis, der fulgte af funktionærlovens § 17 a, herunder Intel-sagen F-20-01 fra Sø- og Handelsretten. Reglerne var ufravigelige efter § 8, stk. 1.

Denne struktur blev afskaffet ved lov nr. 1524 af 18. december 2018 (»Udvidelse af aftalefriheden i optionsordninger«) med ikrafttræden **1. januar 2019**. § 5 blev ophævet, og § 4 nyaffattet. Af de almindelige bemærkninger fremgår baggrunden:

> *Det foreslås i overensstemmelse med den politiske aftale af 12. november 2017 at give mulighed for at medarbejderaktieprogrammer kan etableres uden de begrænsninger, der gælder i dag ved at nyaffatte lovens § 4 og ophæve § 5. Herved opnås det, som er tilsigtet med den politiske aftale, idet restriktionerne omkring, hvad der kan aftales om retsstillingen i relation til købe- og tegningsrettigheder til aktier mv. ved ophør af ansættelsesforholdet, afskaffes.*

Den tilbageværende værnsregel er, at parterne fortsat **ikke** kan aftale, at arbejdsgiveren ved fratræden kan tilbagekøbe allerede erhvervede aktier eller anparter til en lavere pris end markedsprisen. Af de specielle bemærkninger til nyaffattelsen fremgår, at muligheden for at aftale tilbagekøb herefter fremgår modsætningsvis af loven, og at bestemmelsen ikke kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, jf. § 8, stk. 1. Ministeriet præciserede samtidig, at klausulen forudsætter, at markedsprisen kan fastlægges, og at

> *Aktier eller anparter, som ikke er omsættelige, vil ikke kunne tilbagekøbes efter en klausul, som efter den foreslåede bestemmelse vil kunne indgå i en optionsordning*

– for sådanne aktier gælder i stedet de almindelige aftaleretlige principper, herunder aftalelovens § 36.

Aktualitetsforbehold: den konsoliderede lovtekst i vores database gengiver fortsat § 4 i 2004-affattelsen med henvisning til den nu ophævede § 5, fordi ændringen endnu ikke er rullet ind i en ny lovbekendtgørelse. Den gældende retsstilling for ordninger etableret fra 1. januar 2019 er nyaffattelsen – hvilket også er lagt til grund af Højesteret.

LOV Aftaleloven § 36

Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 4

Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 5

Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 8, stk. 1

PRAKSIS **Sø- og Handelsretten** · Sag om aktieoptioner: Krav mod datterselskab, fortolkning af optionsaftale og fratrædelsesvilkår 22.08.2003

§ 3 Tesla-dommen: hvornår er en incitamentsplan en »ordning« omfattet af overgangsreglen?

Den centrale afgørelse om rækkevidden af 2018-ændringen er Højesterets dom af 21. februar 2025 i BS-8841/2024-HJR. To funktionærer i Tesla Motors Denmark ApS havde fået tildelt Restricted Stock Units og aktieoptioner den 22. januar 2019 og den 21. september 2020 under henholdsvis Tesla, Inc.'s **2010 Equity Incentive Plan** og **2019 Equity Incentive Plan**. Alle tildelingsaftaler indeholdt et vilkår om, at ikke-modnede rettigheder bortfaldt ved ansættelsesforholdets ophør – for A's vedkommende formuleret således:

> *In the event Participant ceases to be a Service Provider for any or no reason before Participant vests in the Restricted Stock Units, the Restricted Stock Units and Participant's right to acquire any Shares hereunder will immediately terminate.*

Medarbejderne blev opsagt i maj 2021 og fratrådte ved udgangen af september 2021 med ikke-modnede rettigheder til en opgjort værdi på 123.718,18 kr. henholdsvis 293.748,52 kr. De gjorde gældende, at tildelingerne var sket under 2010 Planen – altså en "ordning" etableret før 1. januar 2019 – og derfor var beskyttet af den dagældende ufravigelige § 5.

Højesteret læste overgangsbestemmelsens begreb »ordninger« i lyset af § 1 og fastslog:

> *Det afgørende for, om den ændrede aktieoptionslovs udvidede aftalefrihed finder anvendelse, er således, hvornår arbejdsgiveren har givet et aftaleretligt bindende løfte om lønmodtagerens ret til på et senere tidspunkt at købe eller tegne aktier eller anparter.*

Herefter konkluderede Højesteret:

> *Hverken 2010 Planen eller 2019 Planen er »ordninger« omfattet af aktieoptionslovens § 1. Planerne fastlægger rammerne for tildeling af bl.a. køb og tegning af aktier, men planerne indeholder ikke et bindende løfte fra Tesla, Inc. om tildeling af købe- eller tegningsrettigheder, som den enkelte lønmodtager i Tesla-koncernen kan støtte ret på.*

Da de bindende løfter først forelå ved de individuelle tildelingsaftaler i 2019 og 2020, var aftalefriheden gældende, og bortfaldsvilkåret dermed gyldigt. Det var uden betydning, om 2019 Planen materielt svarede til 2010 Planen.

Dommen har betydelig praktisk rækkevidde: for de mange danske datterselskaber i internationale koncerner, hvor tildelinger sker årligt under en flerårig rammeplan, er det **tildelingsaftalens dato**, ikke planens vedtagelsesår, der afgør, om den gamle eller den nye retsstilling gælder. Medarbejderne fik alene medhold i det formelle krav om godtgørelse efter § 7 for den manglende arbejdsgivererklæring.

LOV Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 1

Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 5, stk. 1

Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 7, stk. 1

PRAKSIS **Højesteret** · Rækkevidden af aktieoptionslovens ændring i 2019 vedrørende tildelinger under ældre incitamentsprogrammer 21.02.2025

§ 4 Grænsedragningen mellem aktieoptionsloven og funktionærlovens § 17 a

Afgrænsningen fremgår direkte af lovteksten. Funktionærlovens § 17 a, stk. 1 giver funktionæren ret til en forholdsmæssig andel af tantieme, gratiale og lignende ydelser ved fratræden i et løbende regnskabsår, mens § 17 a, stk. 2 bestemmer, at stk. 1 **ikke** finder anvendelse på "købe- eller tegningsrettigheder til aktier m.v., der er omfattet af lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold". Beskyttelsen efter § 17 a er ufravigelig, jf. § 21, stk. 1.

Grænsedragningen har været prøvet flere gange. I F-14-09 af 25. juni 2010 havde Max Bank A/S udtrykkeligt omlagt sit incitamentsprogram, så det efter bankens opfattelse blev omfattet af aktieoptionsloven – med den konsekvens, at kun medarbejdere i uopsagt stilling på erhvervelsestidspunktet fik aktier. Sø- og Handelsretten så gennem betegnelsen og lagde vægt på, at aktierne blev tilbudt vederlagsfrit til alle medarbejdere, at programmet lignede en almindelig medarbejderaktieordning, at det ikke havde fastholdelse som sit primære formål, og at det ikke havde lighed med de optionsprogrammer, der sædvanligvis anvendes til at fastholde nøglemedarbejdere. Retten fandt derfor ikke grundlag for at ændre sin hidtidige praksis, hvorefter sådanne ordninger er omfattet af funktionærlovens § 17 a, og de tre medarbejdere fik pro rata-tildeling trods egen opsigelse – endda uden båndlæggelse, fordi kravet hvilede på funktionærloven og ikke på de skattebegunstigende regler.

En tilsvarende sondring blev foretaget i F 9-07 om Sydbanks ordninger, hvor retten skelnede mellem **favøraktier** (køb med et favørelement – uden for § 17 a) og **gratisaktier** (omfattet af § 17 a).

Den ældre praksis fra tiden før aktieoptionsloven viser samme mønster. I F-0019-00 blev køberetter tildelt som led i ansættelsen anset for løn i § 17 a's forstand, mens Intel-sagerne F-20-01 og F-21-02 tilsidesatte bortfaldsklausuler og en 90-dages tvangsudnyttelsesregel – dog med det forbehold, at optionernes værdi på tildelingstidspunktet ikke var tilstrækkeligt konkretiseret til at forhøje feriegodtgørelse og fratrædelsesgodtgørelse (jf. tillige de sambehandlede sager i F-21-02). I F-13-04 om Accentures SOG-program blev optionerne ligeledes anset for løn og bortfaldsklausulerne ugyldige. For warrants gik det anderledes i F-22-01, hvor tegningsretter med en tegningskurs svarende til markedskursen blev værdiansat til 0 kr. på tildelingstidspunktet og derfor ikke udløste feriegodtgørelse.

Endelig viser F 53/06, at arbejdsgiveren ikke ensidigt kan forkorte en aftalt udnyttelsesperiode fra 10 år til 1 år under henvisning til optionsplanens reguleringsbestemmelser, når ansættelsesforholdet er uændret, og ændringen alene sker i selskabets egen interesse.

LOV	Funktionærloven § 17a, stk. 1-2 · Funktionærloven § 21, stk. 1	
PRAKSIS	**Sø- og Handelsretten** · Dom om medarbejderaktiers retsstilling ved fratræden: Incitamentsprogram omfattet af funktionærloven	25.06.2010
	Sø- og Handelsretten · Sø- og Handelsretten: Krav på medarbejderaktier ved fratræden – Fortolkning af Funktionærlovens § 17 a	19.06.2008
	Sø- og Handelsretten · Sag om aktieoptioner og ændringer i vilkår efter virksomhedsoverdragelse	28.11.2007
	Sø- og Handelsretten · Sag om aktieoptioner, feriepenge og fratrædelsesgodtgørelse	20.06.2006
	Sø- og Handelsretten · Sag om aktieoptioner og funktionærlovens anvendelse ved fratrædelse	15.12.2005
	Sø- og Handelsretten · Sag om aktieoptioner: Krav mod datterselskab, fortolkning af optionsaftale og fratrædelsesvilkår	22.08.2003
	Sø- og Handelsretten · Sag om feriegodtgørelse af aktietegningsretter (warrants)	29.04.2003
	Sø- og Handelsretten · Sag om aktieoptioner som løn - Funktionærlovens § 17a og Ferieloven	01.02.2002

§ 5 Bonusordninger under § 17 a: vederlag for arbejde eller ren fastholdelsespræmie

Den afgørende sondring i bonuspraksis er, om ydelsen reelt er **vederlæggelse for udført arbejde** (og dermed omfattet af § 17 a) eller en **præmiering** for blot at forblive i stillingen.

Højesteret trak linjen i Sag 134/2016 af 30. juni 2017. Agilent Technologies havde efter opkøbet af Dako Denmark tildelt otte nøglemedarbejdere en treårig fastholdelsesbonus (2013-2015) med progressiv optjening, betinget af fortsat ansættelse ved periodens udløb **og** af en performancevurdering på mindst niveau 3 ud af 5. Medarbejderen fratrådte efter egen opsigelse i august 2014. Højesteret lagde vægt på performancebetingelsen og på, at

> *der ikke er grundlag for at antage, at fastholdelsesformålet ikke kunne være opnået ved at give A et løntillæg uden udskudt betaling*

og konkluderede:

> *Højesteret finder, at den aftalte bonus under de foreliggende omstændigheder reelt ikke kun var en præmiering af A for at forblive i sin stilling indtil bonusperiodens udløb, men at den også var en vederlæggelse for udførelse af arbejde på samme måde som løn.*

Højesteret afviste samtidig, at den progressive optjeningsmodel kunne fravige lovens proportionalitetskrav:

> *Højesteret bemærker endvidere, at det følger af funktionærlovens § 17 a, stk. 1, jf. § 21, stk. 1, at medarbejderen ved fratræden har krav på en andel af den fulde ydelse, som er afpasset i forhold til vedkommendes ansættelsestid, dvs. en forholdsmæssig andel.*

Samme resultat nåede Vestre Landsret i BS-21468/2024-VLR af 5. februar 2025. En sælger hos Eurodan-Huse A/S havde efter et tillæg til løn- og provisionsaftalen krav på 150.000 kr. i bonus, men tillægget betingede den lempeligere ordning af, at medarbejderen ikke havde opsagt sin stilling på forfaldstidspunktet. Landsretten anså de to aftaler som ét samlet aftalegrundlag, lagde vægt på at bonussen var gradueret efter antallet af salgskontrakter, og fandt, at ordningen havde et sådant element af vederlæggelse for udførelse af arbejde, at § 17 a fandt anvendelse:

> *Vederlæggelsen kunne derfor ikke betinges af [appellantens] ansættelse i virksomheden på udbetalingstidspunktet, jf. funktionærlovens § 17 a, stk. 1, jf. § 21, stk. 1.*

Selskabet blev dømt til at betale 168.750 kr. inkl. feriepenge – en ændring af byrettens frifindelse i BS-45020/2023-SON, hvor Retten i Sønderborg havde nået det modsatte resultat med den begrundelse, at særordningen bortfaldt ved egen opsigelse. Instansforskellen illustrerer, hvor følsom kvalifikationen er over for den konkrete bevisførelse om ordningens formål.

Den ældre parallel er F-10-08, hvor Sø- og Handelsretten tilkendte en ingeniør 26/30 af en fastholdelsesbonus på 12 månedslønninger fra Energinet.dk, uanset at han selv havde sagt op inden aftalens udløbsdato.

Procesretligt har spørgsmålet været prøvet to gange i 2025. I BS-23571/2025-VLR af 2. juni 2025 anmodede begge parter – Ledernes Hovedorganisation og DI – om henvisning til landsretten under henvisning til nyere højesteretspraksis. I BS-31412/2025-HJR af 10. november 2025 – en sag om en fastholdelsesbonus hos Unifeeder A/S betinget af uopsagt stilling frem til 1. oktober 2023 – stadfæstede Højesteret dog, at sagen skulle

behandles ved Retten i Aarhus som 1. instans, fordi udfaldet i det væsentlige beror på en **konkret fortolkning** af den enkelte bonusaftale og derfor ikke har den nødvendige generelle betydning efter retsplejelovens § 226, stk. 1. Budskabet er, at retstilstanden efter Højesterets 2017-dom anses for afklaret på principniveau – det er subsumptionen, der er stridspunktet.

LOV	Funktionærloven § 17a, stk. 1 · Funktionærloven § 21, stk. 1 · Retsplejeloven § 226, stk. 1	
PRAKSIS	**Højesteret** · Sag om henvisning til landsretten som 1. instans i sag om fastholdelsesbonus og funktionærlovens § 17 a	10.11.2025
	Højesteret · Ret til forholdsmæssig fastholdelsesbonus efter funktionærloven ved fratræden	30.06.2017
	Landsretten · Vestre Landsrets Kendelse om Hjemvisning af Sag vedrørende Funktionærlovens § 17 a og Bonusudbetaling	02.06.2025
	Landsretten · Landsretten tilkender funktionær bonus trods opsigelse før udbetalingstidspunktet	05.02.2025
	Sø- og Handelsretten · Sag om fastholdelsesbonus: Fortolkning af Funktionærlovens § 17 a ved fratrædelse	28.08.2009
	Byretten · Tvist om bonusudbetaling ved opsigelse: Eurodan-Huse A/S frifundet for krav om yderligere bonus	19.04.2024

§ 6 Fastholdelsesbonus i konkurs: Top-Toy-sagerne og konkurslovens § 56, stk. 2

Den mest gennemprøvede sagskompleks om fastholdelsesbonus er Top-Toy-sagerne, hvor tre medarbejdere i november 2017 havde indgået aftaler om en "retention bonus" på op til tre måneders løn, betinget af fortsat ansættelse indtil udgangen af januar 2019. Selskabet gik konkurs den 28. december 2018, og konkursboet indtrådte i ansættelsesforholdene den 10. januar 2019. Spørgsmålet var, om bonuskravene var **massekrav** efter konkurslovens § 93, jf. § 56, stk. 2.

Sagerne gennemløb alle instanser:

Instans	Afgørelse	Bærende begrundelse
Sø- og Handelsrettens skifteret, BS-25314/2019-SHR (30. sep. 2020)	Frifindelse	Bonussen hverken vederlag for løbende ydelse efter § 56, stk. 2, eller omfattet af boets indtræden
Østre Landsret, BS-41265/2020-OLR (8. nov. 2021)	Stadfæstelse med ændret begrundelse	Boet indtrådte i bonusaftalerne, men bonussen er ikke "vederlag"
Procesbevillingsnævnet, 21/27309 (28. juni 2022)	3.-instansbevilling	Principielt spørgsmål om vederlagsbegrebet
Højesteret, BS-27519/2022-HJR (23. maj 2023)	Stadfæstelse	Bonussen er en "præmiering", ikke vederlag for arbejde udført for boet

Højesteret fastslog først, at boets indtræden også omfattede bonusaftalerne, men at § 56, stk. 2, kun giver massekravsstatus til vederlag for løbende arbejdsydelse udført for boet. Om kvalifikationen udtalte Højesteret:

> *Efter bevisførelsen lægger Højesteret til grund, at udbetaling af fastholdelsesbonus […] alene var betinget af, at de forblev i deres stilling og udførte deres arbejdsopgaver som hidtil indtil udgangen af januar 2019. Bonussen blev efter aftalerne ikke tillagt feriepenge, pension eller andre lønrelaterede betalinger, og der var ikke tale om honorering for en særlig arbejdsindsats. Højesteret finder derfor, at fastholdelsesbonussen ikke havde karakter af løntillæg med*

> *udskudt betaling, men at den [...] udgjorde en præmiering ("award") for at forblive i stillingen i en kritisk periode for virksomheden.*

Sammenholdt med Sag 134/2016 tegner der sig et konsistent kriteriesæt for, hvornår en bonus er løn:

- **Taler for løn:** kobling til en performancevurdering, graduering efter opnåede resultater eller salgstal, tillæg af feriepenge og pension, og at fastholdelsesformålet lige så godt kunne være opnået med et almindeligt løntillæg.
- **Taler for præmiering:** eneste betingelse er fortsat ansættelse i en afgrænset kriseperiode, ingen feriepenge/pension, og ingen honorering af en særlig arbejdsindsats.

At kvalifikationen har konsekvenser også uden for konkursretten, ses af Landsskatterettens afgørelse i 21-0092622, hvor en bonus på 410.000 kr. først blev anset for retserhvervet ved bestyrelsens godkendelse efter regnskabsafslutning – en suspensiv betingelse – med den følge, at beskatningen ikke kunne ske under forskerskatteordningen i fraflytningsåret.

LOV Funktionærloven § 17a · Konkursloven § 56, stk. 1-2 · Konkursloven § 93

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om fastholdelsesbonus og konkursboets indtræden i ansættelsesaftaler	23.05.2023
Højesteret · Ret til forholdsmæssig fastholdelsesbonus efter funktionærloven ved fratræden	30.06.2017
Landsretten · Afgørelse om fastholdelsesbonus i konkursbo – Top-Toy A/S	08.11.2021
Sø- og Handelsretten · Afgørelse om indtræden i ansættelseskontrakt og fastholdelsesbonus i konkurs	30.09.2020
Landsskatteretten · Stadfæstelse af skatteansættelse: Beskatning af bonus udbetalt efter forskerskatteordningens ophør	07.06.2022
Procesbevillingsnævnet · Fastholdelsesbonus i konkursbo: 3.-instansbevilling om fortolkning af vederlagsbegrebet i konkurslovens § 56, stk. 2	28.06.2022

§ 7 Egeninvesterede medarbejderaktier, bad leaver-klausuler og aftalelovens § 36

Hvor medarbejderen investerer egne midler i kapitalandele, er hverken aktieoptionsloven eller funktionærlovens § 17 a som udgangspunkt anvendelig, og tvisten afgøres efter almindelig aftaleret med aftalelovens § 36 som sikkerhedsventil.

Den ledende nyere afgørelse er Østre Landsrets dom i BS-23524/2023-OLR af 28. marts 2025 om et **Management Equity Programme**. En ledende medarbejder havde investeret ca. 9,6 mio. kr. i strip- og sweet-andele, blev opsagt 1. april 2019 og fritstillet frem til fratræden 31. oktober 2019. Striden angik, om tilbagekøbsværdien skulle opgøres på opsigelses- eller fratrædelsestidspunktet – en difference på 1.739.237,25 kr. Landsretten afviste først, at programmet var omfattet af funktionærloven:

> *Det er ikke bevist, at aktietegningen indeholdt en sådan begunstigelse af de inviterede, at MEP-programmet udgjorde eller kan sidestilles med en ydelse omfattet af funktionærlovens § 17 a.*

Afgørende var, at kun visse ledende medarbejdere fik tilbuddet, at købet skete for egen regning og risiko, og at det ikke var godtgjort, at købet ikke skete til markedspris. Herefter fortolkede landsretten investeringsaftalens definitioner ordlydsnært: »Termination« var defineret som "the giving of notice", og »Termination Date« som "the date of Termination" – altså opsigelsestidspunktet. Tre forhold understøttede: ordningens formål om at give andel i den værdi, deltagerne selv skabte; selskabets faste praksis med fritstilling ved opsigelse; og at

den tilknyttede konkurrenceklausul anvendte den anden formulering "the effective date of termination" om fratrædelsestidspunktet.

Omvendt kan klausuler tilsidesættes. I F-7-01 fandt Sø- og Handelsretten en tilbagekøbsklausul urimelig efter aftalelovens § 36, navnlig fordi medarbejderen var blevet **afskediget**, og anerkendte hendes ejerskab til 417 aktier mod betaling af 27.522 kr. Modsat i BS-44876/2024-SHR af 2. september 2025, hvor en opsagt medarbejder skulle tilbagesælge 679 medarbejderaktier til købspris plus 5 pct. p.a. (3.614 kr.). Retten afviste tilsidesættelse med den begrundelse, at aktiekøbet var finansieret af en bonus på 6.500 kr. og dermed **risikofrit** for medarbejderen, at han allerede havde modtaget ca. 55.989 kr. i udbytte, og at han ikke havde løftet bevisbyrden for, at markedsværdien var væsentligt højere. Retten fastslog samtidig, at den underskrevne danske aftaletekst – ikke en efterfølgende engelsk Google-oversættelse, hvor "fratræden" var gengivet som "resign" – var gældende, og at et obligatorisk informationsmøde havde forklaret, at tilbagesalgspligten gjaldt uanset hvem der opsagde.

For egentlige bad leaver-klausuler viser F-1-09, at klausulen håndhæves fuldt ud, når fratrædelsen skyldes medarbejderens egne forhold: en administrerende direktør, der blev bortvist for grov misligholdelse, blev pålagt at tilbagebetale 8.884.000 kr. af aktiekøbesummen i overensstemmelse med aktionæroverenskomstens bad leaver-bestemmelse.

Endelig illustrerer erstatningssiden, at et krav mod arbejdsgiveren kræver dokumenteret tab. I F-6-02 var det ubestridt, at Intel havde misligholdt sin forpligtelse ved at hindre udnyttelse af optioner efter fratræden, men medarbejderen blev ikke tilkendt erstatning, fordi han ikke konkret havde påvist, at han ville have udnyttet optionerne på det tidspunkt, kursen var højest. For direktørkontrakter uden funktionærstatus gælder tilsvarende, at kravet afgøres efter kontrakten – i BS-38755/2023-SHR tilkendte Sø- og Handelsretten en exit-bonus på 5.062.500 kr. med skønsmæssigt fastsat bonusfaktor, men afviste godtgørelse efter ansættelsesbevisloven på grund af direktørstatus.

LOV	Aftaleloven § 36 · Funktionærloven § 17a, stk. 1	
PRAKSIS	**Landsretten** · Værdiansættelse af medarbejderaktier ved fratræden: Opsigelses- eller fratrædelsestidspunkt?	28.03.2025
	Sø- og Handelsretten · Tvisten om tilbagesalgspligt af medarbejderaktier: Fortolkning af 'fratræden' og aftalens rimelighed	02.09.2025
	Sø- og Handelsretten · Ansættelsesretlig tvist om direktørs løn- og bonuskrav samt kontraktgrundlag	21.03.2025
	Sø- og Handelsretten · Tilbagebetaling af aktiekøbesum efter bortvisning af direktør - Fortolkning af Aktionæroverenskomst	15.05.2012
	Sø- og Handelsretten · Sag om erstatning for hindret udnyttelse af aktieoptioner	16.05.2006
	Sø- og Handelsretten · Sag om tilbagekøb af medarbejderaktier – Urimelig klausul tilsidesat efter Aftalelovens § 36	21.02.2003

§ 8 Ligningslovens § 7 P: betingelserne for skattefri medarbejderaktier

Ligningslovens § 7 P er den centrale skatteramme for aktiebaseret aflønning. Værdien af aktier, køberetter og tegningsretter, som modtages som vederlag i et ansættelsesforhold, medregnes efter stk. 1 ikke ved indkomstopgørelsen, når betingelserne i stk. 2 er opfyldt. Beskatningen udskydes til salget af aktierne og sker da som **aktieindkomst**, ikke lønindkomst. Bestemmelsen blev indsat ved lov nr. 430 af 18. maj 2016 med virkning for aftaler indgået 1. juli 2016 eller senere (LOV nr 430 af 18/05/2016).

De centrale betingelser i stk. 2 er:

- **Nr. 1 – individuel aftale med arbejdsgiverselskabet.** Den ansatte og det selskab, hvori den pågældende er ansat, skal have aftalt, at § 7 P skal anvendes, og vederlaget skal være entydigt identificeret med angivelse af instrumenttype, selskab og nominel størrelse/stykværdi samt eventuelle vilkår. Kravet er ufravigeligt: i SKM2017.423.SR faldt hele ordningen bort, fordi aftalen var indgået med **moderselskabet** og ikke med arbejdsgiverselskabet. Omvendt kunne et program, der efter et negativt svar i 2021 blev tilrettet med en obligatorisk "Section 7 P Agreement", godkendes i SKM2022.217.SR.
- **Nr. 2 – beløbsgrænserne.** 10 pct. af årslønnen som hovedregel; til og med 20 pct., hvis adgangen er åben på lige vilkår for mindst 80 pct. af en kreds af selskabets ansatte fastlagt efter almene kriterier; og til og med 50 pct., hvis de skærpede betingelser for nye, mindre virksomheder i stk. 7 tillige er opfyldt. Ved successive tildelinger i samme år godkendte Skatterådet i SKM2021.526.SR periodisering efter § 7 P, stk. 5, men afviste at anvende den faktiske årsløn for tildelingsåret som beregningsgrundlag. Opgørelsen af "årsløn" ved ansættelsesskifte midt i året blev afklaret i SKM2024.302.SR: udenlandsk indkomst kan ikke medregnes, den danske løn helårsomregnes med fradrag af midlertidige udsving, og variable løndele som bonus kan medregnes, hvis de udgør en ikke uvæsentlig del af lønnen.
- **Nr. 3 og 4 – koncernkrav.** Vederlaget skal ydes af arbejdsgiverselskabet eller et koncernforbundet selskab, jf. kursgevinstlovens § 4, stk. 2, og skal være aktier i disse selskaber.
- **Nr. 5 – ingen særlig aktieklasse.** I SKM2022.45.SR blev B-aktier ikke anset for en særlig aktieklasse, bl.a. fordi klassen historisk havde rummet eksterne aktionærer.
- **Nr. 6 og 7 – overdragelsesforbud og leveringsret.** Køberetter skal indeholde en ret for enten den ansatte eller selskabet til at erhverve eller levere aktier. Kravet var netop det, der spærrede i SKM2019.9.SR, hvor en supplerende incitamentsaftale indebar differenceafregning og derfor ikke kunne omfattes af § 7 P.

Vederlag i ansættelsesforhold. Skatterådet har i to afgørelser fra 2021 præciseret dette krav bredt. I SKM2021.316.SR blev fire warrantprogrammer, der kun kunne udnyttes ved exit, anset for vederlag i ansættelsesforhold, fordi tildelingerne primært skete i selskabets interesse for at tiltrække og fastholde medarbejdere. I SKM2021.574.SR opfyldte warrants til en administrerende direktør, der indirekte ejede over 25 pct., betingelsen – en særlig bestemmelse om udskudt bortfald ved overgang til bestyrelsen ændrede ikke vederlagets karakter.

Fleksibilitet og efterfølgende tilpasning. § 7 P, stk. 3 bestemmer, at ændringer af udnyttelses- eller købskurs, antal eller aktieklasse, som er nødvendige for at opfylde betingelserne i stk. 2, ikke anses for afståelse. Skatterådet anvendte dette i SKM2025.630.SR, hvor et dansk datterselskab siden 2020 havde udstedt optioner uden § 7 P-vilkår og nu ønskede at indgå et "7 P Tillæg" til de eksisterende aftaler. I SKM2026.118.SR af 4. marts 2026 tog Skatterådet stilling til en model, hvor medarbejderne fik både aktieoptioner og Restricted Share Units med treårig modning under én samlet § 7 P-aftale, men først senere skulle vælge, hvilke instrumenter der endeligt skulle omfattes – med den begrænsning, at valget skal træffes, inden skattepligten indtræder. Endelig bekræftede SKM2023.477.SR, at aktieløn til favørkurs kan omfattes, når den bindende aftale først indtræder ved generalforsamlingens beslutning, og den individuelle § 7 P-aftale er indgået forinden, så vederlaget er entydigt identificeret.

Overgangsspørgsmål. Aftaler indgået før 1. juli 2016 falder uden for. I SKM2017.287.SR blev den bindende aftale anset for indgået ved medarbejdernes elektroniske tilmelding i november-december 2015, hvorfor § 7 P ikke kunne anvendes på tildelingerne i 2017.

LOV

Kursgevinstloven § 4, stk. 2

Ligningsloven § 7p, stk. 1-3, 7

PRAKSIS

Skatterådet · Valgfrihed mellem aktieoptioner og RSU'er under ligningslovens § 7 P	04.03.2026
Skatterådet · Aktieoptioner efterfølgende omfattet af LL § 7 P	07.11.2025
Skatterådet · Beregning af årsløn for aktieløn ved skifte af ansættelse midt i året	05.06.2024
Skatterådet · Aktieløn til favørkurs kan omfattes af Ligningsloven	06.10.2023
Skatterådet · Medarbejderaktier efter revideret MAP opfylder Ligningsloven § 7 P	02.05.2022
Skatterådet · B-aktier i medarbejderprogram er ikke særlig aktieklasse	03.02.2022
Skatterådet · Warrants tildelt direktør opfylder betingelse om ansættelsesforhold	03.11.2021
Skatterådet · Medarbejderaktier og 10 procentsgrænse ved flere tildelinger i samme år	12.10.2021
Skatterådet · Tegningsretter tildelt i ansættelsesforhold efter Ligningsloven § 7 P	15.06.2021
Skatterådet · Overdragelse af bonuspulje og incitamentsprogram under Ligningsloven § 7 P	08.01.2019
Skatterådet · Medarbejderanparter ydet fra moderselskab opfylder ikke krav om aftale med arbejdsgiverselskabet	27.06.2017
Skatterådet · Aftale om medarbejderaktier indgået før ikrafttræden af Ligningsloven § 7 P	18.04.2017

§ 9 Iværksætterpakken: grundlønsmodellen erstatter 50-procentsgrænsen fra 1. juli 2026

Ordningen for nye, mindre virksomheder i § 7 P, stk. 7 stiller i den konsoliderede affattelse krav om højst 50 ansatte, nettoomsætning eller balancesum på højst 15 mio. kr., mindre end 5 års aktivitet på et marked, at selskabet ikke i overvejende grad driver passiv kapitalanbringelse, ikke er kriseramt, ikke har uindfriede tilbagebetalingskrav efter en statsstøtteafgørelse, at den ansatte ikke ejer mere end 25 pct. af kapitalen eller råder over mere end 50 pct. af stemmerne, og at selskabet ikke er optaget til handel på et reguleret marked.

Dette regelsæt er væsentligt ændret ved lov nr. 1781 af 29. december 2025, der udmønter Aftale om Iværksætterpakken af 21. juni 2024. Ændringerne er endnu **ikke konsolideret** ind i lovteksten og omfatter fem elementer:

- Den hidtidige 50-procentsgrænse i § 7 P, stk. 2, nr. 2, 4. pkt., ophæves og erstattes af et krav om en **grundløn på mindst 193.200 kr. (2010-niveau, ca. 253.100 kr. i 2025-niveau)** på aftaletidspunktet kombineret med, at betingelserne i stk. 7 er opfyldt. Opfyldes grundlønskravet, gælder hverken 10-procentsgrænsen eller 80-procentskravet, og aftalen kan indgås uden angivelse af vederlagets værdi, så selskabet slipper for en værdiansættelse.
- Antalsgrænsen hæves fra højst 50 til **højst 150 ansatte**.
- Nettoomsætnings- og balancesumsgrænserne hæves fra 15 mio. kr. til **200 mio. kr.**
- Alderskravet lempes fra mindre end 5 år til **mindre end 10 år** på et marked.
- Henvisningerne i stk. 4 og stk. 5, 3. pkt., præciseres, så reglerne om vurderingstidspunktet fortsat kun angår 10- og 20-procentsreglerne.

De nye regler krævede godkendelse efter statsstøttereglerne. Skattestyrelsen oplyser i Den juridiske vejledning afsnit C.A.5.17.3.1, at Europa-Kommissionen har godkendt udvidelsen, og at skatteministeren har fastsat ikrafttrædelsen ved bekendtgørelse nr. 553 af 22. juni 2026, således at reglerne gælder fra **1. juli 2026** med virkning for aftaler om tildeling indgået efter denne dato.

Høringsforløbet forud for loven – høringen af 26. august 2025 over lovforslaget om bl.a. medarbejderaktieordningen – er retskildemæssigt interessant, fordi høringsnotatet viser, hvad der bevidst blev fravalgt. 21 høringsparter svarede, og udvidelsen af § 7 P mødte bred opbakning. Til gengæld rejste Aktive

Ejere, Dansk Biotek, Dansk Erhverv, Danske Advokater, Danske Tech Startups, FBV og DI samstemmende kravet om at løse den såkaldte **fantomskat** under ligningslovens § 28 ved milepælsbetalinger, samt at inkludere bestyrelsesmedlemmer i § 7 P. Skatteministeriet afviste konsekvent begge dele med henvisning til, at de faldt uden for Aftale om Iværksætterpakken. Kromann Reumert advarede om, at grundlønsmodellen kan stille de allermindste startups dårligere end den gamle 50-procentsmodel, og foreslog at bevare begge; forslaget blev afvist, men lovteksten blev tilrettet på to punkter efter høringen – dels så det tydeligt fremgår, at virksomheder på grundlønsmodellen ikke skal foretage en særskilt værdiansættelse (svar til Danske Advokater), dels så der er eksplicit valgfrihed mellem det eksisterende regelsæt og den nye grundlønsmodel (svar til FSR – danske revisorer).

LOV Ligningsloven § 7p, stk. 2, 7 Ligningsloven § 28

§ 10 Ligningslovens § 28: udskudt beskatning, differenceafregning og fraflytning

Hvor § 7 P ikke anvendes, er hovedreglen ligningslovens § 28. Efter stk. 1 indtræder beskatningen af køberetter og tegningsretter modtaget som vederlag først på udnyttelses- eller afståelsestidspunktet, og beskatningen sker på grundlag af rettens værdi på dette tidspunkt. Bestemmelsen forudsætter, at køberetten indeholder en ret for enten den ansatte eller selskabet til at erhverve eller levere aktier, og at det ansættende selskab enten selv har udstedt retten eller erhvervet den fra et koncernforbundet udstedende selskab. Efter stk. 11 viger § 28 for § 7 P, jf. dog § 7 P, stk. 12 og 13.

Differenceafregning er den klassiske faldgrube. Landsskatteretten stadfæstede i 10-00847 af 24. november 2010, at både "same-day sale" i sin helhed og den solgte andel ved "sell to cover" reelt er kontant differenceafregning, fordi udnyttelse og salg udgør én samlet, uadskillelig transaktion tilrettelagt med henblik på at udbetale et kontant nettoprovenu, og fordi medarbejderen aldrig opnår reelt ejerskab eller ejerrisiko. Kun de aktier, medarbejderen faktisk fik leveret og beholdt, kunne omfattes af de gunstige regler. Det svarer til § 7 P, stk. 12, hvorefter kontant udbetaling af rettens værdi bringer § 28 (subsidiært § 16) i anvendelse.

Udnyttelsestidspunktet blev præciseret i SKM2024.648.SR: det er den dag, indehaveren meddeler selskabet sin beslutning om at udnytte warranten – ikke indbetalings-, registrerings- eller aktionærregistreringstidspunktet – og lukkekursen på udnyttelsesdagen anvendes ved værdiansættelsen. Afgørelsen korrigerede udtrykkeligt et tidligere bindende svar.

Afgrænsningen mod kursgevinstloven blev trukket i 21-0106109 af 27. november 2024, hvor Landsskatteretten fandt, at optioner erhvervet i 2017 som led i en **geninvestering** ikke var omfattet af § 28 (og derfor skulle beskattes efter kursgevinstloven som kapitalindkomst), mens 2018-optionerne var egentlige medarbejderoptioner under § 28 med beskatning som personlig indkomst. Tilsvarende blev vederlagsfrit tildelte optioner i SKM2020.394.SR kvalificeret som løn og ikke aktieavance, idet Skatterådet ændrede skatteankenævnets modsatte afgørelse som åbenbart ulovlig.

Fraflytning. Efter § 28, stk. 4 skal vederlaget medregnes i det indkomstår, hvori den fulde skattepligt ophører – eller hvori den skattepligtige efter en dobbeltbeskatningsoverenskomst bliver hjemmehørende i en fremmed stat – på grundlag af rettens værdi på ophørstidspunktet, med henstandsmulighed efter stk. 6, omberegningsadgang efter stk. 7 og bortfald ved uudnyttet udløb efter stk. 8. Den nyeste og mest

detaljerede afgørelse er SKM2026.230.SR af 8. maj 2026. Spørgeren havde ved fraflytningen 1. januar 2020 16.000 vestede, uudnyttede optioner. Skatterådet bekræftede fraflytterbeskatningen og fritagelsen for dobbeltbeskatning ved senere udnyttelse, men afviste spørgerens model for forholdsmæssig beskatning: de første 16.000 post-fraflytnings-udnyttelser dækkes efter **FIFO-princippet** af de fraflytterbeskattede optioner, og den begrænsede skattepligt af optioner retserhvervet efter fraflytningen beregnes over den **samlede optjeningsperiode**.

De ældre afgørelser viser dokumentationskravene. I 15-1281091 blev en udbetaling på 191.768 kr. for ikke-udnyttede optioner anset for skattepligtig i fraflytningsåret, og SKATs skønsmæssige værdiansættelse blev tiltrådt, fordi klagerens alternative værdi ikke var dokumenteret. I SKM2007.478.SR blev optioner retserhvervet i Danmark inden udstationeringen anset for at have dansk kilde, hvorfor der hverken var hjemmel til forholdsmæssig fordeling over optjeningsperioden eller til lempelse efter ligningslovens § 33 A. Endelig viser SKM2025.247.SR, at RSU'er og optioner, der optjenes efter at selskabet er frasolgt koncernen, falder uden for både § 16 og § 28, når modtageren ikke længere er i et ansættelsesforhold med koncernen på retserhvervelsestidspunktet.

En praktisk risiko er efterbeskatning ved fejlagtig indberetning: i 19-0066746 blev en medarbejder anset for at have handlet groft uagtsomt, da arbejdsgiveren havde indberettet 44.220 kr. mod en faktisk værdi på 371.757 kr., og ekstraordinær genoptagelse blev tilladt. Tilsvarende i 18-0001452 under de tidligere § 7 H-overgangsregler, hvor Landsskatteretten dog gav klageren medhold, fordi bestyrelsens beslutning i 2009 havde fastlagt programmets væsentligste rammer og dermed givet et retskrav på tildelingen.

LOV	Ligningsloven § 7p, stk. 12 · Ligningsloven § 28, stk. 1, 4, 6-8	
PRAKSIS	**Landsskatteretten** · Landsskatteretten: Beskatning af aktieoptioner - Ligningsloven § 28 vs. Kursgevinstloven	27.11.2024
	Landsskatteretten · Beskatning af vederlag ved udnyttelse af køberetter til medarbejderaktier og ekstraordinær genoptagelse	03.08.2021
	Landsskatteretten · Beskatning af medarbejderaktieoptioner under overgangsregler for Ligningsloven § 7 H	16.04.2021
	Landsskatteretten · Beskatning af aktieoptioner ved fraflytning – Værdiansættelse og ligningsfrist	14.02.2018
	Landsskatteretten · Aktieoptioner: 'Same-day sale' og 'Sell to cover' anset for skattepligtig differenceafregning	24.11.2010
	Skatterådet · Fraflytterbeskatning og begrænset skattepligt for aktieoptioner ved udtræden af fuld dansk skattepligt – FIFO-princip og samlet optjeningsperiode	08.05.2026
	Skatterådet · Aktieløn efter frasalg og lønsumsafgift for forsikringsformidler	09.05.2025
	Skatterådet · Warrants udnyttelsestidspunkt er dagen for medarbejderens tilkendegivelse	18.12.2024
	Skatterådet · Skatteankenævnets afgørelse om aktieoptioner ændres til lønindkomstbeskatning	29.09.2020
	Skatterådet · Beskatning af aktieoptioner erhvervet før fraflytning til Hong Kong	05.07.2007

§ 11 Retserhvervelse og beskatningstidspunkt for RSU'er og betingede aktier

Restricted Stock Units falder uden for ligningslovens § 28, fordi der ikke er tale om en købe- eller tegningsret – den effektive udnyttelseskurs er 0. Beskatningen sker derfor som løn efter ligningslovens § 16, jf. statsskattelovens § 4, og det centrale spørgsmål bliver **retserhvervelsestidspunktet**.

Udgangspunktet blev lagt i SKM2007.642.SR, hvor Skatterådet fastslog, at RSU'er med treårig modning betinget af fortsat ansættelse beskattes på **modningstidspunktet** som løn af aktiens værdi på dette tidspunkt. Afgørende var, at aktierne ikke var udstedt ved tildelingen, og at aftalen gav mulighed for opfyldelse enten ved levering af en aktie eller ved kontant betaling – det blev derfor først på modningstidspunktet afgjort, om og hvordan der overhovedet blev afstået aktier.

Praksis har siden svinget om, hvor stærk usikkerheden skal være. I SKM2011.338.SR svarede Skatterådet ja til udskudt retserhvervelse ved **fast** treårig modning, men nej ved **glidende** modning med 1/3 om året, idet den tidsmæssige usikkerhed alene ved mindst tre års modning kunne udskyde retserhvervelsen. Denne linje blev forladt i SKM2014.870.SR, hvor Skatterådet bekræftede, at RSU'er med glidende modning over tre år beskattes på de respektive **årlige vestingtidspunkter**, fordi betingelsen om fortsat ansættelse skaber reel usikkerhed om rettens endelige erhvervelse.

Når retserhvervelsen er indtrådt, er hele tildelingen skattepligtig – også den del, der straks anvendes til at dække skat. I SKM2022.133.SR bekræftede Skatterådet, at medarbejderne retserhverver samtlige aktier på vestingtidspunktet, selvom en del efterfølgende tilbageholdes til dækning af udenlandsk kildeskat, og at afståelsen af disse aktier er en selvstændig skattepligtig begivenhed efter aktieavancebeskatningsloven.

Skatterådet har i SKM2026.118.SR sat de to instrumenter i sammenhæng med § 7 P: både aktieoptioner og Restricted Share Units med treårig modning betinget af fortsat ansættelse kan omfattes af én samlet § 7 P-aftale ved tildelingen, men medarbejderens valg af, hvilke instrumenter der endeligt skal beskattes efter den gunstige ordning inden for 10-procentsgrænsen, skal træffes, inden skattepligten indtræder.

Et beslægtet spørgsmål er, om bonus- eller aktieordninger, hvor rettigheder tilbageføres, overhovedet udløser beskatning. I en **resolutivt** betinget ordning, hvor betingelsen indtræder i samme indkomstår som tildelingen, ophæves aftalen i sin helhed, og hverken tildelingen eller tilbageleveringen udløser skattemæssige konsekvenser – men medarbejderen mister da også aktionærstatus med tilbagevirkende kraft, så modtaget udbytte omkvalificeres til lønindkomst.

LOV	Aktieavancebeskatningsloven § 37 · Ligningsloven § 7p, stk. 2 · Ligningsloven § 28	
PRAKSIS	**Skatterådet** · Valgfrihed mellem aktieoptioner og RSU'er under ligningslovens § 7 P	04.03.2026
	Skatterådet · Beskatning af Restricted Stock Units brugt til skattebetaling	21.03.2022
	Skatterådet · Beskatningstidspunkt for Restricted Stock Units med glidende vesting	22.12.2014
	Skatterådet · Beskatning af Restricted Stock Units med fast og glidende modning	19.05.2011
	Skatterådet · Beskatning af Restricted Stock Units ved modningstidspunktet	20.09.2007

§ 12 Bonusberegning ved orlov og fravær

Bonusordninger skal ud over § 17 a også respektere ligebehandlings- og ligelønsreglerne, når beregningsgrundlaget påvirkes af barsels- eller forældreorlov.

Ligebehandlingsnævnet tog stilling til en pro rata-model i 7100166-12 af 5. februar 2015. En laborant havde afholdt orlov med løn frem til 30. april 2009 og derefter fem måneders orlov **uden** løn. Bonussen på 2 pct. blev beregnet af den faktisk udbetalte løn (186.220 kr. mod en teoretisk årsløn på 319.234,20 kr.), hvilket gav 3.724,42 kr. Nævnet fandt ikke, at der forelå direkte eller indirekte forskelsbehandling i strid med ligelønslovens § 1. Det var afgørende, at bonussen konsekvent blev beregnet som en procentdel af optjent løn, at klageren **også**

havde optjent bonus for den lønnede del af orloven, og at metoden blev anvendt ensartet for alle typer ulønnet fravær uanset årsag.

Afgørelsen fastlægger dermed en operationel grænse: en kønsneutral beregning på grundlag af faktisk optjent løn er lovlig, hvorimod praksis, hvor barselsfravær udtrykkeligt begrunder, at medarbejderen ikke tildeles et tillæg eller en bonus, ligger på den forkerte side af ligebehandlingsprincippet. Ved udformning af bonusordninger bør beregningsreglerne derfor være formuleret generelt i forhold til alt ulønnet fravær og ikke knytte an til orlovsårsagen.

LOV	Ligelønsloven § 1, stk. 1	
PRAKSIS	**Ligebehandlingsnævnet** · Pro-rata beregning af bonus efter forældreorlov var i overensstemmelse med ligelønsloven	05.02.2015

§ 13 Sammenfatning: tre spor, tre forskellige kvalifikationstest

Praksis på området kan sammenfattes i tre adskilte kvalifikationsspørgsmål, som skal besvares i rækkefølge.

1. Er ydelsen en købe- eller tegningsret omfattet af aktieoptionsloven? Er svaret ja, gælder funktionærlovens § 17 a ikke, jf. stk. 2, og for ordninger etableret fra 1. januar 2019 kan parterne frit aftale, at ikke-modnede rettigheder bortfalder ved fratræden. Efter BS-8841/2024-HJR er det den individuelle tildelingsaftales dato – ikke rammeplanens – der afgør spørgsmålet. Uanset aftalefriheden består pligten efter § 3 til en særskilt skriftlig erklæring på dansk, sanktioneret med godtgørelse efter § 7 (2.500 kr. i Tesla-sagen), og forbuddet mod at aftale tilbagekøb under markedspris.

2. Er ydelsen vederlag for udført arbejde eller ren præmiering? Er der tale om bonus, gratiale, tantieme eller en medarbejderaktieordning uden for aktieoptionsloven, afgør denne test alt. Performancekobling, graduering efter resultater, feriepenge og pension trækker mod løn – jf. Sag 134/2016 og BS-21468/2024-VLR. En ren "bliv-i-stillingen"-betingelse uden lønrelaterede tillæg trækker mod præmiering, jf. BS-27519/2022-HJR. Er ydelsen løn, kan den ikke betinges af fortsat ansættelse, og den progressive optjeningsmodel viger for kravet om en forholdsmæssig andel. Kvalifikationen beror efter BS-31412/2025-HJR på en konkret aftalefortolkning og hører derfor hjemme i byretten som 1. instans.

3. Er der tale om en egeninvestering for egen regning og risiko? Er svaret ja, gælder hverken aktieoptionsloven eller § 17 a, og tvisten afgøres efter aftalens ordlyd med aftalelovens § 36 som eneste korrektiv, jf. BS-23524/2023-OLR og BS-44876/2024-SHR. Risikoen for medarbejderen og årsagen til fratrædelsen er de tungest vejende momenter i urimelighedsvurderingen.

Skatteretligt løber sporene parallelt: § 7 P giver skattefrihed ved tildelingen og aktieindkomstbeskatning ved salg mod opfyldelse af de formelle aftalekrav og beløbsgrænser, § 28 udskyder lønbeskatningen til udnyttelse eller afståelse, og RSU'er beskattes som løn på vestingtidspunktet. Området er i bevægelse: Iværksætterpakkens grundlønsmodel træder i kraft 1. juli 2026, og høringsforløbet viser, at det mest efterspurgte – en løsning på fantomskatten under § 28 – bevidst er udskudt.

Afgrænsning: den skattemæssige behandling af selve aktieavancen og udbyttet ved salg behandles i aktiebeskatning, usaglighedsvurderingen af selve opsigelsen i usaglig-opsigelse-, direktørers change-of-control-vilkår i direktoerkontrakter, konkurrence- og kundeklausuler knyttet til

incitamentsordninger i konkurrenceklausul, og sondringen mellem lønmodtager og selvstændig med vederlag i ejerandele i loenmodtager-vs-selvstaendig.

LOV
Aftaleloven § 36
Funktionærloven § 17a, stk. 2
Ligningsloven § 7p
Ligningsloven § 28
Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 3
Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 7

PRAKSIS

Højesteret · Sag om henvisning til landsretten som 1. instans i sag om fastholdelsesbonus og funktionærlovens § 17 a	10.11.2025
Højesteret · Rækkevidden af aktieoptionslovens ændring i 2019 vedrørende tildelinger under ældre incitamentsprogrammer	21.02.2025
Højesteret · Højesterets dom om fastholdelsesbonus og konkursboets indtræden i ansættelsesaftaler	23.05.2023
Højesteret · Ret til forholdsmæssig fastholdelsesbonus efter funktionærloven ved fratræden	30.06.2017
Landsretten · Værdiansættelse af medarbejderaktier ved fratræden: Opsigelses- eller fratrædelsestidspunkt?	28.03.2025
Landsretten · Landsretten tilkender funktionær bonus trods opsigelse før udbetalingstidspunktet	05.02.2025
Sø- og Handelsretten · Tvisten om tilbagesalgspligt af medarbejderaktier: Fortolkning af 'fratræden' og aftalens rimelighed	02.09.2025

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Funktionærloven § 17a	stk. 1-2
Ligningsloven § 7p	stk. 2
Ligningsloven § 28	stk. 1
Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 1	
Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 3	stk. 1
Lov om brug af køberet eller tegningsret til aktier m.v. i ansættelsesforhold § 7	stk. 1

MATERIALE Citerede afgørelser

54 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 4

10.11.2025	Sag om henvisning til landsretten som 1. instans i sag om fastholdelsesbonus og funktionærlovens § 17 a	31412-2025
21.02.2025	Rækkevidden af aktieoptionslovens ændring i 2019 vedrørende tildelinger under ældre incitamentsprogrammer	8841-2024
23.05.2023	Højesterets dom om fastholdelsesbonus og konkursboets indtræden i ansættelsesaftaler	3251-3877
30.06.2017	Ret til forholdsmæssig fastholdelsesbonus efter funktionærloven ved fratræden	134-2016

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS 4

02.06.2025	Vestre Landsrets Kendelse om Hjemvisning af Sag vedrørende Funktionærlovens § 17 a og Bonusudbetaling	9699-11323

28.03.2025	Værdiansættelse af medarbejderaktier ved fratræden: Opsigelses- eller fratrædelsestidspunkt?	10487-12361
05.02.2025	Landsretten tilkender funktionær bonus trods opsigelse før udbetalingstidspunktet	9904-11588
08.11.2021	Afgørelse om fastholdelsesbonus i konkursbo – Top-Toy A/S	2662-3170

SØ- OG HANDELSRETTEN · SPECIALRET 15

02.09.2025	Tvisten om tilbagesalgspligt af medarbejderaktier: Fortolkning af 'fratræden' og aftalens rimelighed	BS-44876/2024-SHR
21.03.2025	Ansættelsesretlig tvist om direktørs løn- og bonuskrav samt kontraktgrundlag	BS-38755/2023-SHR
30.09.2020	Afgørelse om indtræden i ansættelseskontrakt og fastholdelsesbonus i konkurs	2642-3147
15.05.2012	Tilbagebetaling af aktiekøbesum efter bortvisning af direktør - Fortolkning af Aktionæroverenskomst	F-1-09
25.06.2010	Dom om medarbejderaktiers retsstilling ved fratræden: Incitamentsprogram omfattet af funktionærloven	F-14-09
28.08.2009	Sag om fastholdelsesbonus: Fortolkning af Funktionærlovens § 17 a ved fratrædelse	F-10-08
19.06.2008	Sø- og Handelsretten: Krav på medarbejderaktier ved fratræden – Fortolkning af Funktionærlovens § 17 a	F 9-07
28.11.2007	Sag om aktieoptioner og ændringer i vilkår efter virksomhedsoverdragelse	F 53/06
20.06.2006	Sag om aktieoptioner, feriepenge og fratrædelsesgodtgørelse	F-21-02
16.05.2006	Sag om erstatning for hindret udnyttelse af aktieoptioner	F-6-02
15.12.2005	Sag om aktieoptioner og funktionærlovens anvendelse ved fratrædelse	F-13-04
22.08.2003	Sag om aktieoptioner: Krav mod datterselskab, fortolkning af optionsaftale og fratrædelsesvilkår	F-20-01
29.04.2003	Sag om feriegodtgørelse af aktietegningsretter (warrants)	F-22-01
21.02.2003	Sag om tilbagekøb af medarbejderaktier – Urimelig klausul tilsidesat efter Aftalelovens § 36	F-7-01
01.02.2002	Sag om aktieoptioner som løn - Funktionærlovens § 17a og Ferieloven	F-0019-00

BYRETTEN · FØRSTE INSTANS 1

19.04.2024	Tvist om bonusudbetaling ved opsigelse: Eurodan-Huse A/S frifundet for krav om yderligere bonus	9823-11486

LANDSSKATTERETTEN · ADMINISTRATIV KLAGEINSTANS 6

27.11.2024	Landsskatteretten: Beskatning af aktieoptioner - Ligningsloven § 28 vs. Kursgevinstloven	21-0106109
07.06.2022	Stadfæstelse af skatteansættelse: Beskatning af bonus udbetalt efter forskerskatteordningens ophør	21-0092622

03.08.2021	Beskatning af vederlag ved udnyttelse af køberetter til medarbejderaktier og ekstraordinær genoptagelse	19-0066746
16.04.2021	Beskatning af medarbejderaktieoptioner under overgangsregler for Ligningsloven § 7 H	18-0001452
14.02.2018	Beskatning af aktieoptioner ved fraflytning – Værdiansættelse og ligningsfrist	15-1281091
24.11.2010	Aktieoptioner: 'Same-day sale' og 'Sell to cover' anset for skattepligtig differenceafregning	10-00847

SKATTERÅDET · ADMINISTRATIV MYNDIGHED 21

08.05.2026	Fraflytterbeskatning og begrænset skattepligt for aktieoptioner ved udtræden af fuld dansk skattepligt – FIFO-princip og samlet optjeningsperiode	25-6075427
04.03.2026	Valgfrihed mellem aktieoptioner og RSU'er under ligningslovens § 7 P	24-1262718
07.11.2025	Aktieoptioner efterfølgende omfattet af LL § 7 P	24-1855981
09.05.2025	Aktieløn efter frasalg og lønsumsafgift for forsikringsformidler	24-1115727
18.12.2024	Warrants udnyttelsestidspunkt er dagen for medarbejderens tilkendegivelse	24-1174449
05.06.2024	Beregning af årsløn for aktieløn ved skifte af ansættelse midt i året	23-1817366
06.10.2023	Aktieløn til favørkurs kan omfattes af Ligningsloven	23-0286723
02.05.2022	Medarbejderaktier efter revideret MAP opfylder Ligningsloven § 7 P	21-1306945
21.03.2022	Beskatning af Restricted Stock Units brugt til skattebetaling	21-0708988
03.02.2022	B-aktier i medarbejderprogram er ikke særlig aktieklasse	21-0730849
03.11.2021	Warrants tildelt direktør opfylder betingelse om ansættelsesforhold	21-0547713
12.10.2021	Medarbejderaktier og 10 procentsgrænse ved flere tildelinger i samme år	21-0452678
15.06.2021	Tegningsretter tildelt i ansættelsesforhold efter Ligningsloven § 7 P	20-1276073
29.09.2020	Skatteankenævnets afgørelse om aktieoptioner ændres til lønindkomstbeskatning	19-0754812
08.01.2019	Overdragelse af bonuspulje og incitamentsprogram under Ligningsloven § 7 P	18-0722711
27.06.2017	Medarbejderanparter ydet fra moderselskab opfylder ikke krav om aftale med arbejdsgiverselskabet	16-1838054
18.04.2017	Aftale om medarbejderaktier indgået før ikrafttræden af Ligningsloven § 7 P	16-1568472
22.12.2014	Beskatningstidspunkt for Restricted Stock Units med glidende vesting	14-3786844
19.05.2011	Beskatning af Restricted Stock Units med fast og glidende modning	10-163156
20.09.2007	Beskatning af Restricted Stock Units ved modningstidspunktet	07-145432
05.07.2007	Beskatning af aktieoptioner erhvervet før fraflytning til Hong Kong	07-105222

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 1

05.02.2015	Pro-rata beregning af bonus efter forældreorlov var i overensstemmelse med ligelønsloven	7100166-12

PARKERINGSKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 1

17.03.2023	Kontrolafgift for parkering uden for afmærket bås i skråparkeringsanlæg	park-3147

PROCESBEVILLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 1

28.06.2022	Fastholdelsesbonus i konkursbo: 3.-instansbevilling om fortolkning af vederlagsbegrebet i konkurslovens § 56, stk. 2	21/27309

04 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over aldersdiskrimination i ansættelsesforhold

Forskelsbehandlingslovens forbud mod aldersdiskrimination og beskæftigelsesdirektivets proportionalitetsprøvelse

Version 2 Opdateret 24. jun. 2026 22 afgørelser · 2013–2026 Læs online

INTRODUKTION

Aldersdiskrimination i ansættelsesforhold er forbudt efter forskelsbehandlingsloven (senest LBK nr. 399 af 18. april 2024) og Rådets direktiv 2000/78/EF (beskæftigelsesdirektivet). Forbuddet dækker alle faser af ansættelsesforholdet – fra stillingsopslag og ansættelse over løn- og arbejdsvilkår til afskedigelse – og beskytter både yngre og ældre arbejdstagere. Praksis fra Højesteret, Ligebehandlingsnævnet, Arbejdsretten og EU-Domstolen viser, at den delte bevisbyrde i § 7 a er central: statistisk overrepræsentation af ældre blandt opsagte kan skabe formodning for diskrimination, men arbejdsgiveren kan løfte bevisbyrden ved at dokumentere konkrete, saglige udvælgelseskriterier. Aldersgrænser i kollektive overenskomster kan opretholdes, hvis de forfølger et legitimt beskæftigelses- eller socialpolitisk formål og er proportionale – en standard der blev skærpet med ophævelsen af 70-årsreglen i 2016.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af alder i alle faser af ansættelsesforholdet – herunder ansættelse, løn- og arbejdsvilkår, forfremmelse og afskedigelse.

02 Forbuddet beskytter alle aldersgrupper, dvs. både yngre og ældre arbejdstagere, jf. EU-Domstolens Mangold- og Kücükdeveci-domme.

03 Statistiske oplysninger om aldersfordeling blandt de opsagte kan indgå ved bedømmelsen af, om der er skabt en formodning for forskelsbehandling (delt bevisbyrde), men er ikke i sig selv tilstrækkeligt, jf. U.2023.4533H.

04 Når formodningen er etableret, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket – dokumentation af konkrete, saglige udvælgelseskriterier er afgørende.

05 Aldersgrænser i kollektive overenskomster kan opretholdes efter § 5 a, stk. 3, forudsat at de er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål, og midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige (proportionalitetsprøvelsen).

06 Ensidigt fastsatte aldersgrænser i individuelle kontrakter nyder ikke den vide skønsmargin, som EU-retten tildeler kollektivt aftalte ordninger, jf. Arbejdsrettens dom i Terma-sagen (FV2014.0133).

07 70-årsreglen i § 5 a, stk. 4, blev ophævet med virkning fra 1. januar 2016 – herefter kan nye individuelle og kollektive aftaler om tvungen fratræden ved en bestemt alder kun opretholdes, hvis de lever op til proportionalitetskravet.

08 Stillingsopslag må ikke angive en foretrukken aldersgruppe eller kræve oplysning om ansøgerens præcise alder, jf. § 5, stk. 1-2 (sidstnævnte indført ved lov af 28. marts 2022).

09 Godtgørelse for aldersdiskrimination udmåles efter retningslinjerne for afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9 – typisk 6-12 måneders løn afhængigt af anciennitet og sagens omstændigheder, men kan fraviges i nedadgående retning.

10 For fleksjobansatte på den nye ordning (efter 1. januar 2013) udmåles godtgørelsen alene af arbejdsgiverens lønudbetaling – ikke med tillæg af kommunalt fleksløntilskud, jf. BS-45599/2023-HJR og BS-49177/2023-HJR.

11 Ophør af en positiv særforanstaltning (fleksjobtilskud) ved folkepensionsalderen udgør ikke i sig selv ulovlig aldersdiskrimination, jf. BS-25958/2018-HJR.

12 Aldersgraduerede pensionsbidrag kan være lovlige efter en proportionalitetsprøvelse, jf. Højesterets dom i Experian-sagen (Sag 1/2015) og EU-Domstolens præjudicielle afgørelse C-476/11.

13 Arbejdsgiverens økonomiske interesser alene er ikke et legitimt formål der kan begrunde forskelsbehandling – der kræves hensyn af samfundsmæssig art.

§ 1 Lovgrundlag og EU-retlig ramme

Forbuddet mod aldersdiskrimination i ansættelsesforhold hviler på to søjler: forskelsbehandlingsloven og Rådets **direktiv 2000/78/EF** (beskæftigelsesdirektivet).

Forskelsbehandlingsloven forbyder i § 1, stk. 1 direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af bl.a. alder. Alder blev indsat som beskyttet kriterium ved lov af 22. december 2004, der gennemførte beskæftigelsesdirektivet i dansk ret. Forbuddet gælder efter § 2, stk. 1 i alle faser af ansættelsesforholdet – ansættelse, løn- og arbejdsvilkår, forfremmelse og afskedigelse. § 2 a forbyder chikane og instruktion til at forskelsbehandle.

Den EU-retlige ramme er central. EU-Domstolen fastslog allerede i **Mangold-dommen (C-144/04)**, at forbuddet mod aldersdiskrimination udgør et *almindeligt EU-retligt princip*, som den nationale domstol skal sikre fuld virkning – også selv om direktivets gennemførelsesfrist ikke var udløbet. I **Kücükdeveci-dommen (C-555/07)** blev dette bekræftet, og Domstolen fastslog, at en national regel, der stillede yngre arbejdstagere ringere, skulle tilsidesættes. Som Vejledning om Forskelsbehandlingsloven præciserer:

> *Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af alder skal anses for et almindeligt EU-retligt princip.*

Undtagelser fra forbuddet findes i § 5 a, stk. 3, der tillader opretholdelse af aldersgrænser i kollektive aftaler og overenskomster, forudsat at de er *objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål* og *midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige*. § 6 a undtager visse erhvervstilknyttede pensionsordninger fra forbuddet. **Beskæftigelsesdirektivets art. 6, stk. 1** tillader forskelsbehandling begrundet i bl.a. legitime beskæftigelses- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, men kræver, at hensynet har *samfundsmæssig* karakter – arbejdsgiverens rent økonomiske interesser er ikke tilstrækkeligt.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1 Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1 Forskelsbehandlingsloven § 2a Forskelsbehandlingsloven § 5a, stk. 3 Forskelsbehandlingsloven § 6a

§ 2 Ophævelsen af 70-årsreglen og dens betydning

Indtil 1. januar 2016 gav § 5 a, stk. 4 (nu ophævet) adgang til ved individuel aftale eller kollektiv overenskomst at fastsætte tvungen fratræden ved det fyldte 70. år. Bestemmelsen blev ophævet ved lov af 23. december 2014, der trådte i kraft 1. januar 2016.

Forarbejderne til ophævelsen udtrykker formålet klart:

> *Det foreslås, at ophæve muligheden for at indgå aftaler om pligtmæssig fratræden fra et ansættelsesforhold på grund af alder på 70 år eller derover. En konsekvens af lovforslaget er, at der ikke fremover gyldigt vil kunne indgås nye individuelle aftaler om ophør af ansættelsesforhold på grund af alder.*

Ophævelsen har flere konsekvenser:

- **Individuelle aftaler:** Bestående klausuler om pligtmæssig fratræden ved 70 år blev ugyldige ved ikrafttrædelsen, og nye kan ikke gyldigt indgås.
- **Kollektive overenskomster:** Gældende overenskomstbestemmelser om aldersgrænser blev ikke ophævet automatisk, men kan kun opretholdes, hvis de lever op til proportionalitetsprøvelsen i § 5 a, stk. 3.
- **Lovbestemte aldersgrænser:** Særlige lovfastsatte aldersgrænser – fx for dommere efter tjenestemandsloven § 34, stk. 2 – blev bevidst opretholdt. I 22-48776 fandt Ligebehandlingsnævnet, at pligtmæssig fratræden af en 70-årig retsassessor var lovlig, da aldersgrænsen var begrundet i domstolenes uafhængighed og kvalitet.

Der er ingen vedtagne, men ikke-konsoliderede ændringer til forskelsbehandlingsloven (senest konsolideret 18. april 2024).

LOV Forskelsbehandlingsloven § 5a, stk. 3 Tjenestemandsloven § 34, stk. 2

PRAKSIS **Ligebehandlingsnævnet** · Pligtmæssig fratrædelse for 70-årig retsassessor fundet i overensstemmelse med forskelsbehandlingsloven 22.07.2022

§ 3 Delt bevisbyrde og statistisk formodning ved afskedigelser

Den delte bevisbyrde i § 7 a er det processuelle omdrejningspunkt i aldersdiskriminationssager. Når klager påviser *faktiske omstændigheder* der giver anledning til at formode forskelsbehandling, overgår bevisbyrden til arbejdsgiveren.

Højesterets praksis har nuanceret, hvornår en formodning er etableret:

Statistisk overrepræsentation er ikke automatisk tilstrækkelig. I BS-32481/2022-HJR (U.2023.4533H) opsagde Assens Kommune otte lærere, alle over 53 år. Højesteret udtalte:

> *Statistiske oplysninger vedrørende f.eks. de opsagtes alder og aldersfordelingen i den samlede medarbejdergruppe kan indgå ved bedømmelsen af, om der er skabt en formodning for forskelsbehandling.*

Men kommunen *løftede* bevisbyrden ved at dokumentere, at udvælgelsen byggede på faglige kompetencer i forhold til den fremtidige opgaveløsning:

> *Selv om oplysningerne om aldersfordelingen kan pege i retning af en formodning om forskelsbehandling, finder Højesteret på den anførte baggrund, at kommunen har bevist, at opsigelsen af A ikke har haft nogen direkte eller indirekte sammenhæng med hendes alder.*

Modsat: I Ligebehandlingsnævnets afgørelse 7100104-12 fandt nævnet, at de fire ældste fagchefer i en afdeling alle blev forbigået til nye vicedirektørstillinger, og at myndigheden *ikke* kunne dokumentere, at alderen var uden betydning. Godtgørelsen blev fastsat til 250.000 kr.

I 20-28531 afskedigede en virksomhed fire arbejdsmænd, alle blandt de ældste. Nævnet konstaterede:

- 50 % af medarbejdere i alderen 60-69 blev afskediget
- 66 % af medarbejdere i alderen 50-59 blev afskediget
- Ingen medarbejdere under 40 blev afskediget

Den signifikante overrepræsentation skabte formodningen, og virksomheden løftede ikke bevisbyrden. Godtgørelsen blev fastsat til 255.000 kr.

Vejledning om Forskelsbehandlingsloven opsummerer den praktiske konsekvens:

> *Det kan have afgørende betydning, at en arbejdsgiver har udarbejdet f.eks. interne notater vedrørende kriterier for udvælgelsen af medarbejdere. Denne dokumentation kan således være afgørende for, at en arbejdsgiver kan løfte sin bevisbyrde.*

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1 · Forskelsbehandlingsloven § 7a	
PRAKSIS	**Højesteret** · Afskedigelse af lærer var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven trods statistisk formodning om aldersdiskrimination	27.06.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomhed dømt for aldersdiskrimination efter afskedigelse af ældre arbejdsmænd	30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Offentlig myndighed dømt for aldersdiskrimination ved afskedigelse af ældste fagchefer under omstrukturering	13.08.2015

§ 4 Aldersgrænser og tvungen fratræden i kollektive overenskomster

Aldersgrænser i kollektive overenskomster kan fortsat opretholdes efter § 5 a, stk. 3, men kun hvis de opfylder en treleddet proportionalitetsprøvelse: (1) legitimt formål, (2) hensigtsmæssigt middel, og (3) nødvendighed.

Kollektive aftaler nyder vid skønsmargin. I Sag 183/2011 (U.2013.3130H, TDC-sagen) opretholdt Højesteret en pligtig afgangsalder på 67 år i TDC's overenskomst. Retten fastslog:

> *Vilkåret i den kollektive overenskomst om pligtig afgangsalder på 67 år må anses for at have som hovedformål at få en lavere gennemsnitsalder og dermed en mere hensigtsmæssig aldersfordeling samt i muligt omfang at opnå den nødvendige reduktion af arbejdsstyrken ved aldersbetinget afgang frem for afskedigelser.*

Højesteret fandt formålet legitimt og midlet hensigtsmæssigt og nødvendigt, bl.a. med henvisning til EU-Domstolens praksis i Rosenbladt (C-45/09) og Fuchs & Köhler (C-159/10 og C-160/10).

Ensidigt fastsatte aldersgrænser bedømmes strengere. I Arbejdsrettens dom FV2014.0133 (Terma-sagen) dømte opmanden Terma A/S for aldersdiskrimination ved en ensidig fastsat afgangsalder på 65 år. Afgørelsen understreger forskellen:

> *Den faste afgangsalder i Terma A/S er ikke som i TDC-sagen kollektivt aftalt med arbejdstagersiden og kan derfor ikke ses som udtryk for en balance, parterne har skullet finde mellem deres respektive interesser.*

Godtgørelsen blev dog sat til blot 25.000 kr. henset til, at ordningen var en generel virksomhedsordning og ikke målrettet den konkrete medarbejder.

Sag	Aldersgrænse	Aftalegrundlag	Udfald
TDC (U.2013.3130H)	67 år	Kollektiv overenskomst	Lovlig
Terma (FV2014.0133)	65 år	Ensidig virksomhedsbeslutning	Ulovlig

LOV `Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1` `Forskelsbehandlingsloven § 5a, stk. 3`

PRAKSIS **Højesteret** · Validitet af pligtig afgangsalder på 67 år i kollektive overenskomster (Lederforeningen mod TDC) 27.08.2013

Arbejdsretten · Ulovlig aldersdiskrimination ved ensidig fastsat afgangsalder på 65 år i individuel kontrakt (Terma A/S) 02.03.2016

§ 5 Stillingsopslag, annoncering og indhentning af aldersoplysninger

Forskelsbehandlingsloven indeholder to særskilte forbud vedrørende rekruttering:

1. **Annonceringsforbuddet** i § 5, stk. 1: En arbejdsgiver må ikke angive, at der søges eller foretrækkes en person af en bestemt alder.
2. **Forbud mod indhentning af aldersoplysninger** i § 5, stk. 2, indsat ved lov af 28. marts 2022 (i kraft 1. juli 2022): En arbejdsgiver må ikke anmode om oplysninger om ansøgerens alder.

Som Vejledning om Forskelsbehandlingsloven beskriver, udmøntede lovændringen en trepartsaftale om mangel på arbejdskraft:

> *Baggrunden for lovændringen var bl.a., at undersøgelser har vist, at ældre ansøgere på forhånd kan blive frasorteret i ansættelsesprocessen, hvorfor det kan være svært for ledige seniorer at få adgang til arbejdsmarkedet.*

Konkret praksis:

I Ligebehandlingsnævnets afgørelse 22-49237 overtrådte en virksomhed § 5, stk. 2, ved at kræve oplysning om ansøgerens præcise alder i et digitalt ansøgningsskema. Nævnet fastslog, at behovet for at afklare om en ansøger

er over eller under 18 år kan løses på andre måder. Da virksomheden ikke kunne bevise, at klagerens alder ikke var tillagt vægt, blev der tilkendt 12.500 kr. i godtgørelse.

I 19-53591 vurderede nævnet derimod, at formuleringen "nyuddannet eller med få års erfaring" *ikke* var i strid med § 5, da nyuddannede kan have forskellige aldre, og da annoncen også stillede krav om specifikke kompetencer. Arbejdsgiverens budgetmæssige begrundelse skabte ikke i sig selv formodning for diskrimination.

Afgrænsning: Krav som "ung og dynamisk" eller en direkte angivelse af ønsket aldersgruppe vil som udgangspunkt udgøre en overtrædelse af annonceringsforbuddet. Signalerende ordvalg bedømmes konkret, men formuleringer der *entydigt* peger på en bestemt aldersgruppe vil være i strid med loven.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 5, stk. 1-2 Forskelsbehandlingsloven § 7a

PRAKSIS **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold 21.02.2025

Ligebehandlingsnævnet · Er krav om få års erfaring i et stillingsopslag udtryk for ulovlig aldersdiskrimination? 11.05.2021

§ 6 Pensionsordninger og aldersbetingede ydelser

Pensionsspørgsmål udgør et særligt delikate krydsningspunkt mellem aldersforbuddet og de lovlige undtagelser. Tre Højesteretsdomme tegner billedet:

Aldersgraduerede pensionsbidrag: I Sag 1/2015 (Experian-sagen) godkendte Højesteret en pensionsordning, hvor ældre medarbejdere modtog højere procentuelle bidrag end yngre. Efter en præjudiciel forelæggelse (C-476/11) fastslog Højesteret, at ordningen forfulgte legitime formål – herunder at give unge adgang til ordningen uden karensperiode – og at den ikke gik videre end nødvendigt:

> *Højesteret finder, at det i den forbindelse må indgå med betydelig vægt, at Experian helt kunne have afskåret yngre medarbejdere fra retten til en pensionsordning ved at fastsætte en aldersgrænse for indtræden i ordningen.*

Tjenestemandspension og pensionsstop: I BS-31228/2020-HJR frifandt Højesteret Horsens Kommune for at standse pensionsindbetalinger til en medarbejder, der havde aktiveret sin tjenestemandspension. Retten lagde vægt på, at medarbejderen selv havde valgt at aktivere pensionen og derved opnåede en retsstilling, som yngre kolleger ikke havde:

> *A havde mulighed for enten at fortsætte sin ansættelse på de hidtidige vilkår (...) eller at påbegynde udbetalingen af sin tjenestemandspension med den virkning, at hun ikke længere var omfattet af overenskomsten.*

Tjenestemandspensionsloven § 7: I BS-9010/2019-HJR fastslog Højesteret, at aldersgrænsen på 60 år for kvalificeret svagelighedspension faldt inden for undtagelsen i beskæftigelsesdirektivets art. 6, stk. 2, og at der *ikke* skulle foretages en proportionalitetsvurdering:

> *Bestemmelsen i artikel 6, stk. 2, indebærer ikke efter sin ordlyd og sammenhæng med artikel 6, stk. 1, at der skal foretages en proportionalitetsvurdering af den pågældende sikringsordning.*

LOV Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1 Forskelsbehandlingsloven § 6a

PRAKSIS **Højesteret** · Højesterets dom om aldersdiskrimination ved standsning af pensionsindbetalinger for ansat med tjenestemandspension 18.06.2021

Højesteret · Aldersgrænse i tjenestemandspensionsloven for ret til kvalificeret svagelighedspension var ikke i strid med EU-retten 16.04.2020

Højesteret · Højesterets dom om aldersgraduerede pensionsbidrag og forbuddet mod aldersdiskrimination 12.11.2015

§ 7 Fleksjob, folkepensionsalder og godtgørelsesudmåling

Samspillet mellem fleksjobordningen og aldersdiskrimination har været genstand for tre principielle Højesteretsdomme:

Ophør ved folkepensionsalder: I BS-25958/2018-HJR fastslog Højesteret, at arbejdsgiverens opsigelse af en fleksjobansat ved folkepensionsalderens indtræden – og det dermed forbundne ophør af det kommunale løntilskud – *ikke* udgjorde ulovlig forskelsbehandling:

> *Ophør af en sådan positiv særforanstaltning som følge af folkepensionsalderens indtræden kan ikke anses for ulovlig forskelsbehandling på grund af alder eller handicap.*

Godtgørelsesberegning for nye fleksjobansatte: Højesterets to samtidige domme af 12. marts 2024 – BS-45599/2023-HJR og BS-49177/2023-HJR – afgjorde, at godtgørelse for fleksjobansatte på den nye ordning (efter 1. januar 2013) alene skal beregnes af den løn, arbejdsgiveren udbetaler, *ikke* med tillæg af kommunalt fleksløntilskud:

> *En fravigelse af udmålingspraksis (...) må kræve klare holdepunkter i lovgivningen. Højesteret finder, at der ikke i beskæftigelsesindsatsloven eller dens forarbejder er sådanne holdepunkter.*

Forskellen i godtgørelsesniveau mellem gammel og ny ordning udgjorde hverken direkte eller indirekte forskelsbehandling. I den ene sag blev godtgørelsen fastsat til 66.278 kr. (9 måneders løn), i den anden til 30.000 kr.

Sag	Ugentlig tid	Godtgørelse	Beregningsgrundlag
BS-45599/2023-HJR	6-10 timer	66.278 kr.	Kun løn
BS-49177/2023-HJR	2,5 timer	30.000 kr.	Kun løn

LOV `Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1` `Forskelsbehandlingsloven § 9, stk. 2`

PRAKSIS **Højesteret** · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse til fleksjobbere ved ulovlig forskelsbehandling 12.03.2024

Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte 12.03.2024

Højesteret · Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen 17.04.2019

§ 8 Godtgørelsesniveauer og SAS-sagerne

Godtgørelse ved aldersdiskrimination udmåles efter § 7, stk. 1 og skal efter beskæftigelsesdirektivets art. 17 være *effektiv, proportional og afskrækkende*. Udgangspunktet følger retningslinjerne for afskedigelse i strid med ligebehandlingslovens § 9 – typisk 6-12 måneders løn afhængigt af anciennitet.

De to *SAS-sager* illustrerer, at udgangspunktet kan fraviges i nedadgående retning:

I Sag 322/2012 (U.2015.1H) afskedigede SAS 54 piloter, alle i alderen 60-63 med 18-36 års anciennitet, ud fra et kriterium om berettigelse til pension. Det var ubestridt, at afskedigelserne udgjorde direkte forskelsbehandling. Trods den høje anciennitet fastsatte Højesteret godtgørelsen til kun 6 måneders løn pr. pilot – en fravigelse fra det ellers klare udgangspunkt om 12 måneders løn ved så lang anciennitet. Fravigelsen skyldtes bl.a., at afskedigelserne byggede på en forhandlet kollektiv aftale med den faglige organisation.

Som Vejledning om Forskelsbehandlingsloven sammenfatter:

> *Der har dog efterhånden udviklet sig en praksis for godtgørelsesniveauet, som fastsættes ud fra samtlige omstændigheder i sagen, herunder med inddragelse af lønmodtagerens ansættelsesanciennitet.*

Oversigt over godtgørelsesniveauer i praksis:

Instans/sag	Anciennitet	Godtgørelse	Bemærkning
SAS-piloterne (U.2015.1H)	18-36 år	6 mdr. løn	Kollektiv aftale, formildende
Terma (FV2014.0133)	49 år	25.000 kr.	Ensidig ordning, tvivlsomt spørgsmål
Fagchefer (LBN 7100104-12)	Lang	250.000 kr.	Offentlig myndighed, statistisk formodning
Arbejdsmænd (LBN 20-28531)	2 år	255.000 kr.	Signifikant overrepræsentation
Salgsassistent (LBN 2016-6810-19532)	5 mdr.	125.000 kr.	Erstatning med ungarbejder
Stillingsopslag (LBN 22-49237)	Ikke ansat	12.500 kr.	Ulovligt aldersfelt

LOV `Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1`

PRAKSIS

- **Højesteret** · Højesterets dom om godtgørelsesniveau ved aldersdiskrimination af SAS-piloter — 01.10.2014
- **Arbejdsretten** · Ulovlig aldersdiskrimination ved ensidig fastsat afgangsalder på 65 år i individuel kontrakt (Terma A/S) — 02.03.2016
- **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold — 21.02.2025
- **Ligebehandlingsnævnet** · Virksomhed dømt for aldersdiskrimination efter afskedigelse af ældre arbejdsmænd — 30.04.2022
- **Ligebehandlingsnævnet** · Afskedigelse af 39-årig salgsassistent til fordel for ungarbejder var ulovlig aldersdiskrimination — 07.07.2017
- **Ligebehandlingsnævnet** · Offentlig myndighed dømt for aldersdiskrimination ved afskedigelse af ældste fagchefer under omstrukturering — 13.08.2015

§ 9 Ligebehandlingsnævnets praksis – typesager og processuelle spørgsmål

Ligebehandlingsnævnet er den primære klageinstans i aldersdiskriminationssager. Nævnets afgørelser belyser en række praktiske spørgsmål:

Afskedigelse til fordel for yngre/billigere medarbejdere: I 2016-6810-19532 afskedigede en dagligvarebutik en 39-årig salgsassistent og opslog *samme dag* en stilling for en person under 18 år. Nævnet fandt dette til ulovlig forskelsbehandling og tilkendte 125.000 kr. Arbejdsgiverens indrømmelse af, at afskedigelsen var et led i at reducere lønomkostningerne, var medvirkende til at etablere formodningen.

Forældelse: I 2014-6810-20774 fastslog nævnet, at godtgørelseskrav for aldersdiskrimination er underlagt den femårige forældelsesfrist i forældelsesloven. Det forhold, at klager afventede resultatet af en parallel retssag, suspenderede *ikke* fristen. Nævnet har dog i 2023 ændret praksis, så forældelse af godtgørelseskravet ikke længere afskærer behandling af selve diskriminationsspørgsmålet – som illustreret i 23-28330, hvor en genoptaget sag blev realitetsbehandlet men ikke førte til medhold.

Fratrædelsesaftaler: I 2016-6810-16764 afviste nævnet at behandle en klage, fordi den forudgående fratrædelsesaftale – indgået med bistand fra personaleforening – var balanceret og indeholdt passus om "fuld og endelig afgørelse".

Indirekte diskrimination – lektortillæg: I 2017-6810-50337 klagede en lektor over, at tillægget var lavere for lektorer bedømt før 2013 (en gruppe med højere gennemsnitsalder). Nævnet fandt, at de to bedømmelsesgrundlag ikke var sammenlignelige, og at lønforskellen derfor ikke udgjorde forskelsbehandling.

Afvisning for mundtlighed: Nævnet kan ikke gennemføre mundtlig bevisførelse. Sager med modstridende mundtlige forklaringer afvises derfor – en begrænsning der ofte aktualiseres i aldersdiskriminationssager, hvor den afgørende bevisførelse vedrører udtalelser under ansættelsessamtaler eller opsigelsesmøder.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1 · Forskelsbehandlingsloven § 7a	
PRAKSIS	**Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - genoptagelse - forældelse - ej medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af aldersdiskrimination i forbindelse med differentierede lektortillæg ved ny stillingsstruktur	09.07.2019
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af 39-årig salgsassistent til fordel for ungarbejder var ulovlig aldersdiskrimination	07.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om aldersdiskrimination da fratrædelsesaftale blev anset som bindende og balanceret	25.02.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Forældelse af godtgørelseskrav for aldersdiskrimination ved afskedigelse af fagchef	13.08.2015

§ 10 Sammenfatning og centrale takeaways

Praksis tegner et billede af et retligt område, hvor proportionalitetsvurderingen er det bærende element – både ved undtagelser fra forbuddet og ved den processuelle bevisbedømmelse.

For arbejdsgivere er den vigtigste praktiske konsekvens, at enhver afskedigelsesrunde, der rammer en uforholdsmæssig andel af ældre medarbejdere, kræver dokumentation af konkrete, saglige udvælgelseskriterier. Interne notater om udvælgelsesgrundlag er ikke blot god praksis – de kan være afgørende for at løfte bevisbyrden. Stillingsopslag skal undgå enhver reference til alder, og arbejdsgiveren må ikke indhente aldersoplysninger i ansøgningsprocessen.

For overenskomstparter er der fortsat rum til at fastsætte aldersgrænser, men kun inden for rammerne af proportionalitetsprøvelsen. Ensidigt fastsatte virksomhedsordninger nyder *ikke* den vide skønsmargin, som EU-retten tildeler kollektivt aftalte ordninger – en sondring der blev tydeliggjort i Terma-sagen.

For lønmodtagere er den delte bevisbyrde et centralt værktøj, men statistisk overrepræsentation alene er ikke tilstrækkeligt til at vinde sagen – arbejdsgiveren kan løfte bevisbyrden ved at dokumentere, at udvælgelsen byggede på saglige kriterier.

Afgrænsning: Kønsbaseret forskelsbehandling behandles under ligebehandling-koen, graviditets- og barseldiskrimination under graviditet-barsel-afskedigelse, og generel saglighedsprøvelse af opsigelser under afskedigelse-og-opsigelse.

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 1	stk. 1	Forskelsbehandlingsloven § 2	stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 5	stk. 1-2	Forskelsbehandlingsloven § 5a	stk. 3
Forskelsbehandlingsloven § 7a		Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 1

MATERIALE Citerede afgørelser

22 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS		10
04.06.2026	Randers Kommune: Sag om handicapdiskrimination ved afskedigelse opfyldte ikke betingelserne for henvisning til landsretten som 1. instans	17276-2026
12.03.2024	Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse til fleksjobbere ved ulovlig forskelsbehandling	4830-5818
12.03.2024	Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	bs-49177-2023-hjr
27.06.2023	Afskedigelse af lærer var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven trods statistisk formodning om aldersdiskrimination	bs-32481-2022-hjr
18.06.2021	Højesterets dom om aldersdiskrimination ved standsning af pensionsindbetalinger for ansat med tjenestemandspension	bs-31228-2020-hjr
16.04.2020	Aldersgrænse i tjenestemandspensionsloven for ret til kvalificeret svagelighedspension var ikke i strid med EU-retten	bs-9010-2019-hjr
17.04.2019	Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen	bs-25958-2018-hjr
12.11.2015	Højesterets dom om aldersgraduerede pensionsbidrag og forbuddet mod aldersdiskrimination	1-2015
01.10.2014	Højesterets dom om godtgørelsesniveau ved aldersdiskrimination af SAS-piloter	322-2012

27.08.2013	Validitet af pligtig afgangsalder på 67 år i kollektive overenskomster (Lederforeningen mod TDC)	183-2011

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET 1

02.03.2016	Ulovlig aldersdiskrimination ved ensidig fastsat afgangsalder på 65 år i individuel kontrakt (Terma A/S)	FV2014.0133

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 11

21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - ansættelse - stillingsopslag - medhold	22-49237
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om alder - afskedigelse - genoptagelse - forældelse - ej medhold	23-28330
22.07.2022	Pligtmæssig fratrædelse for 70-årig retsassessor fundet i overensstemmelse med forskelsbehandlingsloven	20-46066
30.04.2022	Virksomhed dømt for aldersdiskrimination efter afskedigelse af ældre arbejdsmænd	20-28531
11.05.2021	Er krav om få års erfaring i et stillingsopslag udtryk for ulovlig aldersdiskrimination?	19-53591
09.07.2019	Vurdering af aldersdiskrimination i forbindelse med differentierede lektortillæg ved ny stillingsstruktur	2017-6810-50337
07.07.2017	Afskedigelse af 39-årig salgsassistent til fordel for ungarbejder var ulovlig aldersdiskrimination	2016-6810-19532
25.02.2017	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om aldersdiskrimination da fratrædelsesaftale blev anset som bindende og balanceret	2016-6810-16764
13.08.2015	Forældelse af godtgørelseskrav for aldersdiskrimination ved afskedigelse af fagchef	2014-6810-20774
13.08.2015	Offentlig myndighed dømt for aldersdiskrimination ved afskedigelse af ældste fagchefer under omstrukturering	7100104-12
09.07.2015	Afskedigelse af elektriker i fleksjob i forbindelse med omorganisering var i strid med forskelsbehandlingsloven	2013-6810-06526

05 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over arbejdsmiljøpåbud — Arbejdstilsynets afgørelser og klagenævnets prøvelse

Strakspåbud, rådgivnings- og entreprenørstop samt strafudmåling efter §§ 77, 77a, 82 og 83

Version 1 Opdateret 30. maj 2026 21 afgørelser · 2019-2026 Læs online

INTRODUKTION

Arbejdstilsynets påbud er det centrale håndhævelsesredskab i arbejdsmiljøretten. Efter arbejdsmiljølovens kapitel 13 kan tilsynet påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler udstedt i medfør af den, bringes i orden inden for en frist (§ 77, stk. 1), og ved overhængende, betydelig fare påbyde, at faren straks imødegås — typisk ved standsning af arbejdet (§ 77, stk. 2-). Denne praksisoversigt samler Arbejdsmiljøklagenævnets prøvelse af påbud og strakspåbud med domstolenes strafudmåling efter §§ 82-83 og belyser de tilbagevendende temaer: kravet om konkret fare, arbejdsgiverens objektive og selvstændige ansvar, instruktionsbruds betydning, psykisk arbejdsmiljø som nyt påbudsområde og det gennemgribende reformerede § 77a — fra rådgivningspåbud over kompetencepåbud til det nye entreprenørstop på byggepladser.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Et strakspåbud forudsætter en konkret — ikke blot abstrakt — fare; "overhængende, betydelig fare" vurderes ud fra de faktiske forhold på tilsynstidspunktet og ikke ud fra, at en regel formelt er overtrådt.

02 Et påbud retter sig mod arbejdets udførelse og kan udstedes, selv om den ansatte har handlet i strid med instruktioner; instruktionsbrud fjerner ikke grundlaget for påbuddet, men kan have betydning for et eventuelt bødeansvar efter § 83, stk. 3.

03 Arbejdsgiveren har et selvstændigt ansvar, der ikke bortfalder, fordi en ekstern rådgiver har udført en risikovurdering eller erklæret forholdene sikre.

04 "Abnorme handlinger" fra ansatte fritager kun helt undtagelsesvist for et påbud; klagenævnet stiller meget høje krav for at anse en handling for upåregnelig.

05 Det er ikke nok at stille værnemidler og tekniske hjælpemidler til rådighed — arbejdsgiveren skal ved instruktion og effektivt tilsyn sikre, at de faktisk anvendes.

06 Psykisk arbejdsmiljø (krænkende handlinger, mobning og høje følelsesmæssige krav) er et selvstændigt påbudsområde, hvor forebyggelsen skal være systematisk og virke effektivt "her og nu", ikke blot reaktivt.

07 § 77a er på få år gået fra rådgivningspåbud over kompetencepåbud (2019) til ophævelse (2023) og genindførelse som entreprenørstop på byggepladser (lov nr. 340 af 3. april 2025, i kraft 1. januar 2026).

08 Arbejdsgiverens strafansvar er objektivt (§ 83, stk. 1) og rammer også juridiske personer samt stat og kommune (§ 86); det forudsætter blot, at overtrædelsen kan tilregnes en til virksomheden knyttet person eller virksomheden som sådan.

09 Bøderne fastsættes efter en fast model: grundbøde → fordobling/tillæg ved alvorlig personskade eller død → forhøjelse for (særligt) skærpende omstændigheder → differentiering efter virksomhedens størrelse, med absolut kumulation ved flere forhold.

10 Gentagelsesvirkning — tidligere straf for grov overtrædelse inden for 4 år — er en særligt skærpende omstændighed, der forhøjer bøden trinvist for hver tidligere straf.

11 Arbejdsmiljøklagenævnet er partssammensat, og afgørelser om påbud træffes ofte med snævre flertal; nævnet prøver retsanvendelsen, men ikke Arbejdstilsynets tilsynsplanlægning.

12 Klage over et strakspåbud har ikke opsættende virkning, og nævnets afgørelser kan ikke påklages administrativt videre, men kan indbringes for de almindelige domstole.

§ 1 Påbudssystemet i arbejdsmiljølovens kapitel 13 — § 77's opbygning efter 2023-reformen

Arbejdstilsynets reaktionsmuligheder hviler på arbejdsmiljøloven § 77. Bestemmelsen rummer to grundtyper:

- **Almindeligt påbud med frist** (§ 77, stk. 1): Arbejdstilsynet kan påbyde, at forhold, der strider mod loven eller mod regler udstedt i medfør af loven, bringes i orden inden for en frist. Et sådant påbud kan også gives som et **strakspåbud**, der skal efterkommes straks, når den konkrete fare gør det nødvendigt. Siden forhøjelses- og præciseringsreformen i 2008 (**lov nr. 1395 af 27. december 2008**) kan tilsynet desuden blot *træffe afgørelse om, at der er konstateret en overtrædelse*, uden at udstede et egentligt påbud — fx hvis virksomheden bringer forholdet i orden under selve tilsynsbesøget. En sådan afgørelse indgår på linje med påbud i grundlaget for smiley-ordningen, rådgivningspåbud og skærpet straf.
- **Standsning ved overhængende fare** (§ 77, stk. 2): hjemlen til at påbyde, at en fare straks imødegås ved effektive foranstaltninger, fx standsning af arbejdet.

Ved reformen i december 2023 (**L 67, folketingsåret 2023-24**) blev arbejdsdelingen mellem de to stykker præciseret. Standsning *ved en konstateret overtrædelse* henføres nu under stk. 1, mens stk. 2 efter nyaffattelsen alene er hjemmel i de tilfælde, hvor der **ikke** er konstateret en overtrædelse, men hvor faren alligevel skal afværges. Forarbejderne formulerer den nye stk. 2 således:

> *»Skønner Arbejdstilsynet det i øvrigt nødvendigt for at afværge en overhængende, betydelig fare for de ansattes eller andres sikkerhed eller sundhed, kan Arbejdstilsynet påbyde, at faren straks imødegås ved effektive foranstaltninger, f.eks. ved standsning af arbejde.«*

Allerede de oprindelige forarbejder fra 1975 understregede, at »påbud« skal forstås i vid betydning og efter omstændighederne kan være ensbetydende med et forbud. De særlige strakspåbudsregler i den tidligere § 78 er i vidt omfang ophævet ved reformerne i 2019 og 2023 og indfaset i § 77.

Selve det materielle indhold i et påbud henter Arbejdstilsynet sjældent i § 77 alene. Påbuddet bygger næsten altid på en af lovens kernepligter — først og fremmest § 38, stk. 1 om, at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt — udmøntet i en bekendtgørelse. De hyppigste hjemmelsbekendtgørelser er bekendtgørelse om arbejdets udførelse og bekendtgørelse om faste arbejdssteders indretning, suppleret af særbekendtgørelser om fx asbest, tekniske hjælpemidler, bygge- og anlægsarbejde og psykisk arbejdsmiljø. At tilsynet kan påbyde foranstaltninger ud over bygningsreglementets minimum, fremgår direkte af fx § 62 i bekendtgørelsen om faste arbejdssteders indretning.

Klageinstans er **Arbejdsmiljøklagenævnet**, etableret efter § 81. Nævnets afgørelser kan ikke påklages administrativt videre, men kan indbringes for de almindelige domstole. Arbejdsmiljøloven er senest konsolideret i 2026, og de seneste reformer — entreprenørstop og de sproglige justeringer af strafferammen — er allerede indarbejdet i den gældende tekst.

LOV Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 77, stk. 1, 2 · Arbejdsmiljøloven § 78 · Arbejdsmiljøloven § 81

§ 2 Strakspåbud og kravet om "overhængende, betydelig fare"

Strakspåbuddet er det indgribende redskab: arbejdet skal standses eller forholdet bringes i orden med det samme. Arbejdsmiljøklagenævnets praksis viser, at betingelsen er en **konkret** fare på tilsynstidspunktet — ikke en abstrakt regelovertrædelse. Det er de faktiske forhold, der tæller.

Det illustreres klart i sagen om **påkørselssikring ved vejarbejde**, hvor nævnet fastholdt et strakspåbud, selv om virksomheden havde fulgt de godkendte vejregler for afmærkning. Det afgørende var den *faktiske* hastighed på stedet, der lå over den skiltede, jf. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse af 21. december 2019:

> *»Det er arbejdsgiverens ansvar at drage omsorg for arbejdets udførelse under overholdelse af arbejdsmiljølovens regler. Dette kan betyde, at man skal beskytte over det i vejreglerne angivne niveau.«*

Den konkrete farevurdering går igen på tværs af typesagerne:

- **Kemisk udslip:** Efter en ulykke med ætsende salpetersyre fastholdt nævnet et strakspåbud, fordi røret ikke var tømt før skærearbejdet — en betydelig, konkret fare for hud, øjne og luftveje, jf. afgørelsen af 7. juli 2021.
- **Klemningsfare ved kran:** Et strakspåbud blev fastholdt, hvor en chauffør placerede sig i en snæver zone mellem en tung køreplade og lastbilen under kranløft — en »særlig fare«, jf. afgørelsen af 23. december 2021 med hjemmel i § 45, stk. 1.
- **Øjenskaderisiko:** Ved vinkelsliberarbejde uden nedslået øjenværn fandt et flertal (8 af 11 medlemmer), at der var en betydelig fare for øjenskader, der berettigede et strakspåbud, jf. afgørelsen af 2. juni 2022.

På asbestområdet er kravet til den støvbegrænsende metode fortolket strengt, netop fordi respirable fibre er usynlige og kan give alvorlige lungesygdomme. I afgørelsen af 25. februar 2025 fandt flertallet, at befugtning alene ikke var nok, fordi vandet ikke trænger ind i pladernes overlap – et mindretal ville ophæve påbuddet. Og i afgørelsen af 6. marts 2026 var det tilstrækkeligt til et strakspåbud, at en åben bigbag mærket »asbest« med knækkede plader stod ved en arbejdsstation med gennemtræk, og at virksomheden ikke kunne dokumentere, at det synlige støv var uskadeligt – nævnet krævede geltapeprøver til afklaring. At forholdet efter virksomhedens opfattelse skyldtes en fejlplacering, ændrede ikke vurderingen, fordi arbejdsgiveren *til enhver tid* skal sikre overholdelse af reglerne.

LOV Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 45, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 77, stk. 1, 2

PRAKSIS

Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af straks-påbud om asbestanalyse og sikring mod støvudsættelse på byggeplads	06.03.2026
Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at der blev anvendt arbejdsmetoder og tekniske hjælpemidler, der begrænsede udviklingen af asbeststøv mest muligt ved arbejde med demontage af tagplader. (Strakspåbud - Tekniske hjælpemidler - Asbest - Tagplader)	25.02.2025
Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for øjenværn ved vinkelsliberarbejde trods medarbejders instruktionsbrud	02.06.2022
Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for sikkerhedszoner ved løfteopgaver med lastbilmonteret kran	23.12.2021
Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers selvstændige ansvar fastholdt efter ulykke med ætsende salpetersyre	07.07.2021
Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for påkørselssikring ved vejarbejde trods overholdelse af vejregler	21.12.2019

§ 3 Arbejdsgiverens objektive og selvstændige ansvar – instruktionsbrud og "abnorme handlinger"

Et gennemgående tema er adskillelsen af det **administrative påbud** fra det **strafferetlige bødeansvar**. Et påbud retter sig mod arbejdets udførelse og kan udstedes, uanset at en ansat har handlet imod instruktion. At den ansatte har overtrådt en instruks, kan have betydning for et eventuelt bødeansvar efter § 83, stk. 3, men fjerner ikke Arbejdstilsynets ret og pligt til at konstatere den materielle overtrædelse.

Dette blev udførligt fastslået i sagen om en **praktikant, der bar en defekt gulvvaskemaskine på ca. 200 kg baglæns ned ad en trappe** og kom til skade. Et flertal (5 mod 4) fastholdt afgørelsen, jf. Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse af 11. marts 2020. Nævnet afviste, at der var tale om en »abnorm handling«, der kunne fritage virksomheden, og præciserede, at arbejdsgiverens pligt til at sikre forsvarlig udførelse efter § 15 og § 38, stk. 1 er vidtgående. Virksomheden var rette pligtsubjekt, fordi praktikanten arbejdede i dens interesse, jf. § 21 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse.

Mønstret går igen:

- **76 kg vinduer:** At en vindueløfter stod klar på pladsen, og at de ansatte var instrueret i at bruge den, hindrede ikke et påbud, da arbejdet faktisk skete med farlige manuelle løft, jf. afgørelsen af 21. december 2019. Nævnet fremhævede, at det ikke er nok at stille hjælpemidler til rådighed – det skal sikres, at de faktisk anvendes.
-

Ustabile pallevarer: En instruktion om »at gå væk fra faldende gods« fritog ikke arbejdsgiveren, da selve arbejdsgangen indebar en risiko, jf. afgørelsen af 23. december 2021.

- **Tredjeparts risikovurdering:** I salpetersyresagen, afgørelsen af 7. juli 2021, fastslog nævnet, at arbejdsgiveren har et **selvstændigt** ansvar for egne ansatte, uanset at en ekstern virksomhed havde udført risikovurderingen og erklæret anlægget sikkert.

Ved straffesager ved domstolene er grænsen for fritagelse den samme. Vestre Landsret fandt i SS-2132/2021-VLR, at en sjakbajs' beslutning om at forlade en lift i ca. 5,5 meters højde uden faldsikring ikke var så upåregnelig, at virksomheden kunne fritages; den manglende opfyldelse af tilsynspligten efter § 16 udelukkede fritagelse efter § 83, stk. 3.

LOV Arbejdsmiljøloven § 15 · Arbejdsmiljøloven § 16 · Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 83, stk. 3

PRAKSIS

Landsretten · Landsrettens dom om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsforanstaltninger ved arbejde i højden	22.06.2022
Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for sikkerheden ved manuel håndtering af ustabile pallevarer	23.12.2021
Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers selvstændige ansvar fastholdt efter ulykke med ætsende salpetersyre	07.07.2021
Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for praktikants farlige manuelle håndtering af 200 kg gulvvaskemaskine på trappe	11.03.2020
Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for manuel isætning af 76 kg tunge vinduer trods tilgængelige hjælpemidler	21.12.2019

§ 4 De klassiske påbudsområder: ergonomi, kemisk arbejdsmiljø og asbest

Ergonomi og tunge løft er et kerneområde. I sagen om **levering af køkkenskabe** fastholdt nævnet påbud om løft på 20,1 og 25,5 kg i ¾ armsafstand med vrid og løft over skulderhøjde, jf. afgørelsen af 4. marts 2020. Vurderingen bygger på samspillet mellem vægt, rækkeafstand og forværrende faktorer – ikke en fast kilogrænse alene.

Kemisk arbejdsmiljø håndhæves ofte gennem krav om en konkret kemisk risikovurdering som del af arbejdspladsvurderingen. I afgørelsen af 29. april 2023 blev en bagerivirksomhed påbudt at udarbejde en kemisk risikovurdering for både faremærkede rengøringsmidler (sundhedsfarlige og ætsende efter CLP-forordningen) og for **melstøv**, der som allergifremkaldende materiale er omfattet af kravet, jf. § 15a, stk. 1 og § 48, stk. 1.

Asbest udgør en omfattende og fortsat aktuel sagsgruppe. Nævnet stiller præcise krav, og generelle foranstaltninger erstatter ikke de specifikke. En samlet kontrolaktion den 4. november 2022 illustrerer spændvidden:

Afgørelse (4. nov. 2022)	Forhold	Hjemmel for det materielle krav
Advarselsskiltning	Hegn og generelt adgangsforbud erstatter ikke den lovbestemte asbestskiltning	Asbestbekendtgørelsen § 22, stk. 3

Støvhåndtering	Knækkede plader, åbne sække og ingen fugtning under kraftig vind	Asbestbekendtgørelsen § 7
Værnemidler	Manglende støvafvisende tøj og åndedrætsværn ved støvende arbejde	Asbestbekendtgørelsen § 18, stk. 1
Rensningsfaciliteter	Aflåst »beskidt« del af miljøvogn med afmonteret bruser	§ 48, stk. 1; byggepladsbekendtgørelsen § 60, stk. 4

Flere af sagerne vedrørte **indlejet arbejdskraft**, hvor den benyttende virksomhed har samme pligt som over for egne ansatte, jf. § 21, stk. 1 i bekendtgørelsen om arbejdets udførelse. Rensningsfacilitetssagen viser desuden, at nævnet prøver hjemmelsgrundlaget aktivt: påbuddet blev fastholdt, men nævnet kritiserede, at Arbejdstilsynet havde anvendt et ufuldstændigt retsgrundlag, fordi der også burde have været henvist til asbestbekendtgørelsens krav om bade- og omklædningsfaciliteter.

LOV Arbejdsmiljøloven § 15a, stk. 1 Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1 Arbejdsmiljøloven § 48, stk. 1

PRAKSIS

Arbejdsmiljøklagenævnet · Virksomhed påbudt at udarbejde kemisk risikovurdering for rengøringsmidler og melstøv	29.04.2023
Arbejdsmiljøklagenævnet · Manglende advarselsskiltning ved asbestarbejde medfører strakspåbud	04.11.2022
Arbejdsmiljøklagenævnet · Mangelfuld håndtering af asbeststøv ved nedtagning af bølgeeternit medfører fastholdelse af straks-påbud	04.11.2022
Arbejdsmiljøklagenævnet · Manglende brug af værnemidler ved arbejde med asbestholdige tagplader	04.11.2022
Arbejdsmiljøklagenævnet · Manglende brug af asbest-rensningsfaciliteter ved renovering af højhus	04.11.2022
Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af påbud om tunge løft af køkkenskabe og krav om autoriseret rådgivning	04.03.2020

§ 5 Psykisk arbejdsmiljø – det nye påbudsområde

Med bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø (nr. 1406 af 26. september 2020) har psykiske påvirkninger fået et selvstændigt, håndhævbart grundlag. Bekendtgørelsens § 5 gentager kerneforpligtelsen om fuldt forsvarlig planlægning, mens § 22 særligt dækker krænkende handlinger, og § 24 opregner de momenter (omfang, karakter, forebyggende tiltag), der indgår i risikovurderingen.

Nævnet har fastholdt påbud i flere principielle sager:

- **Krænkende handlinger og mobning** på en uddannelsesinstitution, hvor trusler via sms, overfusninger og social udelukkelse havde stået på i årevis. Nævnet fandt med stemmerne 6 mod 5, at adfærden udgjorde en risiko for de ansattes helbred, jf. afgørelsen af 26. august 2021.
- **Høje følelsesmæssige krav** i en efterforskningsenhed. Selv om virksomheden havde psykologtjeneste, kollegastøtte og mentorordning, fandt et flertal (5 mod 4) forebyggelsen utilstrækkeligt systematisk, jf. afgørelsen af 23. december 2022. Nævnet opstillede et skarpt effektivitetskrav:

> *»Det er nødvendigt løbende at sørge for, at de ansatte er afklaret omkring deres psykiske helbred og behov, og at de ansatte føler, at de kan tale om det – både med kollegaer og ledelse.«*

Nævnet understregede her, at tiltag i medfør af § 77, stk. 1 skal virke **effektivt her og nu** – det er ikke nok at have iværksat ordninger, hvis de i praksis er reaktive og overlader for meget til den enkelte medarbejders eget initiativ.

Ved konkret mistanke om et belastet psykisk arbejdsmiljø kan tilsynet desuden give et **undersøgelsespåbud** efter § 21, stk. 1 og kræve, at undersøgelsen foretages med ekstern, autoriseret rådgivning. I afgørelsen af 1. april 2023 blev et sådant undersøgelsespåbud — kombineret med et kompetencepåbud — stadfæstet, fordi der var stor og kompleks uenighed mellem ledelse og ansatte om råben og nedladende tale, der nødvendiggjorde ekstern afdækning.

LOV Arbejdsmiljøloven § 21, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 77, stk. 1

PRAKSIS
- **Arbejdsmiljøklagenævnet** · Fastholdelse af undersøgelsespåbud vedrørende krænkende handlinger og psykisk arbejdsmiljø — 01.04.2023
- **Arbejdsmiljøklagenævnet** · Fastholdelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø i en efterforskningsenhed grundet mangelfulde forebyggende tiltag — 23.12.2022
- **Arbejdsmiljøklagenævnet** · Påbud til uddannelsesinstitution om forebyggelse af krænkende handlinger og mobning — 26.08.2021

§ 6 § 77a's forvandling: fra rådgivningspåbud over kompetencepåbud til entreprenørstop

Få bestemmelser har ændret karakter så markant som § 77a. Den begyndte som hjemmel til **rådgivningspåbud** — pligt til at indhente bistand fra en autoriseret arbejdsmiljørådgiver ved komplekse eller mange afgørelser, som i køkkenskabssagen (afgørelsen af 4. marts 2020) og i undersøgelsessagen (afgørelsen af 1. april 2023).

Lovgivers spor kan følges trin for trin:

- **2019 (lov nr. 1554 af 27. december 2019, i kraft 2021):** Rådgivningspåbuddet blev omdannet til et **kompetencepåbud**, så virksomheden kunne vælge enten at opbygge og anvende egne kompetencer eller at bruge en intern eller ekstern autoriseret rådgiver.
- **2023 (L 67, 2023-24):** Kompetencepåbuddet — og dermed hele § 77a — blev **ophævet**. Forarbejderne henviser i stedet til den generelle pligt i § 12 til at indhente ekstern sagkundskab og til bemyndigelsen ved undersøgelsespåbud efter § 21.
- **2025 (lov nr. 340 af 3. april 2025, i kraft 1. januar 2026):** Den ledige paragrafplads blev udfyldt med en helt ny § 77a om **entreprenørstop**.

Entreprenørstoppet er arbejdsmiljørettens stærkeste kædeansvars-redskab på byggepladser. Arbejdstilsynet kan påbyde en entreprenør at standse **alt** arbejde på byggepladsen — også underentreprenørers, uanset hvor langt nede i kæden de befinder sig. Efter forarbejderne forudsætter et entreprenørstop, at en række kumulative betingelser er opfyldt: tilsynet skal have intensiveret tilsynet i ca. 4 uger efter forudgående skriftlig meddelelse; mindst to virksomheder skal have fået strakspåbud efter § 77, stk. 1; der skal samlet være afgivet i størrelsesordenen 5-15 påbud; entreprenøren skal have fået et skriftligt varsel; og der skal inden for ca. en uge efter varslet være afgivet yderligere ca. 2-5 strakspåbud. Arbejde, der tjener til at efterkomme et strakspåbud, samt arbejde begrundet i væsentlige samfundsmæssige hensyn, kan fortsætte uanset stoppet, og ordningen gælder også, hvor bygherren selv optræder som entreprenør. Reglerne supplerer lovens almindelige pligt for arbejdsgivere på et fælles arbejdssted til at samarbejde om sikre arbejdsforhold, jf. § 24, og overtrædelse af et standsningspåbud er strafsanktioneret efter § 82.

LOV Arbejdsmiljøloven § 12 | Arbejdsmiljøloven § 24 | Arbejdsmiljøloven § 77a | Arbejdsmiljøloven § 77, stk. 1

PRAKSIS **Arbejdsmiljøklagenævnet** · Fastholdelse af undersøgelsespåbud vedrørende krænkende handlinger og psykisk arbejdsmiljø 01.04.2023

Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af påbud om tunge løft af køkkenskabe og krav om autoriseret rådgivning 04.03.2020

§ 7 Fra påbud til straf: objektivt ansvar og bødemodellen efter §§ 82-83

Hvor påbuddet er forebyggende, er straffen efter § 82 repressiv. Strafferammen er bøde eller fængsel indtil 1 år (§ 82, stk. 1), stigende til fængsel indtil 2 år, hvis overtrædelsen har medført en ulykke med alvorlig personskade eller døden til følge (§ 82, stk. 2). Efter Rigsadvokatmeddelelsen om arbejdsmiljø omfatter »alvorlig personskade« fx amputationer, knoglebrud, sårskader eller ætsninger på store dele af kroppen og forgiftninger, mens forstuvninger og brud på fingre og tæer normalt falder udenfor.

Arbejdsgiverens ansvar er **objektivt** (§ 83, stk. 1): der kan pålægges bødeansvar, selv om overtrædelsen ikke kan tilregnes arbejdsgiveren som forsætlig eller uagtsom. Det forudsætter blot, at overtrædelsen kan tilregnes en til virksomheden knyttet person eller virksomheden som sådan — også anonyme og kumulerede overtrædelser er omfattet. Selskaber samt stat og kommune ifalder ansvar via § 86 og straffelovens kapitel 5. Undtagelsen i § 83, stk. 3 fritager for visse ansatte-overtrædelser, men kun hvis arbejdsgiveren fuldt ud har opfyldt sine pligter i kapitel 4 (planlægning, instruktion, effektivt tilsyn og rådighedsstillelse af udstyr).

Bøderne fastsættes efter en fast model, der er udviklet i forarbejderne og senest skærpet ved **lov nr. 1869 af 29. december 2015**. Trinene er: grundbøde → fordobling/tillæg ved alvorlig personskade eller død → forhøjelse for skærpende (§ 82, stk. 4) og særligt skærpende (§ 82, stk. 5) omstændigheder → differentiering efter virksomhedens størrelse (§ 82, stk. 6). Ved 2015-reformen blev rækkefølgen vendt, så differentieringen sker til sidst og dermed også forhøjer tillæggene. Grundbøderne for materielle overtrædelser er løbende reguleret, jf. Rigsadvokatmeddelelsens strafpåstandsafsnit:

Gerningstidspunkt	Grundbøde (materiel)	Tillæg ved alvorlig personskade/død
1. jan. 2016 – 31. aug. 2021	20.000 / 40.000 kr.	Fordobling (normalbøde)
1. sep. 2021 – 30. juni 2025	24.600 / 44.600 kr.	+ 2 × grundbeløbet
1. juli 2025 –	36.900 / 66.900 kr.	+ 2 × grundbeløbet

Formelle overtrædelser takseres uændret til ca. 10.000 kr. For gerninger begået fra 1. januar 2016 forhøjes bøden med 10.000 kr. pr. skærpende og 20.000 kr. pr. særligt skærpende omstændighed. Derefter differentieres:

Virksomhedsstørrelse	Forhøjelse af bøden
0–9 ansatte	0 %
10–34 ansatte	+ 50 %
35–99 ansatte	+ 75 %
100 ansatte eller flere	+ 100 %

Ved flere forhold gælder **absolut kumulation**, og ved særligt grove overtrædelser har retspraksis ikke fastsat bøder under 75.000 kr. Praksis bekræfter modellen: i SS-453/2021-VLR (drejebænk uden afskærmning)

tillagde Vestre Landsret det betydning, at virksomheden havde 209 ansatte og en tidligere grov overtrædelse med gentagelsesvirkning:

> *»Denne bødevedtagelse, der vedrører den tiltalte virksomhed, har gentagelsesvirkning ved fastsættelsen af bøden.«*

Gentagelsesvirkningen (§ 82, stk. 5, nr. 4) forhøjer bøden trinvist for hver tidligere grov overtrædelse inden for 4 år — en skærpelse, der blev præciseret ved **lov nr. 1554 af 27. december 2019** med formuleringen »en eller flere gange«. Senest har **lov nr. 302 af 24. februar 2026** (L 89) gennemført sproglige ændringer i § 82, stk. 1 og 2, der gør det muligt at angive vejledende niveauer for fængselsstraf for særligt grove overtrædelser begået af fysiske personer i virksomhedens ledelse.

LOV Arbejdsmiljøloven § 82, stk. 1, 2 · Arbejdsmiljøloven § 83, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 86

PRAKSIS **Landsretten** · Stadfæstelse af dom for overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsafskærmning på drejebænk — 22.09.2021

§ 8 Bødeniveauer i domstolspraksis og betydningen af sagsbehandlingstid

Domstolene udmåler bøderne inden for modellens rammer, men foretager altid en konkret samlet vurdering, og strafniveauet kan fraviges i op- eller nedadgående retning efter straffelovens almindelige regler.

To nyere vestjyske domme illustrerer spændet:

Sag	Forhold	Resultat
SS-453/2021-VLR	Drejebænk i drift uden nedslået sikkerhedsskærm; tidligere straffet; 209 ansatte	Byrettens bøde stadfæstet (skærpet ved forstraf og størrelse)
SS-2132/2021-VLR	Arbejde i ca. 5,5 m højde uden faldsikring; 31 ansatte; manglende tilsyn	Bøde stadfæstet; ingen fritagelse efter § 83, stk. 3
SS-2179/2020-VLR	Kranarbejde tæt på mandskabskurv uden korrekt afspærring	Bøder formildet pga. lang sagsbehandlingstid

Netop sagsbehandlingstiden er en gennemgående formildende faktor. I SS-2179/2020-VLR tiltrådte Vestre Landsret byrettens bødegrundlag, men nedsatte bøderne væsentligt — fra 105.000 kr. til 50.000 kr. for den ene virksomhed og fra 160.000 kr. til 77.500 kr. for den anden — fordi den samlede sagsbehandlingstid havde overskredet det rimelige uden skyld hos de tiltalte.

Grænserne for tiltale fremgår af Rigsadvokatmeddelelsens afsnit om tiltalerejsning: der rejses i praksis kun tiltale ved overtrædelse af **klare og velkendte regler**, hvor overtrædelsen har indebåret en **konkret** sikkerheds- eller sundhedsfare. Mod ansatte rejses kun tiltale ved forsætlige eller groft uagtsomme overtrædelser, og spørgsmålet om arbejdsgiverens straffrihed efter § 83, stk. 3, skal altid afklares først. Ansatte, der selv kommer til skade, eller som er årsag til, at en kollega kommer til skade, straffes efter forarbejderne ikke.

LOV Arbejdsmiljøloven § 82, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 83, stk. 3 · Arbejdsmiljøloven § 86

PRAKSIS **Landsretten** · Landsrettens dom om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsforanstaltninger ved arbejde i højden — 22.06.2022

Landsretten · Landsrettens dom i sag om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved byggearbejde — 20.10.2021

Landsretten · Stadfæstelse af dom for overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsafskærmning på drejebænk 22.09.2021

§ 9 Klagenævnets prøvelse, bevisbyrde og de forvaltningsretlige rammer

Arbejdsmiljøklagenævnet er partssammensat — med arbejdsmarkedets parter og et neutralt formandskab — og det præger afgørelserne. Mange påbudssager afgøres med **snævre flertal**: 5 mod 4 i praktikantsagen og i efterforskningsenheden, 6 mod 5 i mobbesagen. Mindretallet ønsker typisk sagen hjemvist med henvisning til manglende dokumentation — fx for, at krænkelser fortsat fandt sted på tilsynstidspunktet.

Nævnets prøvelse er afgrænset. Det prøver **retsanvendelsen og bevisvurderingen**, men ikke Arbejdstilsynets tilsynsplanlægning eller myndighedsudøvelse. I undersøgelsespåbudssagen afviste nævnet at behandle klagen over antallet af tilsynsbesøg, og i mobbesagen afvistes klagen over de konkrete tilsynsmetoder. Omvendt prøver nævnet hjemmelsgrundlaget aktivt og kan kritisere et ufuldstændigt retsgrundlag, selv når påbuddet fastholdes — som i asbest-rensningssagen.

De almindelige forvaltningsretlige garantier gælder. I efterforskningsenheden afviste nævnet en indsigelse om mangelfuld partshøring og præciserede, at forvaltningsloven § 19 alene kræver, at parten gøres bekendt med oplysninger og får lejlighed til at udtale sig — ikke samme begrundelseskrav som ved den endelige afgørelse.

Processuelt er to forhold væsentlige for virksomheden: klage over et **strakspåbud har ikke opsættende virkning**, så arbejdet skal standses straks, uanset at afgørelsen påklages; og nævnets afgørelser kan ikke påklages administrativt videre, men kan indbringes for de almindelige domstole til retslig prøvelse.

LOV Arbejdsmiljøloven § 77, stk. 2 · Arbejdsmiljøloven § 81 · Forvaltningsloven § 19

PRAKSIS
Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af undersøgelsespåbud vedrørende krænkende handlinger og psykisk arbejdsmiljø 01.04.2023
Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø i en efterforskningsenhed grundet mangelfulde forebyggende tiltag 23.12.2022
Arbejdsmiljøklagenævnet · Manglende brug af asbest-rensningsfaciliteter ved renovering af højhus 04.11.2022
Arbejdsmiljøklagenævnet · Påbud til uddannelsesinstitution om forebyggelse af krænkende handlinger og mobning 26.08.2021
Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for praktikants farlige manuelle håndtering af 200 kg gulvvaskemaskine på trappe 11.03.2020

§ 10 Sammenfatning: centrale takeaways

Praksis på tværs af Arbejdsmiljøklagenævnet og domstolene tegner et konsistent billede:

- **Påbuddet er objektivt og fremadrettet.** Det udstedes, så snart der konstateres et forhold i strid med loven, og uafhængigt af skyld. At en ansat har handlet mod instruks, at en ekstern rådgiver har erklæret forholdene sikre, eller at virksomheden allerede arbejder på en løsning, fjerner ikke grundlaget for påbuddet — det kan højst påvirke et efterfølgende bødeansvar efter § 83, stk. 3.
- **Strakspåbud kræver konkret fare.** »Overhængende, betydelig fare« vurderes ud fra de faktiske forhold på stedet, ikke en abstrakt regelovertrædelse, og kravene fortolkes særligt strengt ved asbest, kemi og arbejde i højden.

- **Det er den faktiske udførelse, der tæller.** Det er ikke nok at stille hjælpemidler og værnemidler til rådighed; arbejdsgiveren skal gennem instruktion og effektivt tilsyn sikre, at de faktisk bruges.
- **Psykisk arbejdsmiljø er ligestillet.** Krænkende handlinger og høje følelsesmæssige krav kan udløse både handlingspåbud og undersøgelsespåbud, og forebyggelsen skal være systematisk og virke effektivt her og nu.
- **§ 77a er i konstant bevægelse.** Rådgivningspåbud, kompetencepåbud, ophævelse og nu entreprenørstop afspejler en stadig styrkelse af håndhævelsen — særligt kædeansvaret på byggepladser.
- **Straffen følger en gennemskuelig model.** Grundbøde, fordobling/tillæg ved alvorlig skade, (særligt) skærpende omstændigheder, gentagelsesvirkning og differentiering efter virksomhedsstørrelse, med absolut kumulation og en bundgrænse på 75.000 kr. ved særligt grove forhold.

For de tilgrænsende spørgsmål henvises til praksisoversigterne om overenskomstovertrædelse (bod i Arbejdsretten), arbejdsskade-anerkendelse og erhvervssygdom-anerkendelse (erstatning og anerkendelse) samt graviditet-barsel-afskedigelse (afskedigelse i strid med ligebehandlingsreglerne).

LOV Arbejdsmiljøloven § 77, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 82, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 83, stk. 1

PRAKSIS

Landsretten · Landsrettens dom i sag om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved byggearbejde	20.10.2021
Landsretten · Stadfæstelse af dom for overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsafskærmning på drejebænk	22.09.2021
Arbejdsmiljøklagenævnet · Fastholdelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø i en efterforskningsenhed grundet mangelfulde forebyggende tiltag	23.12.2022
Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for praktikants farlige manuelle håndtering af 200 kg gulvvaskemaskine på trappe	11.03.2020
Arbejdsmiljøklagenævnet · Arbejdsgivers ansvar for påkørselssikring ved vejarbejde trods overholdelse af vejregler	21.12.2019

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Arbejdsmiljøloven § 38	stk. 1	Arbejdsmiljøloven § 77	stk. 1, 2
Arbejdsmiljøloven § 77a		Arbejdsmiljøloven § 81	
Arbejdsmiljøloven § 82	stk. 1	Arbejdsmiljøloven § 83	stk. 1

MATERIALE Citerede afgørelser

21 afgørelser

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS 3

22.06.2022	Landsrettens dom om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsforanstaltninger ved arbejde i højden	6197-7429
20.10.2021	Landsrettens dom i sag om overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved byggearbejde	6198-7430
22.09.2021	Stadfæstelse af dom for overtrædelse af arbejdsmiljøloven ved manglende sikkerhedsafskærmning på drejebænk	1405-1708

ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 18

06.03.2026	Fastholdelse af straks-påbud om asbestanalyse og sikring mod støvudsættelse på byggeplads	W20260930125
25.02.2025	Arbejdsmiljøklagenævnet fastholdt påbud om straks at sikre, at der blev anvendt arbejdsmetoder og tekniske hjælpemidler, der begrænsede udviklingen af asbeststøv mest muligt ved arbejde med demontage af tagplader. (Strakspåbud - Tekniske hjælpemidler - Asbest - Tagplader)	
29.04.2023	Virksomhed påbudt at udarbejde kemisk risikovurdering for rengøringsmidler og melstøv	
01.04.2023	Fastholdelse af undersøgelsespåbud vedrørende krænkende handlinger og psykisk arbejdsmiljø	
23.12.2022	Fastholdelse af påbud om psykisk arbejdsmiljø i en efterforskningsenhed grundet mangelfulde forebyggende tiltag	
04.11.2022	Manglende advarselsskiltning ved asbestarbejde medfører strakspåbud	
04.11.2022	Mangelfuld håndtering af asbeststøv ved nedtagning af bølgeeternit medfører fastholdelse af straks-påbud	
04.11.2022	Manglende brug af værnemidler ved arbejde med asbestholdige tagplader	
04.11.2022	Manglende brug af asbest-rensningsfaciliteter ved renovering af højhus	
02.06.2022	Arbejdsgivers ansvar for øjenværn ved vinkelsliberarbejde trods medarbejders instruktionsbrud	
23.12.2021	Arbejdsgivers ansvar for sikkerhedszoner ved løfteopgaver med lastbilmonteret kran	
23.12.2021	Arbejdsgivers ansvar for sikkerheden ved manuel håndtering af ustabile pallevarer	
26.08.2021	Påbud til uddannelsesinstitution om forebyggelse af krænkende handlinger og mobning	
07.07.2021	Arbejdsgivers selvstændige ansvar fastholdt efter ulykke med ætsende salpetersyre	
11.03.2020	Arbejdsgivers ansvar for praktikants farlige manuelle håndtering af 200 kg gulvvaskemaskine på trappe	
04.03.2020	Fastholdelse af påbud om tunge løft af køkkenskabe og krav om autoriseret rådgivning	
21.12.2019	Arbejdsgivers ansvar for påkørselssikring ved vejarbejde trods overholdelse af vejregler	
21.12.2019	Arbejdsgivers ansvar for manuel isætning af 76 kg tunge vinduer trods tilgængelige hjælpemidler	

06 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over arbejdsskade — anerkendelse (arbejdsulykke og erhvervssygdom)

Ulykkesbegrebet i § 6, erhvervssygdomsbegrebet i § 7 og bevisvurderingen i praksis

Version 2 Opdateret 8. sep. 2026 61 afgørelser · 2001–2026 Læs online

INTRODUKTION

Anerkendelse efter arbejdsskadesikringsloven er den konstaterende port til hele ydelsesviften: først når en skade er anerkendt som arbejdsskade, aktiveres sygebehandling, varigt mén, erhvervsevnetabserstatning og forsørgertabserstatning. Loven opererer med to adskilte anerkendelsesspor — ulykken efter § 6 (personskade forårsaget af en hændelse eller påvirkning, der sker pludseligt eller inden for 5 dage) og erhvervssygdommen efter § 7 (længerevarende arbejdsmæssig påvirkning, der enten er optaget på erhvervssygdomsfortegnelsen eller efter forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget kan henføres til arbejdets særlige art). Praksis fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring, Ankestyrelsen og domstolene kredser næsten altid om det samme spørgsmål: er belastningen *egnet* til at forårsage netop denne skade, og foreligger der en biologisk naturlig og logisk forklaring på sammenhængen. Denne oversigt kortlægger de bærende mønstre i den praksis — fra personskadebegrebets lempelse i 2020 over forværring af forudbestående lidelser og psykiske skader til bevisvurdering, anmeldelsesfrister og grænserne for at rive en anerkendelse op igen.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Arbejdsskadebegrebet er toleddet: ulykke efter arbejdsskadesikringslovens § 6 og erhvervssygdom efter § 7 — og skaden skal i begge tilfælde være en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, jf. § 5.

02 Ulykkesvurderingen består af tre momenter, der bedømmes samlet: personskade, hændelse/påvirkning inden for 5 dage og årsagssammenhæng mellem de to.

03 Tidsmæssig sammenhæng mellem hændelse og symptomer er aldrig i sig selv tilstrækkelig — belastningen skal være egnet til at forårsage skaden, og der skal være en biologisk naturlig og logisk forklaring.

04 Siden 1. januar 2020 fremgår det udtrykkeligt af § 6, stk. 2, at personskaden kan være fysisk eller psykisk, varig eller forbigående, og at behandlingsbehov ikke er en betingelse — en lempelse i forhold til den praksis, der fulgte af Højesterets domme fra 2013 og 2016.

05 Grænsen for personskadebegrebet går ved følger, som hverken midlertidigt eller varigt påvirker tilskadekomnes almentilstand eller daglige livsførelse – et blåt mærke, en overfladisk rift eller en forskrækkelse er ikke nok.

06 Forværring af en forudbestående lidelse anerkendes, når forværringen i sig selv udgør en personskade og den arbejdsmæssige belastning var egnet til at fremkalde den; forudbestående sygdom har derimod ikke betydning for selve anerkendelsen, men først for udmålingen.

07 Sårbarhedsprincippet gælder: en objektivt set beskeden belastning kan anerkendes, hvis den udløser symptomer i et forudbestående, men asymptomatisk vævsforhold.

08 Sker skaden på arbejdsstedet, gælder en formodning for, at den er en følge af arbejdet – også ved arbejdsdagens begyndelse og ophør, og også når den udløsende årsag (fx en besvimelse) er rent privat.

09 Almindelig befordring mellem hjem og arbejdssted er ikke dækket, og kortvarigt, selvvalgt forberedelsesarbejde i hjemmet ændrer ikke befordringens karakter.

10 Optagelse på erhvervssygdomsfortegnelsen skaber en kvalificeret formodning, der reelt vender bevisbyrden: tilskadekomne har krav på ydelser, medmindre det er overvejende sandsynligt, at sygdommen skyldes andre forhold end de erhvervsmæssige, jf. § 8, stk. 1.

11 Sygdomme uden for fortegnelsen kan kun anerkendes efter forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget, og ved forelæggelsesspørgsmålet skal der anlægges en lempeligere vurdering end ved selve anerkendelsen.

12 Ved psykiske erhvervssygdomme uden for fortegnelsen kræves en belastning af ekstraordinær karakter – stort arbejdspres, underbemanding, omstrukturering og manglende ledelsesopbakning er som udgangspunkt ikke nok.

13 Tilskadekomne har bevisbyrden for hændelse, personskade og årsagssammenhæng; en ændret forklaring, der ikke kan rummes i den oprindelige, tillægges som udgangspunkt ikke vægt.

14 Observationsmateriale (video, OSINT, observationsrapporter) skal inddrages, når det rejser tvivl, men vægten afhænger af materialets omfang og tidsmæssige dybde – enkelte øjebliksbilleder på sociale medier rækker ikke.

15 Anmeldelsesfristen på 1 år regnes for erhvervssygdomme fra det tidspunkt, hvor tilskadekomne af en læge eller Arbejdstilsynet er gjort bekendt med den formodede erhvervsbetingethed – ikke fra symptomdebut.

16 Formodningsreglen i § 12, stk. 2, gælder ikke ved vurderingen af årsagssammenhængen i dispensationssager efter § 36, stk. 1.

17 Anerkendelsesspørgsmålet kan ikke genoptages senere end 5 år efter afgørelsen, jf. § 41, stk. 2 – dog uden tidsgrænse, hvis sygdommen efterfølgende optages på fortegnelsen.

18 En ændret skønsmæssig vurdering af det samme faktiske materiale er ikke en sagsbehandlingsfejl og kan derfor ikke bære en genoptagelse på ulovbestemt forvaltningsretligt grundlag.

19 En uhjemlet anerkendelse er ugyldig og skal annulleres; passivitet fra myndighed eller forsikringsselskab udgør ikke i sig selv en særlig omstændighed, der afskærer annullation — men over for en selvforsikret arbejdsgiver kan passivitet afskære indsigelsen.

§ 1 Lovens systematik: anerkendelsen som selvstændigt og konstaterende retsfaktum

Arbejdsskadesikringsloven bygger på en skarp adskillelse mellem **anerkendelsen** og **udmålingen**. Anerkendelsen er konstaterende: den fastslår alene, at en skade er omfattet af loven, og først derefter aktiveres ydelsesvurderingerne.

Definitionen står i arbejdsskadesikringslovens § 5:

> *Ved arbejdsskade i denne lov forstås ulykke, jf. § 6, og erhvervssygdom, jf. § 7, der er en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, jf. dog § 10 a.*

Bemærk paragrafnummereringen i den gældende lovbekendtgørelse: **ulykken er § 6**, **erhvervssygdommen er § 7**, og § 8, stk. 1 rummer den kvalificerede formodning knyttet til erhvervssygdomsfortegnelsen. § 9 regulerer Erhvervssygdomsudvalget, og § 10 a indeholder den særlige terrorregel, hvorefter følger af terrorhandlinger dækkes, *selv om skaden ikke kan anses for en følge af arbejdet*.

Lovens formålsbestemmelse i § 1, stk. 1 understreger, at der er tale om en objektiveret ordning:

> *Skaden skal være forårsaget af arbejdet eller de forhold, det foregår under, jf. lovens §§ 5-7, men arbejdsgiveren behøver ikke at have handlet ansvarspådragende.*

Dette adskiller arbejdsskadesikringen fra arbejdsgiverens almindelige culpaansvar — jf. praksisoversigten om arbejdsgivers erstatningsansvar. Sondringen illustreres skarpt af **BS-32995/2025-HJR**, hvor Højesteret den 23. april 2026 med syv dommere frifandt Region Syddanmark for erstatningsansvar over for en socialpædagog, der efter udvidelsen af en psykiatrisk afdeling var udsat for vold, trusler og fastholdelser og udviklede posttraumatisk belastningsreaktion. Regionen kunne ikke bebrejdes noget efter arbejdsmiljølovens § 38, fordi arbejdsforholdene ikke var *generelt uforsvarlige* — men arbejdsskadesagen var en selvstændig størrelse, uafhængig af ansvarsspørgsmålet.

Ydelsesviften efter anerkendelsen fremgår af § 11: sygebehandling og hjælpemidler (§ 15), erhvervsevnetab (§ 17 og § 17 a), varigt men (§ 18), uddannelsesgodtgørelse (§ 18 b), overgangsbeløb ved dødsfald (§ 19) samt forsørgertabserstatning og godtgørelse til efterladte (§§ 20-23). Erstatning og godtgørelse fastsættes efter § 12, stk. 1 på grundlag af arbejdsskadens følger, og § 12, stk. 2 opstiller den centrale formodningsregel:

> *Et påvist tab af erhvervsevne, et varigt men eller en persons død anses for at være en følge af arbejdsskaden, medmindre overvejende sandsynlighed taler herimod.*

Denne formodningsregel virker **først efter anerkendelsen** — den vender ikke bevisbyrden på anerkendelsesspørgsmålet. Loven gør dette udtrykkeligt i dispensationssituationen, hvor § 36, stk. 1 slutter: »§ 12, stk. 2, finder ikke anvendelse ved vurderingen af årsagssammenhængen efter denne bestemmelse.«

Selve udmålingssiden behandles i praksisoversigterne om varigt mén og mengradserstatning og – for erhvervssygdommenes vedkommende – erhvervssygdom-anerkendelse.

LOV Arbejdsmiljøloven § 38, stk. 1 | Arbejdsskadesikringsloven § 1, stk. 1 | Arbejdsskadesikringsloven § 5 | Arbejdsskadesikringsloven § 10a, stk. 1 | Arbejdsskadesikringsloven § 11 | Arbejdsskadesikringsloven § 12, stk. 1, 2

PRAKSIS **Højesteret** · Socialpædagog mod Region Syddanmark: Erstatning for psykisk arbejdsskade ved psykiatrisk afdeling 23.04.2026

§ 2 Personkredsen efter § 2 og sikringspligten efter § 48 – hvem er dækket, og hvem betaler

Anerkendelsen forudsætter, at tilskadekomne overhovedet er omfattet af lovens personkreds. § 2, stk. 1 er vidtgående:

> *Personer, der ansættes til at udføre arbejde her i landet for en arbejdsgiver, er berettigede efter denne lov, jf. §§ 5-7. Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående.*

Det afgørende kriterium er derfor **antagelsesforholdet** – ikke lønnen, ikke kontrakten og ikke varigheden. Ankestyrelsen har i en række principmeddelelser udmøntet dette:

- **Håndsrækninger.** I 57-19 sammenfattede Ankestyrelsen kriterierne: om hjælpen var en reel arbejdsmæssig indsats, om den udelukkende blev givet i den andens interesse, om den var objektivt nødvendig, og om der var opfordret til den. En mand, der brugte ca. 4 timer på at hjælpe med indfangning af kreaturer, var omfattet; en anden, hvis hjælp arbejdsgiveren selv oplyste ikke var nødvendig, var det ikke. Mellem nære familiemedlemmer skal hjælpen gå ud over det sædvanlige – 36 timers facademaling af sønnens hus var omfattet, 5-6 timers savning af gerigter var ikke.
- **Foreningsarbejde.** 55-19 fastslår, at et medlem, der udfører frivilligt arbejde, som ikke ligger ud over almindelig deltagelse i foreningens virke, ikke er omfattet. En flagpost i en motocrossklub og en spejder på natløb var ikke dækket, men en ansat fodboldtræner, der fungerede som linjevogter, var – fordi opgaven var integreret i hans hverv.
- **Partredere og selvstændige.** I U-2-07 var en partreder på en turistfærge omfattet, fordi han indgik i en fast vagtplan og var godkendt som skipper og dermed del af sikkerhedsbemandingen. Omvendt i 89-11, hvor en praktiserende læge, der blev overfaldet under et vagtlægebesøg, ikke var dækket: vagtlægefunktionen var et led i hans selvstændige virksomhed, og han havde ikke sikret egen person efter § 48, stk. 2.
- **Uddannelsessøgende.** U-18-03 afviste en ingeniørstuderende, der kom til skade under specialeforsøg – han var ikke antaget til arbejde, og nytteværdikriteriet var ikke opfyldt, da den påtænkte kontrakt om rettighederne aldrig blev underskrevet.
- **Redningsforsøg.** 9-24 præciserer de tre persongrupper og finansieringen, når skaden sker under forsøg på redning af menneskeliv, jf. § 4, stk. 2.

At eksponering **uden for** lovens dækning ikke tæller med, blev illustreret i U-11-08: en chaufførs 16 år som uforsikret selvstændig vognmand kunne ikke indgå i vurderingen af, om hans lænderyglidelse var erhvervsbetinget, og den resterende belastning var ikke tilstrækkelig.

Sikringspligten følger af § 48, stk. 1 og opfyldes efter § 48, stk. 4 ved at tegne ulykkesforsikring **og** tilslutte sig Arbejdsmarkedets Erhvervssikring mod følgerne af erhvervssygdomme. Efter § 48, stk. 5 har staten, folkekirken, regionerne og kommunerne derimod ikke pligt til at tegne ulykkesforsikring — de er selvforsikrede. Denne finansieringssondring har reel økonomisk betydning for anerkendelsesspørgsmålet: i **BS-1548/2023-OLR** (12450) forsøgte en selvforsikret kommune at få to anerkendte ulykker omklassificeret til erhvervssygdom, netop fordi erhvervssygdomme finansieres kollektivt, mens ulykker betales af den selvforsikrede kommune selv.

At der ikke kan udpeges en sikringspligtig arbejdsgiver, påvirker også klageadgangen. I U-11-02 var en tidligere arbejdsgiver ikke klageberettiget over anerkendelsen af en hørelidelse opstået over 28 år hos tre arbejdsgivere, fordi skaden var henført til en branche — og den fejlagtigt medsendte klagevejledning skabte ikke en klageadgang, der ikke fandtes i loven.

LOV Arbejdsskadesikringsloven § 2, stk. 1-3 · Arbejdsskadesikringsloven § 4, stk. 1, 2 · Arbejdsskadesikringsloven § 48, stk. 1-6

PRAKSIS

Landsretten · Østre Landsret: Kommune afskåret fra at anfægte arbejdsskadeanerkendelse grundet passivitet	17.03.2025
Ankestyrelsen · Arbejdsskade og redning af menneskeliv: Præcisering af personkredsen og statskassens refusion	01.01.2024
Ankestyrelsen · Håndsrækninger: Vurdering af antagelsesforhold og personkreds i arbejdsskadesikringsloven	01.01.2019
Ankestyrelsen · Hvornår er et medlem af en forening omfattet af arbejdsskadelovens personkreds?	01.01.2019
Ankestyrelsen · Selvstændig praktiserende læge som vagtlæge var ikke omfattet af arbejdsskadesikring uden tegnet forsikring	01.01.2011
Ankestyrelsen · Belastning som uforsikret selvstændig kunne ikke medregnes ved anerkendelse af ryglidelse som erhvervssygdom	01.01.2008
Ankestyrelsen · Partreder, der udførte frivilligt og struktureret sejladsarbejde, var omfattet af arbejdsskadesikringsloven	01.01.2007
Ankestyrelsen · Uddannelsessøgende og arbejdsskade: Vurdering af personkreds og nytteværdikriteriet ved specialearbejde	01.01.2003
Ankestyrelsen · En arbejdsgiver, der ikke var udpeget som sikringspligtig, kunne ikke klage over afgørelse om anerkendelse af erhvervssygdom	01.01.2002

§ 3 Ulykkesbegrebet i § 6: tre momenter, der bedømmes samlet

§ 6, stk. 1 definerer ulykken:

> *Ved en ulykke forstås efter denne lov en personskade forårsaget af en hændelse eller en påvirkning, der sker pludseligt eller inden for 5 dage.*

Ankestyrelsen har i sammenskrivningsmeddelelsen 60-19 fastslået, at vurderingen består af **tre momenter, der skal ses samlet**: personskaden, hændelsen/påvirkningen og årsagssammenhængen. Om det sidste hedder det:

> *En hændelse/påvirkning kan anses for at være årsag til en skade, når der er en biologisk naturlig og logisk forklaring på, at skaden opstod, som følge af en hændelse eller påvirkning på arbejdet.*

Dette kriterium stammer direkte fra forarbejderne. Det udvidede ulykkesbegreb blev indført med arbejdsskadereformen i 2003 på grundlag af **Betænkning nr. 1418/2002 om arbejdsskadesikring (udvidelse af ulykkesbegrebet og mulig finansiering)**, hvor udvalget netop foreslog at forlade »den traditionelle

ulykkesdefinition fra den private forsikringsret«. I bemærkningerne til lovforslaget til den oprindelige lov om arbejdsskadesikring (L 216, 2002-03) hedder det om § 6:

> *Ved denne vurdering af årsagssammenhængen lægges der blandt andet vægt på, i hvilket omfang påvirkningen kan anses for at være egnet til at forårsage den anmeldte skade. [...] Omvendt vil det at få smerter, ved at man rejser sig fra en stol, ikke kunne anses for at være en relevant årsag til akutte lændesmerter heller ikke selvom smerterne opstod samtidig med, at tilskadekomne rejste sig. At der er tidsmæssig sammenhæng mellem skade og påvirkning er således ikke tilstrækkeligt til anerkendelse.*

Forarbejderne opstiller også en praktisk anvisning på løfteskader, hvor anerkendelse kan ske alene ud fra byrdens vægt og form, mulighederne for at håndtere den, og om løftet foregik under akavede forhold. Det er **ikke** en betingelse, at der skete noget usædvanligt ved løftet.

Denne linje ses tydeligt i de tidlige principafgørelser. I U-18-04 blev to sager anerkendt (et samtidigt kraftigt træk i en beboers korset i akavet yderstilling; et hæve/sænkebord, der pludselig kom fri), mens en truckførers gentagne hoveddrejninger inden for normale yderstillinger ikke blev anset for egnede til at give nakkesmerter og synsforstyrrelser.

Grænsen på 5 dage er efter forarbejderne først og fremmest en **praktisk afgrænsning** over for erhvervssygdommene, og der kan ikke afvises alene med den begrundelse, at den tidsmæssige udstrækning er for kort. Omvendt gælder, at får tilskadekomne først symptomer mere end 5 dage efter påvirkningen, kan skaden ikke anerkendes som ulykke – men kan efter omstændighederne anerkendes som erhvervssygdom.

§ 6, stk. 3 fastlægger, at retsvirkningerne for ulykker gælder fra den dag, ulykken indtræder, eller påvirkningen ophører – modsat erhvervssygdomme, hvor retsvirkningerne efter § 8, stk. 2 gælder fra anmeldelsesdagen.

LOV	Arbejdsskadesikringsloven § 6, stk. 1-3 · Arbejdsskadesikringsloven § 8, stk. 2	
PRAKSIS	**Ankestyrelsen** · Ulykkesbegrebet i arbejdsskadesikringen: Vurdering af årsagssammenhæng mellem påvirkning og skade	01.01.2019
	Ankestyrelsen · Ulykkesbegrebet i arbejdsskadesikringsloven: Vurdering af årsagssammenhæng ved pludselige hændelser	01.01.2004

§ 4 Personskadebegrebet – Højesterets stramning og lovgivers lempelse pr. 1. januar 2020

Personskadekravet har været det mest omtvistede element i ulykkesbegrebet. Højesteret strammede praksis i **UfR 2014.452H** og fastholdt linjen i **Sag 261/2015** (261-2015, dom af 9. november 2016), hvor en lagermedarbejder mærkede et smæld i ryggen, da hun rakte ud efter en fastklemt kasse. Højesteret fandt ikke godtgjort, at hændelsen havde forårsaget de vedvarende smerter, og udtalte om de akutte smerter:

> *I dom af 8. november 2013 (UfR 2014.452) har Højesteret fastslået, at forbigående smerter, der ikke kræver behandling, men går over af sig selv, normalt ikke vil være en personskade i arbejdsskadesikringslovens forstand.*

At hun havde fået smertestillende medicin samt fysioterapi og kiropraktik kunne ikke føre til et andet resultat, når skaden i sin natur var forbigående og selvhelende.

Denne praksis blev **lovgivningsmæssigt korrigeret** ved den ændringslov, der blev fremsat som L 211 (2018-19) om en lempeligere vurdering af anerkendelsesspørgsmålet ved arbejdsulykker, med virkning fra **1. januar 2020**. Der blev indsat et nyt § 6, stk. 2:

> *Personskaden, jf. stk. 1, kan være fysisk eller psykisk og kan være varig eller forbigående. Det er ikke et krav, at personskaden medfører behov for behandling, eller at personskaden er blevet behandlet.*

Af de specielle bemærkninger fremgår formålet og grænsedragningen udtrykkeligt:

> *Modsat vil for eksempel et mindre blåt mærke, en overfladisk rift eller en forskrækkelse fortsat ikke umiddelbart kunne anses for en skade. Det afgørende for sondringen er, at de sidstnævnte følger ikke har nogen betydning for tilskadekomnes aktuelle og efterfølgende helbredsmæssige tilstand. Grænsen vil gå ved følger af påvirkninger, som i almindelig opfattelse ikke vil blive anset for at være en egentlig personskade, det vil sige, at der hverken er fysiske eller psykiske følger, som på nogen måde midlertidigt eller varigt påvirker den tilskadekomnes almentilstand eller daglige livsførelse.*

Forarbejderne understreger samtidig, at lempelsen **ikke** ændrer beviskravet eller egnethedskravet, og at der fortsat skal foretages en konkret bevismæssig bedømmelse. Stikskader fra urene kanyler kan dog anerkendes, selv om de ikke umiddelbart har betydning for helbredstilstanden, fordi der kan være risiko for senere alvorlige følger.

Ankestyrelsen har udmøntet dette i 38-20, der gælder for hændelser fra og med 1. januar 2020. I sag 2 blev en skulderskade anerkendt uden endelig diagnose:

> *Vi finder det godtgjort, at du ved hændelsen pådrog dig en personskade, som har påvirket din daglige livsførelse. Det er således ikke afgørende, at der ikke er stillet en endelig diagnose, da dine smerter i sig selv er tilstrækkelige til en anerkendelse.*

Samme meddelelse skærper til gengæld kravene til **oplysningsgrundlaget** i forværringssager: der skal foreligge oplysninger om symptomer i perioden op til hændelsen, om den forudbestående sygdoms betydning og om symptomudviklingen efter hændelsen. To af de fem sager blev hjemvist, fordi journalmateriale om ryggener i årene forud manglede.

LOV `Arbejdsskadesikringsloven § 6, stk. 1, 2`

PRAKSIS **Højesteret** · Vurdering af om akutte og vedvarende rygsmerter udgør en personskade efter arbejdsskadesikringsloven 09.11.2016

Ankestyrelsen · Krav til oplysningsgrundlag ved anerkendelse af arbejdsskadeulykker og forværring af forudbestående sygdom (fra 2020) 01.01.2020

§ 5 Egnethedskravet i praksis — hvornår er belastningen »biologisk naturlig og logisk«

Egnethedsvurderingen er det bærende filter i ulykkessagerne. Den er ikke en abstrakt medicinsk øvelse, men en konkret sammenholdning af belastningens karakter med den anmeldte skade.

I 60-19 blev en murers menisklæsion anerkendt, fordi den akavede, sammenkrummede arbejdsstilling ved fliselægning i en bruseniche og den efterfølgende vridende rejsebevægelse var egnet til at give netop den skade.

Domstolene tiltræder som hovedregel myndighedernes egnethedsskøn, men prøver det reelt, når Retslægerådet peger i en anden retning:

Sag	Hændelse	Retslægerådets bidrag	Udfald
BS-41877/2019-GLO (-10938)	Dagligdags løft af 6 kg kasse → skulderskade	Bristning af enkelte senefibre; forudbestående asymptomatisk senelæsion blev symptomatisk	Anerkendt — sårbarhedsprincippet
BS-22142/2020-KBH (-14019)	Påkørsel bagfra → nakkesmerter og hovedpine	Tre erklæringer imod sammenhæng	Ankestyrelsens anerkendelse **tilsidesat**
BS-212/2012-ESB (1876)	Sammenlægning af affaldsnet → diskusprolaps	Belastningen ikke egnet til prolaps i rask ryg	Ikke anerkendt
BS-58675/2024-HJR (-58675-2024)	Løft med smæld i ryggen 2009	Ikke sandsynligt, at enkeltstående hændelse gav langvarig følgetilstand	Anerkendelsen **uhjemlet og ugyldig**

I **BS-41877/2019-GLO** (10938) formulerede Retten i Glostrup det princip, at selv en beskeden belastning kan udløse en arbejdsskade, når den gør en forudbestående, men asymptomatisk vævsskade symptomatisk. Sårbarhedsprincippet er dermed anerkendt på anerkendelsessiden — den forudbestående skrøbelighed kommer først i spil ved udmålingen.

Med **BS-58675/2024-HJR** (58675-2024) af 21. oktober 2025 viste Højesteret, at egnethedskravet også kan slå igennem mange år efter anerkendelsen: da Retslægerådet under retssagen konkluderede, at den enkeltstående arbejdshændelse i oktober 2009 ikke sandsynligt kunne føre til en langvarig følgetilstand, var anerkendelsen **uhjemlet**, og afgørelsen skulle annulleres.

LOV `Arbejdsskadesikringsloven § 5` `Arbejdsskadesikringsloven § 6, stk. 1`

PRAKSIS

Højesteret · Ugyldighed af uhjemlet anerkendelse af arbejdsskade og betydningen af myndigheders passivitet	21.10.2025
Byretten · Nakkesmerter og hovedpine efter påkørsel bagfra ikke anerkendt som arbejdsskade – Ankestyrelsens afgørelse tilsidesat	16.02.2024
Byretten · Afgørelse i sag om anerkendelse af arbejdsskade efter løft af kasse	17.03.2023
Byretten · Afgørelse om arbejdsskade - hændelse ved sammenlægning af affaldsnet	13.02.2014
Ankestyrelsen · Ulykkesbegrebet i arbejdsskadesikringen: Vurdering af årsagssammenhæng mellem påvirkning og skade	01.01.2019

§ 6 Forværring af forudbestående lidelser

Forarbejderne til den oprindelige § 6 er utvetydige:

> *Forudbestående sygdomme har ikke betydning for spørgsmålet om anerkendelse af en skade efter det foreslåede ulykkesbegreb. Som hidtil kan en forværring af en forudbestående sygdom anerkendes. […] Spørgsmålet om forudbestående sygdomme får først betydning, når der skal fastsættes godtgørelse og erstatning.*

Ankestyrelsen har i 61-19 præciseret, at det afgørende er, om tilskadekomne har været udsat for en belastning, der er **egnet** til at forårsage den beskrevne forværring:

> *Ved vurderingen af årsagssammenhæng mellem hændelsen/påvirkningen og forværringen indgår, om den tilskadekomne har været udsat for en belastning, som er egnet til at forårsage den beskrevne forværring. Det er ikke tilstrækkeligt, at der er tidsmæssig sammenhæng mellem hændelsen/påvirkningen og forværringen.*

Udfaldene i de to sager viser kalibreringen: en beskeden, refleksiv undvigebevægelse for at undgå et slag var ikke egnet til at forårsage diskusprolaps hos en person med massive degenerative nakkeforandringer, mens et akavet løft af en 30 kg tung afkortersav med strakte arme var en relevant belastning i forhold til at forværre en forudbestående svaghed i skuldersenevævet — selv efter tre tidligere operationer i samme skulder.

Efter 2020-lempelsen kræves det efter 38-20, at **forværringen i sig selv udgør en personskade**, og forarbejderne henviser her udtrykkeligt til Højesterets dom gengivet i UfR 2017.516 H.

Domstolene har i konkrete sager omgjort afslag. I **BS-581/2014-VLR** (1951) pålagde Vestre Landsret Ankestyrelsen at anerkende et fald under håndtering af et affaldsnet som arbejdsskade, fordi hændelsen havde medført en forværring af appellantens forudbestående degenerative ryglidelse — modsat den beslægtede byretssag **BS-212/2012-ESB** (1876), hvor retten lagde den *tidligste* forklaring om en simpel tilretning af nettet til grund og afviste, at belastningen kunne fremkalde prolaps i en rask ryg.

På udmålingssiden kan konkurrerende årsager derimod føre til fradrag. **BS-42758/2018-VLR** (5495-) stadfæstede, at Ankestyrelsen efter § 12, stk. 2 kunne nedsætte ménet for anerkendt erhvervsbetinget KOL fra 30 % til 15 % under henvisning til et privat tobaksforbrug på 30-35 pakkeår. Omvendt afviste **BS-47480/2023-OLR** (11980) fradrag, fordi forsikringsselskabet ikke havde godtgjort, at konkurrerende gener uafhængigt af arbejdsskaden ville nedsætte erhvervsevnen — bevisbyrden for fradrag ligger hos den, der påberåber sig det.

LOV `Arbejdsskadesikringsloven § 6, stk. 1, 2` `Arbejdsskadesikringsloven § 12, stk. 2`

PRAKSIS

Landsretten · Landsretten stadfæster Ankestyrelsens afgørelse om 65% erhvervsevnetab efter arbejdsskade og afviser fradrag for konkurrerende gener	03.04.2025
Landsretten · Godtgørelse for varigt mén ved KOL – fradrag for tobaksforbrug	26.06.2023
Landsretten · Landsretten anerkender arbejdsskade efter forværring af eksisterende ryglidelse	10.07.2015
Byretten · Afgørelse om arbejdsskade - hændelse ved sammenlægning af affaldsnet	13.02.2014
Ankestyrelsen · Krav til oplysningsgrundlag ved anerkendelse af arbejdsskadeulykker og forværring af forudbestående sygdom (fra 2020)	01.01.2020
Ankestyrelsen · Anerkendelse af forværring af forudbestående sygdom som ulykke: Krav om egnethed og årsagssammenhæng	01.01.2019

§ 7 Psykiske personskader som ulykke — egnethedskataloget i principmeddelelse 29-24

Psykiske skader har været omfattet af ulykkesbegrebet siden 2003-reformen, men bevisvurderingen har været skiftende. Allerede U-6-05 fastslog, at det udvidede ulykkesbegreb ikke lempede årsagskravet: fire timers arbejde med en spirituspåvirket bruger uden trusler, en samtale med chefen om en sexchikaneanklage og et kursus med gennemgang af tidligere patientsager var alle for lidt.

Den gældende ramme er Ankestyrelsens principmeddelelse **29-24** (24-1766) af 18. december 2024, der ophæver og indarbejder bl.a. 26-15, 25-15, 24-15 og U-10-07. Meddelelsen opstiller først personskadegrænsen:

> *Det er afgørende for, om der er tale om en psykisk personskade i arbejdsskadesikringslovens forstand, at følgerne efter skaden har betydning for den tilskadekomnes aktuelle eller efterfølgende helbredsmæssige tilstand.*

En forskrækkelse, vrede, frustration og andre almindelige kortvarige sindsbevægelser er dermed uden for. Dernæst opstilles et egnethedskatalog:

> *Om hændelsen/påvirkningen er voldsom (eventuelt uventet eller ude af kontrol) eller udramatisk/kontrolleret. Om tilskadekomne er direkte eller indirekte impliceret. Om der er tale om en trussel, grov verbal overfusning eller en almindelig uoverensstemmelse. Om tilskadekomne bliver udsat for personrettet mobning, (seksuel) chikane eller grænseoverskridende adfærd. Om tilskadekomne bliver udsat for vold, fysiske overgreb eller anden truende adfærd. Om tilskadekomne er alene under hændelsen uden mulighed for at tilkalde hjælp. Om tilskadekomne har et særligt ansvar for situationen. Om tilskadekomne efter hændelsen får støtte fra ledelse og/eller kollegaer. Om belastningen udspringer af en magtrelation.*

De tre sager viser vægtningen. En arbejdsmiljøkoordinator, der blev kritiseret i hård tone af sin leder før et møde, fik afslag – forløbet var »forholdsvis udramatisk med karakter af en uoverensstemmelse«, og hun kunne bearbejde det med kolleger. En pædagog, der måtte fastholde et rasende 6-årigt barn ved en trafikeret fodgængerovergang, fik ligeledes afslag, bl.a. fordi der ikke var oplysning om, at barnet konkret forsøgte at løbe ud på kørebanen, og fordi en kollega hjalp. Derimod blev en sygeplejerskes belastningsreaktion anerkendt efter grove telefoniske trusler (»jeg skal nok få fat på dig og få ram på dig«) fulgt af en fysisk konfrontation på sygehuset – en hændelse, som en byret havde fundet bevist ved dom for overtrædelse af straffelovens § 119, stk. 1. Ankestyrelsen tilføjede om den forsinkede lægekontakt:

> *Vi vurderer, efter lægefaglig inddragelse, at det ikke er usædvanligt, at psykiske symptomer udvikler sig over tid, særlig henset til hændelsens karakter i form af alvorlige verbale trusler og en efterfølgende fysisk konfrontation.*

Denne linje er stærkest udfoldet for **PTSD**. Principmeddelelse **33-22** (-32cd3e3d14b500919ba05a027e43d874) opgav på grundlag af ny medicinsk viden de strenge tidskriterier:

> *Det betyder, at Arbejdsskademyndighederne ikke kan stille som betingelse, at de tidsmæssige kriterier i WHO´s sygdomsklassifikation ICD-10 om dokumentation for symptomer indenfor 6 måneder, eller at diagnosen er fuldt til stede inden for få år, skal være opfyldt.*

En deltidsbrandmand, der under en silobrand i februar 2016 var tæt på eksplosioner og i direkte livsfare, fik anerkendt sin PTSD, selv om første lægehenvendelse først skete 1 år og 4 måneder efter, og diagnosen først blev stillet i november 2020.

Hvor den psykiske belastning er ét enkeltstående overfald, er tilknytningen til arbejdet ofte afgørende. I 192-10 blev et psykisk chok efter et overfald fra en kollega under privat bøn i garderoben anerkendt:

> *Vi er enige i, at det at bede er en privat handling, men finder, at arbejdsgiver i den aktuelle sag må være den nærmeste til at bære risikoen, da skaden er forårsaget af en kollega i arbejdstiden og på arbejdsgivers grund.*

Endelig kan psykiske følger af en anerkendt **fysisk** skade indgå i erhvervsevnetabet via formodningsreglen. 9-23 fastslår, at § 12, stk. 2 også gælder, når de erhvervsevnenedsættende symptomer er psykiske – myndigheden må bevise, at tabet med overvejende sandsynlighed skyldes andet, før der kan fradrages.

LOV `Arbejdsskadesikringsloven § 6, stk. 1, 2` `Arbejdsskadesikringsloven § 12, stk. 2` `Straffeloven § 119, stk. 1`

PRAKSIS	**Ankestyrelsen** · Ankestyrelsens principmeddelelse om anerkendelse af psykiske personskader som arbejdsskader ved ulykker (fra 2020) – vurdering af årsagssammenhæng og egnethed	18.12.2024
	Ankestyrelsen · Erstatning for tab af erhvervsevne: Anvendelse af formodningsreglen ved psykiske symptomer efter fysisk arbejdsskade	01.01.2023
	Ankestyrelsen · Anerkendelse af PTSD som ulykke under Arbejdsskadesikringsloven, selv ved forsinket symptomdebut og diagnose	01.01.2022
	Ankestyrelsen · Anerkendelse af psykisk skade efter overfald fra kollega under privat bøn som arbejdsskade	01.01.2010
	Ankestyrelsen · Anerkendelse af psykiske arbejdsskader efter nyt ulykkesbegreb (2004) - Krav om årsagssammenhæng	01.01.2005

§ 8 »Følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under« – arbejdsstedet, private årsager og befordring

Selv når ulykkesbegrebet i § 6 er opfyldt, skal skaden efter § 5 være en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under. Praksis har afklaret tre typesituationer.

1. Skader på arbejdsstedet – formodningsreglen. Ankestyrelsen ændrede i 28-22 sin tidligere praksis og fastslog:

> *Hvis en skade sker på arbejdsstedet, er der efter praksis en formodning for, at skaden er en følge af arbejdet eller de forhold, hvorunder arbejdet foregår. Denne formodning gælder også, hvis en skade sker på arbejdsstedet i forbindelse med arbejdets påbegyndelse eller afslutning.*

Ved arbejdsstedet forstås også parkeringsarealer, gårdspladser og andre udendørsarealer på virksomhedens matrikel eller områder, arbejdsgiveren disponerer over. Både et cykelfald på glat vej på vej til arbejde, en påkørsel af en bakkende bil på parkeringspladsen på vej hjem og et fald over et vejbump på en midlertidig arbejdsplads' parkeringsplads var derfor omfattet.

2. Privat udløsende årsag. Højesteret afgjorde den 11. oktober 2023 to parallelle sager om besvimelse. I **BS-50589/2022-HJR** (bs-50589-2022-hjr) besvimede en medarbejder ved sit skrivebord og slog hovedet mod gulvet med posttraumatisk hovedpine til følge. Parterne var enige om, at arbejdet ikke var årsag til besvimelsen. Højesteret udtalte:

> *A var i færd med at udføre sit arbejde, da hændelsen skete, og Højesteret finder, at hendes personskade må anses for at være en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, jf. lovens § 5. Dette gælder, selv om parterne er enige om, at hendes arbejde ikke var årsag til selve besvimelsen.*

Retten afviste udtrykkeligt forsikringsselskabets krav om en sammenlignende sandsynlighedsvurdering:

> *Efter det anførte må As personskade – uanset årsagen til besvimelsen – således henføres til hendes arbejde eller de forhold, det er foregået under, og der skal ikke foretages en sandsynlighedsvurdering af, om hun ville være kommet lige så slemt til skade, hvis den samme situation var opstået andre steder end på arbejdet.*

Sammen med sagen blev afgjort **BS-51368/2022-HJR** (bs-51368-2022-hjr), hvor en lægestuderende i praktik besvimede fra en taburet og pådrog sig hjernerystelse og fodbrud – også her anerkendelse. Landsretsdommen i sidstnævnte er **BS-16335/2020-OLR** (5061).

3. Befordring. Efter § 4, stk. 3 fastsætter beskæftigelsesministeren regler om, hvornår loven gælder for skader under befordring til og fra arbejde, jf. bekendtgørelse om arbejdsskadesikring under befordring til og fra arbejde § 1. Udgangspunktet er, at almindelig pendling ikke er dækket. I **BS-60052/2024-HJR** (60052-2024) af 5. november 2025 skulle Højesteret tage stilling til, om 15-20 minutters forberedende hjemmearbejde (arbejdsmail, kalender og udkast til en rapport) ændrede kørslens karakter. Det gjorde det ikke. Højesteret lagde vægt på, at pædagogen **selv** besluttede, hvornår og hvor hun forberedte sig, at kommunens interesser ikke havde indflydelse på befordringens tilrettelæggelse, og at kortvarigt, selvvalgt hjemmearbejde ikke ændrer befordringens karakter. Landsrettens dom i samme sag, **BS-17001/2023-VLR** (11122), var afsagt med dissens 2-1.

Afgrænsningen mod **private ulykkesforsikringer** går ofte i modsat retning. I 102923 fik en klager, der faldt på arbejdspladsen 10 minutter før mødetid og fik skaden anerkendt af AES, ikke dækning under sin fritidsulykkesforsikring, netop fordi policen undtog skader omfattet af arbejdsskadesikringsloven. Og i 103806 blev en skulderskade efter tre dages skovlearbejde afvist under den private ulykkesforsikring, fordi den forsikringsretlige »pludselige hændelse« ikke rummer overbelastning over flere dage — modsat arbejdsskadesikringslovens femdagesregel. Nærmere herom i ulykkesforsikring-mengradsfastsaettelse.

LOV Arbejdsskadesikringsloven § 4, stk. 1, 3 · Arbejdsskadesikringsloven § 5 · Arbejdsskadesikringsloven § 6, stk. 1

PRAKSIS

Højesteret · Pædagogs kørsel fra hjemmet efter forberedende hjemmearbejde ikke omfattet af arbejdsskadesikringsloven	05.11.2025
Højesteret · Anerkendelse af personskade som arbejdsskade ved besvimelse uden arbejdsmæssig årsag	11.10.2023
Højesteret · Anerkendelse af personskade som arbejdsskade ved besvimelse under udførelse af arbejde	11.10.2023
Landsretten · Vestre Landsrets dom om arbejdsskadesikring ved færdselsuheld under kørsel til arbejde efter kortvarigt hjemmearbejde	14.08.2024
Landsretten · Sag om anerkendelse af arbejdsskade efter besvimelse under praktik	22.11.2022
Ankenævnet for Forsikring · Afvisning af dækning for skulderskade: Fortolkning af 'pludselig hændelse' vs. overbelastning over tre dages arbejde	24.09.2025
Ankenævnet for Forsikring · Tvist om dækning under fritidsulykkesforsikring ved skade anerkendt som arbejdsskade	09.04.2025
Ankestyrelsen · Arbejdsskade: Ulykker på arbejdsstedet i forbindelse med arbejdstids begyndelse eller ophør er som udgangspunkt omfattet	01.01.2022

§ 9 Erhvervssygdomsbegrebet i § 7 og fortegnelsens kvalificerede formodning i § 8

Erhvervssygdomssporet er toleddet. § 7, stk. 1, nr. 1 omfatter sygdomme, som **efter medicinsk dokumentation** er forårsaget af særlige påvirkninger, som bestemte persongrupper gennem arbejdet er udsat for i højere grad end andre, og som beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Erhvervssygdomsudvalget har optaget på fortegnelsen. § 7, stk. 1, nr. 2 omfatter andre sygdomme, hvis det godtgøres enten at sygdommen efter den nyeste medicinske dokumentation opfylder kravene i nr. 1, eller at den må anses for udelukkende eller i overvejende grad at være forårsaget af **arbejdets særlige art**.

Forarbejderne til den oprindelige § 7 forklarer, at kravet i 2003 blev lempet fra »medicinsk og teknisk erfaring« (i praksis: fuldt videnskabeligt bevist) til »medicinsk dokumentation«, og opregner seks kumulative kriterier: en biologisk naturlig og logisk forklaring, en påvirkning af karakter og omfang der gør sygdommen sandsynlig, en

dosis-respons-sammenhæng, befolkningsundersøgelser der bekræfter sammenhængen, overbevisende lægeligt konstateret tilfælderapportering og en betydelig overhyppighed blandt eksponerede. Formålet var udtrykkeligt at »lempe kravet til bevis for årsagssammenhængen mellem påvirkninger og sygdom«.

Fortegnelsens retlige virkning er en **kvalificeret formodning**, jf. § 8, stk. 1:

> *En person, der har pådraget sig en sygdom, som er optaget i fortegnelsen over erhvervssygdomme, jf. § 7, stk. 1, har krav på ydelser efter loven, medmindre det anses for overvejende sandsynligt, at sygdommen skyldes andre forhold end de erhvervsmæssige.*

Bevisbyrden er dermed reelt vendt for de fortegnelsesomfattede sygdomme. Til gengæld er både de **generelle** og de **særlige** betingelser i fortegnelsen ufravigelige. Der findes to fortegnelser: bekendtgørelse om fortegnelse over erhvervssygdomme anmeldt fra 1. januar 2005 og bekendtgørelse om fortegnelse over erhvervssygdomme anmeldt før 1. januar 2005. Sidstnævnte formulerer i § 1 de generelle betingelser: påvirkningen skal styrke- og tidsmæssigt svare til de påvirkninger, for hvilke en årsagssammenhæng er godtgjort; sygdomsbilledet skal svare til det dokumenterede; og der må ikke være oplyst forhold, der gør det overvejende sandsynligt, at sygdommen skyldes andre forhold end de arbejdsmæssige.

De konkrete belastningskrav er ofte meget præcise. Eksempelvis kræver lænderygsygdom efter den ældre fortegnelse regelmæssigt løftearbejde med en samlet daglig løftemængde på 8-10 tons gennem en længere årrække, mindst 10 års rygbelastende plejearbejde med typisk mindst 20 daglige personløft, eller 8-10 års udsættelse for helkropsvibrationer – med nærmere angivne, men begrænsede reduktionsmuligheder. I 109-12 illustreres det tilsvarende for asbestbetinget lungekræft: massiv udsættelse i mindst 1 år, moderat i 5-10 år eller 25 fiberår. Da kravene ikke var dokumenteret, og tobaksforbruget vejede tungt, blev sygdommen ikke anerkendt, og de efterladte havde derfor ikke krav på overgangsbeløb eller forsørgertabserstatning.

At fortegnelsens tekniske kriterier er bindende, viser også U-6-06 om arm- og skuldersygdomme efter 2005-fortegnelsen:

> *For så vidt angår arm- og skuldersygdomme skal det indgå i vurderingen, om der har været tale om kraftfulde arbejdsbevægelser i kombination med statisk arbejde, akavede stillinger eller repetitive arbejdsbevægelser, og/eller i kombination med en vurdering af håndens eller armens stilling ved belastningen.*

Alle tre sager – cykelmontrice, aluminiumsoperatør og grafisk trykker – blev afvist, fordi arbejdet ikke var tilstrækkelig kraftfuldt i kombination med de øvrige belastningsfaktorer.

Den nyeste fortegnelse (i kraft 1. januar 2026) anvendes efter § 2 også på afgørelser, der er truffet før ikrafttrædelsen og indbragt for Ankestyrelsen – dog **ikke**, hvis bekendtgørelsen skærper de hidtidige betingelser. Det er en indbygget begunstigelsesregel, som praktikere bør holde sig for øje ved verserende klagesager.

En særlig, lovbestemt sidevej findes for tidligere udsendte soldater med sent diagnosticeret PTSD. **BS-59154/2019-VLR** (2491) angik netop denne særlov sammenholdt med § 7, stk. 1, og landsretten frifandt Ankestyrelsen med stemmerne 2-1.

LOV Arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 1, 2 | Arbejdsskadesikringsloven § 8, stk. 1, 2 | Arbejdsskadesikringsloven § 9, stk. 1

PRAKSIS **Landsretten** · Dom om frifindelse af Ankestyrelsen og salærfastsættelse i sag om PTSD-erstatning 03.11.2020

Ankestyrelsen · Anerkendelsesregler ved erhvervssygdomsdødsfald før anmeldelse 31.12.2011

Ankestyrelsen · Krav til anerkendelse af arm- og skuldersygdomme (erhvervssygdomme) efter Arbejdsskadesikringsloven 01.01.2006

§ 10 Sygdomme uden for fortegnelsen – forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget

§ 7, stk. 3 opstiller en processuel betingelse:

> *Sygdomme, der er omfattet af stk. 1, nr. 2, og stk. 2, kan kun anerkendes efter forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget, jf. § 9. Disse sygdomme skal forelægges Erhvervssygdomsudvalget, når Arbejdsmarkedets Erhvervssikring skønner, at der er mulighed for, at sygdommen vil kunne anerkendes.*

Bestemmelsens andet punktum blev nyaffattet ved den ændringslov, der blev fremsat som L 88 (2008-09) om dækning af skader forvoldt ved terror m.v.. Af bemærkningerne fremgår, at ændringen var redaktionel og havde til formål at tydeliggøre forelæggelsespligten:

> *Vurderer Arbejdsskadestyrelsen, at sagen kan anerkendes, forelægges den altid for udvalget. Vurderer Arbejdsskadestyrelsen, at sagen ligger tæt på at kunne anerkendes, forelægges den også for udvalget.*

Udvalgets sammensætning og opgaver fremgår af § 9 og af bekendtgørelse om forretningsorden for Erhvervssygdomsudvalget § 2: udvalget indstiller sygdomme til optagelse på fortegnelsen og afgiver **vejledende udtalelser** til AES i sager efter § 7, stk. 1, nr. 2, og stk. 2. § 11 rummer en hastebemyndigelse, hvorefter formanden uden forhandling kan afgive indstilling, når tilskadekomne risikerer at dø inden for meget kort tid, eller når sagens oplysninger er klassificerede.

Praksis viser to modsatrettede tendenser.

Forelæggelsestærsklen er lavere end anerkendelsestærsklen. I principmeddelelse 15-23 fastslog Ankestyrelsen udtrykkeligt:

> *Det betyder, at arbejdsskademyndighederne ved overvejelsen om at forelægge sager om psykisk sygdom for Erhvervssygdomsudvalget skal anlægge en lempeligere vurdering af arbejdets særlige art og årsagssammenhængen end ved spørgsmålet om anerkendelse.*

Sagerne om vedvarende seksuel chikane fra en leder og om en uberettiget svindelanklage blev hjemvist med påbud om forelæggelse, mens sagerne om stort arbejdspres, kundeklager og en alkoholiseret chef blev afvist. Ankestyrelsen formulerede den negative afgrænsning skarpt:

> *Arbejdsmæssig psykisk belastning i form af stort arbejdspres, underbemanding, omstrukturering, konflikter med leder og/eller kollegaer, manglende opbakning fra ledelsen og uklare kompetencer vil som udgangspunkt ikke vil være af en så ekstraordinær karakter, at der kan ske anerkendelse.*

Manglende medicinsk evidens lukker sagen – også for forelæggelse. I 78-16 blev en springfinger hos en lyskildemontør hverken anerkendt eller forelagt, fordi udredningsarbejde drøftet i Erhvervssygdomsudvalget i maj 2011 havde vist, at der ikke foreligger medicinsk evidens for, at springfinger skyldes erhvervsmæssige belastninger. Tilsvarende i U-23-02, hvor Retslægerådet udtalte, at der ikke er epidemiologisk evidens for sammenhæng mellem repetitivt, kraftbetonet arbejde og slidgigt i håndleddet, og hvor det mest sandsynlige var et uerkendt scaphoideumbrud. Ankestyrelsen tilføjede en vigtig præcisering:

> *Det forhold, at den arbejdsmæssige belastning eventuelt kunne have fremskyndet udviklingen af slidgigt af anden årsag, ikke var tilstrækkeligt til at godtgøre, at lidelsen måtte anses for udelukkende eller i overvejende grad at være forårsaget af arbejdets særlige art.*

At en påvirkning er *bidragende*, er altså ikke nok efter § 7, stk. 1, nr. 2 – kravet er »udelukkende eller i overvejende grad«. Samme resultat i 66-19, hvor frisørers brystkræft og lymfekræft blev afvist, da rapporten fra Kræftens Bekæmpelse alene understøttede sammenhæng med blærekræft.

En tredje pointe fremgår af 86-11 om en teknisk tegner med 8-10 timers daglig musearbejde. Kliktallet (ca. 9 pr. minut) opfyldte ikke fortegnelsens repetitionskrav, men sagen skulle alligevel forelægges, fordi arbejdet var langvarigt, intensivt og præcisionskrævende. Ankestyrelsen fastslog samtidig et vigtigt diagnosekrav:

> *Vi bemærker, at anerkendelse af en tennisalbue som en erhvervssygdom efter loven ikke kan afvises med den begrundelse, at der på anerkendelsestidspunktet ikke findes objektive fund svarende til den anmeldte tennisalbue.*

Proceduren omkring udvalgets udtalelser har også været prøvet forvaltningsretligt. Folketingets Ombudsmand har i sagen Partshøring vedr. Erhvervssygdomsudvalgets udtalelse til brug for Arbejdsskadestyrelsen behandlet spørgsmålet om partshøring over udvalgets udtalelse og om, hvorvidt sagen burde have været hjemvist til fornyet forelæggelse.

LOV	Arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 1-3 · Arbejdsskadesikringsloven § 9, stk. 1, 5	
PRAKSIS	**Ankestyrelsen** · Krav til ekstraordinær belastning og lempeligere forelæggelsespraksis ved psykiske erhvervssygdomme uden for fortegnelsen	01.01.2023
	Ankestyrelsen · Frisør - Anerkendelse af brystkræft og lymfekræft som erhvervssygdomme: Manglende medicinsk dokumentation	01.01.2019
	Ankestyrelsen · Anerkendelse af springfinger som erhvervssygdom kræver ny medicinsk dokumentation, som ikke findes	01.01.2016
	Ankestyrelsen · Tennisalbue som erhvervssygdom: Vurdering af 'arbejdets særlige art' og krav til objektive fund ved anerkendelse	01.01.2011
	Ankestyrelsen · Slidgigt i håndleddet: Manglende anerkendelse som erhvervssygdom på grund af manglende epidemiologisk evidens	01.01.2002

§ 11 Bevisbyrde, dokumentationskrav og observationsmateriale

Bevisbyrden for hændelse, personskade og årsagssammenhæng påhviler tilskadekomne. Ankestyrelsen har i 47-18 opstillet en checkliste over de momenter, der indgår i bevisbedømmelsen:

> *I vurderingen af, om dette er dokumenteret, kan følgende elementer indgå:*
>
> - *Sikredes forklaring om, hvad der er sket, og hvornår det er sket.*
> - *Er der søgt læge/behandler og hvornår er det sket.*

> - *Hvad er der oplyst ved læge-/behandlerbesøgene om årsagen til besøgene.*
> - *Er arbejdsgiver bekendt med hændelsen og/eller skaden.*
> - *Er der vidneforklaringer, og hvornår er disse afgivet.*

Meddelelsen viser samtidig fleksibiliteten: en forkert anmeldt skadesdato kunne korrigeres, når den nye dato stemte med journal og sygefravær, og en vidneforklaring afgivet 2½ år efter hændelsen blev tillagt vægt, fordi den understøttede sagens øvrige oplysninger. Ved forvridninger og forstrækninger er det heller ikke i sig selv diskvalificerende, at der går uger, før der søges læge — det er »naturligt at se tiden an«. Omvendt blev en støjskadesag afvist, fordi hændelsesforløbet ikke kunne fastlægges på grund af modstridende forklaringer.

Ændrede forklaringer vejer tungt imod anerkendelse. Arbejdstilsynets vejledning om genoptagelse efter arbejdsskadesikringsloven sondrer med henvisning til principmeddelelse 23-19 mellem forklaringer, der *uddyber* den oprindelige, og forklaringer, der *ændrer* den:

> *Hvis den tilskadekomne oprindeligt har forklaret en hændelse meget detaljeret og præcist, og efterfølgende ændrer forklaringen væsentligt, vil arbejdsskademyndigheden som udgangspunkt lægge den første forklaring til grund.*

Princippet slog igennem i **BS-212/2012-ESB** (1876), hvor retten lagde de tidligste beskrivelser af en simpel tilretning af et affaldsnet til grund og forkastede en senere påstand om et egentligt tungt løft.

Observationsmateriale er blevet et selvstændigt bevistema. Ankestyrelsens principmeddelelse **7-25** af 13. maj 2025 (24-21409) fastlægger rammerne. Materialet skal inddrages, når det rejser tvivl, men vægten afhænger af karakter, omfang og tidsmæssig dækning:

> *Et større antal videooptagelser, som viser tilskadekomne i forskellige situationer og positioner, [kan] være så tæt på et objektivt grundlag, man kan komme. OSINT-materiale og observationsrapporter vil typisk i stedet kunne frembringe tvivl om de eksisterende oplysninger i sagen, som må søges afklaret.*

De tre sager illustrerer skalaen:

Materiale	Omfang	Udfald
Facebook-opslag (OSINT)	Spredte opslag 2021-2023, tilskadekomne ikke identificerbar	Mén på 20 % **stadfæstet** — materialet dokumenterede intet bedre funktionsniveau
Video + OSINT	Systematisk over 3 år; spontane hoveddrejninger, tvangsfri gang	Mén **nedsat** fra 10 % til 5 %; lænderyg, psykiske gener m.v. **afvist**
Videoovervågning	Vinduespudsning fra stiger og skråt tag, ingen haltning	Erhvervsevnetab **bortfaldt**

Ankestyrelsen fremhæver, at der skal tages hensyn til tid og sted for optagelserne, tilskadekomnes subjektive oplevelse, medicinforbrug samt hyppighed og mønster — og henviser til **U 2017.2147 H** for det princip, at variationer i smerter over tid er sædvanlige. Materialet skal altid sammenholdes med de lægelige akter, og ved usikkerhed skal lægefaglig bistand inddrages.

Endelig er **Retslægerådets** udtalelser i praksis ofte udslagsgivende ved domstolsprøvelsen — jf. **BS-22142/2020-KBH** (14019), hvor tre erklæringer fra rådet førte til, at Ankestyrelsens anerkendelse og ménfastsættelse blev tilsidesat. Omvendt kan rådets svar også bære en anerkendelse, selv når de enkelte årsagsbidrag ikke kan udskilles: i **BS-1548/2023-OLR** (12450) udtalte rådet, at de psykiske symptomer var

multifaktorielt betingede, og at »disse forholds indbyrdes bidrag ikke kan nærmere bestemmes« – hvilket landsretten anvendte til at fastslå, at arbejdsulykkerne i hvert fald havde været medvirkende årsag.

LOV Arbejdsskadesikringsloven § 6, stk. 1 Arbejdsskadesikringsloven § 12, stk. 1, 2 Arbejdsskadesikringsloven § 18, stk. 1, 2

PRAKSIS

Landsretten · Østre Landsret: Kommune afskåret fra at anfægte arbejdsskadeanerkendelse grundet passivitet	17.03.2025
Byretten · Nakkesmerter og hovedpine efter påkørsel bagfra ikke anerkendt som arbejdsskade – Ankestyrelsens afgørelse tilsidesat	16.02.2024
Byretten · Afgørelse om arbejdsskade - hændelse ved sammenlægning af affaldsnet	13.02.2014
Ankestyrelsen · Arbejdsskade: Krav til inddragelse og bevisvurdering af observationsmateriale (OSINT, video, rapporter)	13.05.2025
Ankestyrelsen · Dokumentationskrav og bevisbedømmelse ved anerkendelse af ulykke som arbejdsskade	01.01.2018

§ 12 Anmeldelse, frister og dispensation efter § 36, stk. 1

Anmeldelsen er den formelle indgang. Beskæftigelsesministeren fastsætter efter § 35, stk. 2 og 3 reglerne om anmeldelsens indhold og form, og efter § 35, stk. 4 kan der stilles krav om digital anmeldelse. Regelsættet findes i bekendtgørelse om anmeldelse af ulykker efter arbejdsskadesikringsloven og – for erhvervssygdommenes vedkommende – i bekendtgørelse om lægers og tandlægers pligt til at anmelde erhvervssygdomme til Arbejdstilsynet og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Lægers og tandlægers anmeldepligt indtræder ved konstateret eller **formodet** erhvervssygdom, omfatter også arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd uden for arbejdstid, skal ske senest 14 dage efter kendskab – og kræver ikke tilskadekomnes samtykke, selv om tilskadekomne efterfølgende kan bede AES om ikke at behandle sagen.

Den økonomiske fordeling af sagsoplysningen fremgår af § 35, stk. 7: forsikringsselskabet afholder alle udgifter til sagsoplysning i ulykkessager, mens AES afholder dem i erhvervssygdomssager.

Efter § 36, stk. 1 kan krav rejses af tilskadekomne selv inden for **1 år** fra arbejdsskadens indtræden, selv om anmeldelse ikke er indsendt rettidigt. For erhvervssygdomme regnes fristen fra det tidspunkt, hvor tilskadekomne har fået kendskab til, at sygdommen må antages at være erhvervsbetinget. Ankestyrelsen har i U-12-05 præciseret kendskabstidspunktet:

> *Ankestyrelsen fastslog i de konkrete sager, at anmeldelsesfristen løb fra det tidspunkt, hvor sikrede af en læge eller Arbejdstilsynet var blevet gjort bekendt med, at sygdommen måtte antages at være erhvervsbetinget.*

Det er altså ikke tilstrækkeligt, at borgeren sygemeldes, opereres eller skifter til mindre belastende arbejde – og et rent subjektivt, bagudskuende »det kunne jo godt hænge sammen« starter heller ikke fristen. Omvendt kan en ny eller videreudviklet lidelse udløse en **ny** frist, sådan som det skete for et rotatorcuff-syndrom i 2004 i forhold til diffuse armgener i 1987.

Dispensationsadgangen blev omlagt ved den ændringslov, der blev fremsat som L 194 (2006-07) med virkning fra 1. juli 2007. Efter forarbejderne udgik kravet om en rimelig begrundelse for fristoverskridelsen, og betingelserne blev efter 147-12 til tre: der skal være sket en arbejdsskade, der skal være erstatningsberettigende følger, og arbejdsskaden skal være den sikre årsag hertil. Ankestyrelsen understregede beviskravet:

> *Ved vurderingen af, om der er årsagssammenhæng mellem tilskadekomnes nuværende gener og arbejdsskaden gælder dansk rets almindelige krav til bevis. Det betyder, at det skal være overvejende sandsynligt at arbejdsskaden er årsagen til følgerne.*

Dette hænger sammen med lovens udtrykkelige undtagelse i § 36, stk. 1, hvorefter formodningsreglen i § 12, stk. 2 **ikke** finder anvendelse ved vurderingen af årsagssammenhængen i dispensationssager. Jo længere tid der er gået, jo større krav til dokumentationen – men i den konkrete sag (en skovl fra en gravemaskine i hovedet i 2007, anmeldt i 2010) blev der dispenseret, fordi hovedpinen overvejende sandsynligt var et postkommotionelt syndrom og ikke en følge af et senere slagtilfælde.

For skader **før** omlægningen viser U-4-06, hvad der udgjorde en rimelig grund: at skaden først forværrede sig vedvarende efter fristens udløb, at sikrede var i vildfarelse om forsikringsforholdene, eller at sikrede aktivt havde rykket arbejdsgiveren inden for fristen og fået bekræftet, at anmeldelsen var sendt. Derimod var ukendskab til reglerne, en kort overskridelse på 34 dage og anmeldelse til Arbejdstilsynet i stedet for til forsikringsselskabet ikke tilstrækkeligt.

Endelig er anmeldelsesreglerne **ufravigelige**. I 29-12 havde en arbejdsgiver aftalt med sit forsikringsselskab kun at videresende anmeldelser, hvis den tilskadekomne ønskede viderebehandling inden for et år. Ankestyrelsen fastslog kort: »Vi vurderer, at lovens regler om anmeldelse ikke kan fraviges ved aftale.« Aftalen var uden retsvirkning – men netop den usikkerhed, den skabte, udgjorde en rimelig begrundelse for at dispensere til fordel for den tilskadekomne.

§ 36, stk. 2-5 regulerer forældelsen. Reglerne er udførligt beskrevet i vejledning om forældelse af krav efter arbejdsskader, der bl.a. fremhæver, at et krav, der udspringer af en forvaltningsretlig genoptagelse, ikke kan afvises med henvisning til den korte forældelsesfrist, jf. § 36, stk. 5. Ankestyrelsen har i 3-17 fastlagt rækkefølgen mellem genoptagelse og forældelse:

> *Forældelsesreglerne vedrører fordringer, og der er ikke en fordring at forælde, hvis der ikke er stiftet et krav på ydelser efter arbejdsskadeloven. Spørgsmålet om forældelse er ikke relevant i den situation.*

LOV Arbejdsskadesikringsloven § 12, stk. 2 · Arbejdsskadesikringsloven § 35, stk. 2-7 · Arbejdsskadesikringsloven § 36, stk. 1-5

PRAKSIS

Ankestyrelsen · Genoptagelse og forældelse i arbejdsskadesager: Samspillet mellem nye krav og myndighedsfejl	01.01.2017
Ankestyrelsen · Arbejdsskade: Ugyldighed af aftale om anmeldelsesprocedure og dispensation fra anmeldelsesfrist	01.01.2012
Ankestyrelsen · Krav til bevis ved dispensation fra anmeldelsesfrist for arbejdsskade: Overvejende sandsynlighed for årsagssammenhæng	31.12.2011
Ankestyrelsen · Dispensation fra anmeldelsesfrist for arbejdsskade: Vurdering af 'særlig grund' ved for sen anmeldelse	01.01.2006
Ankestyrelsen · Anmeldelsesfrist for erhvervssygdomme: Kendskabstidspunkt og betingelser for dispensation	01.01.2005

§ 13 Klagestruktur, genvurdering og domstolsprøvelse

Førsteinstansen er **Arbejdsmarkedets Erhvervssikring**, der pr. 1. juli 2016 overtog opgaverne fra Arbejdsskadestyrelsen. Klageadgangen fremgår af § 44, stk. 1, der udtømmende opregner de klageberettigede:

tilskadekomne eller efterladte, forsikringsselskabet i ulykkessager, ATP's bestyrelse i erhvervssygdomssager samt arbejdsgiveren – men **kun** for så vidt angår afgørelser om anerkendelse af arbejdsskader og afgørelser efter § 35, stk. 5.

Klagefristen er efter § 44, stk. 2 **4 uger** fra modtagelsen, og Ankestyrelsen kan efter stk. 3 se bort fra overskridelse, når der er særlig grund hertil. Efter § 44, stk. 5 har klager fra arbejdsgiver, forsikringsselskab eller ATP **opsættende virkning** – bortset fra afgørelser efter §§ 18 a og 18 b om uddannelsesgodtgørelse.

Inden Ankestyrelsen behandler klagen, skal AES efter § 44, stk. 7 genvurdere (remonstrere) og kan herunder tage stilling til både faktiske, retlige og skønsmæssige elementer. Denne kompetence blev udvidet ved 2019-ændringsloven for at reducere sagsbehandlingstiden. Afgrænsningen mellem genvurdering og genoptagelse er beskrevet i vejledning om genvurdering (remonstration) efter arbejdsskadesikringsloven: nye oplysninger, der vedrører forhold, som forelå **på afgørelsestidspunktet**, kan føre til en ændret afgørelse under genvurderingen, mens oplysninger om forhold *efter* afgørelsen hører under genoptagelsesreglerne. Den ældre principafgørelse U-16-02 fastslog i samme ånd, at genvurderingsordningen ikke kan bruges til at udskille en del af klagen og genoptage den, når den påklagede afgørelse ikke led af fejl på afgørelsestidspunktet.

Den **forvaltningsretlige** ramme er central. Folketingets Ombudsmand har i FOB 2015-35 fastslået, at arbejdsgivere bliver part i Ankestyrelsens sag, hvis de klager over en afgørelse om anerkendelse – med de deraf følgende rettigheder til partshøring, begrundelse og den bredere aktindsigt efter forvaltningsloven frem for offentlighedsloven. I Mangelfuld begrundelse i arbejdsskadesag kritiserede ombudsmanden, at en ændring af erhvervsevnetabsvurderingen til skade for skadelidte ikke var ledsaget af en angivelse af hovedhensynene efter forvaltningslovens § 24:

> *Det forhold at vurderingen af erhvervsevnetabet beror på et skøn af bl.a. lægefaglig art, indebærer ikke at det blot kan angives at Den Sociale Ankestyrelse har skønnet en bestemt erhvervsevnetabsprocent. Begrundelsen skal tillige indeholde en forklaring på hvorledes Ankestyrelsen er nået til det angivne resultat.*

Sagsbehandlingstiden har været genstand for gentagen kritik. I FOB 2016-36 fandt ombudsmanden sagsbehandlingstiderne i erhvervsevnetabssager utilfredsstillende – den længste sag i 2015 var en erhvervssygdomssag afsluttet efter 5,7 år. Og i FOB 2022-14 kritiserede ombudsmanden AES' sagsbehandlingstid og underretninger i en sag om vejledende udtalelse; AES erkendte selv »fejlhåndteringer i forløbet, som har medført unødig lang sagsbehandlingstid«. Ombudsmandens ældre udtalelse Oplysning af arbejdsskadesag er stadig instruktiv om officialprincippets rækkevidde: myndigheden burde have indhentet forklaringer fra tilskadekomne og de to øjenvidner, før den afviste, at der forelå et ulykkestilfælde.

En ny og potentielt betydningsfuld ændring er hjemlen til at **delegere anerkendelseskompetencen** i ulykkessager til udvalgte forsikringsselskaber, udmøntet i bekendtgørelse om gennemførelse af forsøg efter arbejdsskadesikringsloven med delegation af afgørelseskompetence til udvalgte forsikringsselskaber for så vidt angår afgørelse om anerkendelsesspørgsmålet af ulykker. AES træffer fortsat afgørelse om erstatning og godtgørelse efter § 11 og behandler indsigelser mod selskabets anerkendelsesafgørelse, jf. bekendtgørelsens § 14. Efter § 17 skal AES ikke efterprøve selskabets afgørelse – men bliver AES opmærksom på en fejl af en karakter, der gør afgørelsen ugyldig, er AES forpligtet til at træffe en ny afgørelse, der erstatter selskabets.

LOV `Arbejdsskadesikringsloven § 35, stk. 5` `Arbejdsskadesikringsloven § 44, stk. 1-9` `Forvaltningsloven § 24, stk. 1`

PRAKSIS

Ankestyrelsen · En arbejdsgiver, der ikke var udpeget som sikringspligtig, kunne ikke klage over afgørelse om anerkendelse af erhvervssygdom 01.01.2002

§ 14 Genoptagelse af anerkendelsesspørgsmålet – 5-årsfristen og de ulovbestemte grænser

§ 41, stk. 1 opstiller de materielle betingelser for genoptagelse:

> *Det er en betingelse for genoptagelse, at der foreligger nye oplysninger, som indebærer en vis sandsynlighed for, at en genoptagelse vil føre til en ændret materiel afgørelse, og at den, der beder om genoptagelse, dokumenterer dette.*

For **anerkendelsesspørgsmålet** gælder efter § 41, stk. 2 en absolut 5-årsfrist regnet fra afgørelsen. Efter § 41, stk. 3 gøres der én undtagelse: er en anmeldt sygdom afvist som ikke omfattet af loven, og optages sygdommen senere på fortegnelsen, kan sagen genoptages, selv om der er gået mere end 5 år. Arbejdstilsynets vejledning om genoptagelse efter arbejdsskadesikringsloven sammenfatter de fire betingelser: rettidig anmodning, nye oplysninger, en vis sandsynlighed for ændret materielt udfald samt dokumentation herfor. »Nye oplysninger« defineres som oplysninger, myndigheden ikke tidligere har været i besiddelse af – uanset hvornår de er udarbejdet.

Ældre praksis om fristberegningen er stadig relevant. I U-14-01 fastslog Ankestyrelsen, at ændringer i fortegnelsen eller i anerkendelseskriterierne i sig selv kan begrunde en fornyet indholdsmæssig vurdering, og hjemviste tre sager. I U-27-03 blev fristen regnet fra den anden afgørelse fra 1999, fordi den var truffet på et **nyt retligt grundlag** efter lidelsens optagelse på fortegnelsen. Og i 245-09 blev fristen regnet fra den første **egentlige** afgørelse, ikke fra en proforma-afgørelse truffet alene for at overholde en lovbestemt frist i en utilstrækkeligt oplyst sag.

Omvendt er fristerne absolutte, hvor loven gør dem det. I 25-10 blev både lovbestemt og ulovbestemt genoptagelse afvist, selv om der var fremkommet væsentlige nye oplysninger om hændelsesforløbet – fordi den sene fremkomst skyldtes borgerens egen manglende medvirken ved sagens oplysning i 2002.

Genoptagelse på ulovbestemt forvaltningsretligt grundlag har været prøvet ved domstolene med et klart resultat: myndighedernes ændrede skøn er ikke en sagsbehandlingsfejl. I **BS-60470/2023-OLR** (11688-) af 18. marts 2025 ophævede Østre Landsret Ankestyrelsens afgørelse om at pålægge AES at genoptage en sag, fordi genoptagelsen alene byggede på en ændret skønsmæssig vurdering af de samme faktiske oplysninger. Samme resultat i byretssagen **BS-30361/2021-HEL** (11600), hvor Retten i Helsingør fandt det ubevist, at den oprindelige afgørelse fra 2014 led af væsentlige sagsbehandlingsfejl, og pålagde Ankestyrelsen sagsomkostninger til statskassen.

Denne begrænsning har dog en modvægt i **ugyldighedslæren**. I **BS-58675/2024-HJR** (58675-2024) fastslog Højesteret den 21. oktober 2025, at en **uhjemlet** anerkendelse – dvs. en anerkendelse af noget, der efter Retslægerådets vurdering slet ikke var en skade i lovens forstand – er ugyldig og skal annulleres. Udgangspunktet kan kun fraviges, hvor en borger i god tro har indrettet sig i tillid til afgørelsen på en måde, der gør omgørelsen uforholdsmæssigt indgribende. **Passivitet fra myndighed eller forsikringsselskab er ikke i sig selv en sådan særlig omstændighed.** At annullationen ikke medførte krav om tilbagebetaling af allerede udbetalte beløb, fjernede argumentet om et uforholdsmæssigt indgreb.

Over for **arbejdsgivere og selvforsikrede kommuner** er billedet et andet. Med henvisning til Højesterets domme i **UfR 2024.2480** og **UfR 2024.2840** – hvorefter passivitetsgrundsætningen finder anvendelse i

arbejdsskadesager, også i tvister mellem arbejdsskademyndighederne og selvforsikrede kommuner – afskar Østre Landsret i **BS-1548/2023-OLR** (12450) en kommune fra at anfægte anerkendelsen:

> *Herefter, og da afgørelserne om anerkendelse og fastsættelse af varigt mén er truffet på baggrund af velbeskrevne hændelser, tiltrædes det, at Appellant, tidligere Sagsøger (Kommune) har udvist en passivitet, der medfører, at kommunen er afskåret fra nu at gøre indsigelse mod afgørelserne af 19. marts 2014 og 13. juli 2015.*

Kommunen havde ventet mere end 4½ år efter anerkendelsen og mere end 3 år efter den endelige ménafgørelse, var repræsenteret af ekstern skadebehandler hele vejen, og den speciallægeerklæring, den påberåbte sig som ny oplysning, havde allerede indgået i AES' grundlag og var sendt til kommunens skadebehandler før afgørelsen.

LOV Arbejdsskadesikringsloven § 36, stk. 5 · Arbejdsskadesikringsloven § 41, stk. 1-3 · Arbejdsskadesikringsloven § 42

PRAKSIS

Højesteret	Ugyldighed af uhjemlet anerkendelse af arbejdsskade og betydningen af myndigheders passivitet	21.10.2025
Landsretten	Landsret afviser Ankestyrelsens genoptagelse af arbejdsskadesag baseret på ændret skøn	18.03.2025
Landsretten	Østre Landsret: Kommune afskåret fra at anfægte arbejdsskadeanerkendelse grundet passivitet	17.03.2025
Byretten	Retten ophæver Ankestyrelsens pålæg om genoptagelse af arbejdsskadesag	10.11.2023
Ankestyrelsen	Genoptagelse af arbejdsskadesag: Afslag efter udløb af 5-årsfrist og passivitet ved sagens oplysning	01.01.2010
Ankestyrelsen	Frist for genoptagelse af arbejdsskadesag: Hvornår starter den 5-årige frist for erhvervsevnetab?	01.01.2009
Ankestyrelsen	Beregning af 5-årsfrist for genoptagelse ved arbejdsskadesager, når der foreligger nyt retligt grundlag	01.01.2003
Ankestyrelsen	Genoptagelsesfrist for erhvervssygdomme: Vurdering af 5-års fristen (§ 24) og senere ændringer i erhvervssygdomsfortegnelsen	01.01.2001

§ 15 Fra anerkendelse til ydelse – grænsefladen og de seneste højesteretspræjudikater

Anerkendelsen giver ikke i sig selv ret til erstatning. Forarbejderne til 2020-lempelsen siger det direkte:

> *Det vil være en konsekvens af ændringen, at også påviste skader, som ikke vil kunne give anledning til ret til godtgørelse eller erstatning efter loven, vil kunne anerkendes som en arbejdsskade. […] Retten hertil forudsætter fortsat, at lovens betingelser herfor er opfyldt.*

De to bagatelgrænser er § 18, stk. 1 (ingen ménkgodtgørelse under 5 %) og § 17, stk. 1 (ingen erhvervsevnetabserstatning under 15 %). Højesteret har i tre nyere domme udmøntet de sidstnævnte grænser:

- **BS-50553/2023-HJR** (bs-50553-2023-hjr) af 9. april 2024: et erhvervsevnetab på 10,3 % opgjort efter § 17 a i en fleksjobperiode var erstatningsberettigende. Det afgørende er tabets **klarhed og varighed** – ikke om det ligger tæt på 15 %.
- **BS-33630/2025-HJR** (33630-2025) af 28. april 2026: Højesteret fastslog med fuldt panel, at den 5 %-bagatelgrænse, domstolen i 2024 og 2025 udledte af § 17's forarbejder, tilsvarende gælder for sager under dagældende § 32 (nu § 17). Sagen – en hjernerystelse i april 2000 og overgang til fleksjob knap 14 år senere – blev hjemvist til Ankestyrelsen.

- **BS-32439/2025-HJR** (32439-2025) af 27. marts 2026: myndighedernes langvarige praksis for afrunding af erhvervsevnetabet ved konkurrerende skadesårsager blev stadfæstet over for et forsikringsselskabs krav om, at fradraget skulle ske før afrundingen.

Årsagsvurderingen på ydelsessiden er ligeledes myndighedernes domæne, og domstolene er tilbageholdende. I **BS-6821/2024-HJR** (7561) stadfæstede Højesteret Ankestyrelsens erhvervsevnetab på 90 %, fordi indtægter fra egen virksomhed var arbejdsfri og ikke beroede på skadelidtes arbejdsindsats. Og i **BS-32125/2024-HJR** (8409) fandt Højesteret, at en mistet skattefri efterlønspræmie ikke har betydning for vurderingen af evnen til at skaffe indtægt ved arbejde — den hører til årslønsfastsættelsen, ikke til erhvervsevnetabet.

En tredje grænseflade er tabsbegrænsningspligten og formodningsreglens rækkevidde. I 195-10 refereres Højesterets dom af 6. oktober 2009, hvorefter hele erhvervsevnetabet skulle erstattes hos en social- og sundhedsassistent med betydelig overvægt, da overvægten ikke før skaden havde nedsat hendes funktionsevne i arbejdet:

> *Højesteret finder derfor ikke grundlag for at fastslå, at A har tilsidesat sin tabsbegrænsningspligt ved ikke at tabe sig.*

Omvendt kan bevisbyrden svigte tilskadekomne, når følgerne er begrænsede: i 195-09 frifandt Vestre Landsret Ankestyrelsen, fordi skadelidte ikke havde godtgjort, at en indtægtsnedgang på ca. 25 % skyldtes den anerkendte skades begrænsede følger.

Arbejdsskadesikringen samspiller endelig med erstatningsansvarsloven. I **BS-32003/2022-HJR** (-bs-32003-2022-hjr) og **BS-43706/2022-HJR** (bs-43706-2022-hjr) fastslog Højesteret den 20. september 2023, at en skadevolder ensidigt kan bringe forpligtelsen til at betale tabt arbejdsfortjeneste efter erstatningsansvarslovens § 2 til ophør ved på forsvarligt grundlag at udøve et rimeligt skøn over det varige erhvervsevnetab og udbetale erstatning herfor — også når arbejdsskadesagen endnu ikke er endeligt afgjort.

LOV `Arbejdsskadesikringsloven § 17, stk. 1, 8` `Arbejdsskadesikringsloven § 17a` `Arbejdsskadesikringsloven § 18, stk. 1, 3` `Erstatningsansvarsloven § 2, stk. 1`

PRAKSIS	**Højesteret** · 5%-bagatelgrænse for erhvervsevnetab gælder for arbejdsskadesikringslovens § 32 (nu § 17) – sag hjemvist til Ankestyrelsen	28.04.2026
	Højesteret · Arbejdsskade: Højesteret stadfæster myndighedernes afrundingspraksis ved erhvervsevnetab og konkurrerende skadesårsager	27.03.2026
	Højesteret · Højesterets dom om opgørelse af erhvervsevnetab: Skattefri efterlønspræmie indgår ikke i vurderingen	07.01.2025
	Højesteret · Højesterets dom i sag om erhvervsevnetab efter arbejdsulykke	02.10.2024
	Højesteret · Ret til erstatning for erhvervsevnetab under 15 % ved klart og varigt tab efter arbejdsskadesikringsloven	09.04.2024

§ 16 Sammenfatning: hvad afgør anerkendelsessagen i praksis

Praksis om anerkendelse af arbejdsskader er trods mængden af afgørelser bemærkelsesværdigt konsistent. Fem forhold afgør sagerne.

For det første egnetheden. Uanset om der er tale om en ulykke efter § 6 eller en erhvervssygdom efter § 7, er det centrale spørgsmål, om belastningen er egnet til at forårsage netop den anmeldte skade, og om der er en biologisk naturlig og logisk forklaring. Tidsmæssig sammenhæng er aldrig nok — det gælder både truckførerens hoveddrejninger i U-18-04, den refleksive undvigebevægelse i 61-19 og den hårde tone fra lederen i 29-24.

For det andet personskadekravet efter 2020-lempelsen. § 6, stk. 2 har flyttet grænsen betydeligt i forhold til Højesterets linje i **UfR 2014.452H** og **Sag 261/2015** (261-2015). Forbigående og ubehandlede skader kan nu anerkendes, men følger der hverken midlertidigt eller varigt påvirker almentilstanden eller den daglige livsførelse, falder stadig uden for.

For det tredje tilknytningen til arbejdet efter § 5. Formodningen for arbejdsstedsulykker efter 28-22 og Højesterets besvimelsesdomme i **BS-50589/2022-HJR** (bs-50589-2022-hjr) og **BS-51368/2022-HJR** (bs-51368-2022-hjr) trækker grænsen bredt for skader, der sker *under* arbejdets udførelse — mens **BS-60052/2024-HJR** (60052-2024) trækker den snævert for befordring, uanset hjemmearbejdets stigende udbredelse.

For det fjerde fortegnelsens formodning. § 8, stk. 1 er den bevismæssigt tungeste bestemmelse i loven, fordi den reelt vender bevisbyrden for de fortegnelsesomfattede sygdomme. Uden for fortegnelsen er billedet det stik modsatte: her kræves »udelukkende eller i overvejende grad«, forudgående forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget efter § 7, stk. 3 — og for psykiske sygdomme en belastning af ekstraordinær karakter, jf. 15-23.

For det femte bevisførelsens kvalitet. Den tidsnære dokumentation afgør sagerne. Ændrede forklaringer diskvalificerer (1876), utilstrækkelig journaloplysning fører til hjemvisning (38-20), og systematisk observationsmateriale kan flytte både méngrad og erhvervsevnetab (7-25) — mens spredte opslag på sociale medier ikke kan.

Endelig gælder, at en anerkendelse ikke er urokkelig, men heller ikke frit kan rives op. En **uhjemlet** anerkendelse skal annulleres, og passivitet redder den ikke (58675-2024); et **ændret skøn** over det samme materiale kan derimod ikke bære en genoptagelse (11688); og en arbejdsgiver, der venter årevis med sin indsigelse, mister den (12450). Sammen med 5-årsfristen i § 41, stk. 2 og fortegnelsesundtagelsen i § 41, stk. 3 tegner det en retstilstand, hvor anerkendelsen efter forholdsvis kort tid opnår en betydelig stabilitet — til fordel for den tilskadekomne, der har indrettet sig i tillid til den.

LOV `Arbejdsskadesikringsloven § 5` `Arbejdsskadesikringsloven § 6, stk. 1, 2` `Arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 1, 3` `Arbejdsskadesikringsloven § 8, stk. 1` `Arbejdsskadesikringsloven § 41, stk. 2, 3`

PRAKSIS

Højesteret · Pædagogs kørsel fra hjemmet efter forberedende hjemmearbejde ikke omfattet af arbejdsskadesikringsloven	05.11.2025
Højesteret · Ugyldighed af uhjemlet anerkendelse af arbejdsskade og betydningen af myndigheders passivitet	21.10.2025
Højesteret · Anerkendelse af personskade som arbejdsskade ved besvimelse uden arbejdsmæssig årsag	11.10.2023
Højesteret · Anerkendelse af personskade som arbejdsskade ved besvimelse under udførelse af arbejde	11.10.2023
Højesteret · Vurdering af om akutte og vedvarende rygsmerter udgør en personskade efter arbejdsskadesikringsloven	09.11.2016
Landsretten · Landsret afviser Ankestyrelsens genoptagelse af arbejdsskadesag baseret på ændret skøn	18.03.2025
Landsretten · Østre Landsret: Kommune afskåret fra at anfægte arbejdsskadeanerkendelse grundet passivitet	17.03.2025

Byretten · Afgørelse om arbejdsskade - hændelse ved sammenlægning af affaldsnet	13.02.2014
Ankestyrelsen · Arbejdsskade: Krav til inddragelse og bevisvurdering af observationsmateriale (OSINT, video, rapporter)	13.05.2025
Ankestyrelsen · Ankestyrelsens principmeddelelse om anerkendelse af psykiske personskader som arbejdsskader ved ulykker (fra 2020) – vurdering af årsagssammenhæng og egnethed	18.12.2024
Ankestyrelsen · Krav til ekstraordinær belastning og lempeligere forelæggelsespraksis ved psykiske erhvervssygdomme uden for fortegnelsen	01.01.2023
Ankestyrelsen · Arbejdsskade: Ulykker på arbejdsstedet i forbindelse med arbejdstids begyndelse eller ophør er som udgangspunkt omfattet	01.01.2022
Ankestyrelsen · Krav til oplysningsgrundlag ved anerkendelse af arbejdsskadeulykker og forværring af forudbestående sygdom (fra 2020)	01.01.2020
Ankestyrelsen · Anerkendelse af forværring af forudbestående sygdom som ulykke: Krav om egnethed og årsagssammenhæng	01.01.2019
Ankestyrelsen · Ulykkesbegrebet i arbejdsskadesikringsloven: Vurdering af årsagssammenhæng ved pludselige hændelser	01.01.2004

REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

Arbejdsskadesikringsloven § 2	stk. 1	Arbejdsskadesikringsloven § 5	
Arbejdsskadesikringsloven § 6	stk. 1-3	Arbejdsskadesikringsloven § 7	stk. 1-3
Arbejdsskadesikringsloven § 8	stk. 1	Arbejdsskadesikringsloven § 12	stk. 2
Arbejdsskadesikringsloven § 41	stk. 1, 2	Arbejdsskadesikringsloven § 44	stk. 1, 2

MATERIALE Citerede afgørelser

61 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 11

28.04.2026	5%-bagatelgrænse for erhvervsevnetab gælder for arbejdsskadesikringslovens § 32 (nu § 17) – sag hjemvist til Ankestyrelsen	33630-2025
23.04.2026	Socialpædagog mod Region Syddanmark: Erstatning for psykisk arbejdsskade ved psykiatrisk afdeling	10713-12721
27.03.2026	Arbejdsskade: Højesteret stadfæster myndighedernes afrundingspraksis ved erhvervsevnetab og konkurrerende skadesårsager	32439-2025
05.11.2025	Pædagogs kørsel fra hjemmet efter forberedende hjemmearbejde ikke omfattet af arbejdsskadesikringsloven	60052-2024
21.10.2025	Ugyldighed af uhjemlet anerkendelse af arbejdsskade og betydningen af myndigheders passivitet	58675-2024
07.01.2025	Højesterets dom om opgørelse af erhvervsevnetab: Skattefri efterlønspræmie indgår ikke i vurderingen	7006-8409
02.10.2024	Højesterets dom i sag om erhvervsevnetab efter arbejdsulykke	6312-7561

09.04.2024	Ret til erstatning for erhvervsevnetab under 15 % ved klart og varigt tab efter arbejdsskadesikringsloven	bs-50553-2023-hjr
11.10.2023	Anerkendelse af personskade som arbejdsskade ved besvimelse uden arbejdsmæssig årsag	bs-50589-2022-hjr
11.10.2023	Anerkendelse af personskade som arbejdsskade ved besvimelse under udførelse af arbejde	bs-51368-2022-hjr
09.11.2016	Vurdering af om akutte og vedvarende rygsmerter udgør en personskade efter arbejdsskadesikringsloven	261-2015

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS 8

03.04.2025	Landsretten stadfæster Ankestyrelsens afgørelse om 65% erhvervsevnetab efter arbejdsskade og afviser fradrag for konkurrerende gener	10207-11980
18.03.2025	Landsret afviser Ankestyrelsens genoptagelse af arbejdsskadesag baseret på ændret skøn	9989-11688
17.03.2025	Østre Landsret: Kommune afskåret fra at anfægte arbejdsskadeanerkendelse grundet passivitet	10551-12450
14.08.2024	Vestre Landsrets dom om arbejdsskadesikring ved færdselsuheld under kørsel til arbejde efter kortvarigt hjemmearbejde	9546-11122
26.06.2023	Godtgørelse for varigt mén ved KOL – fradrag for tobaksforbrug	4578-5495
22.11.2022	Sag om anerkendelse af arbejdsskade efter besvimelse under praktik	4224-5061
03.11.2020	Dom om frifindelse af Ankestyrelsen og salærfastsættelse i sag om PTSD-erstatning	2088-2491
10.07.2015	Landsretten anerkender arbejdsskade efter forværring af eksisterende ryglidelse	1616-1951

BYRETTEN · FØRSTE INSTANS 4

16.02.2024	Nakkesmerter og hovedpine efter påkørsel bagfra ikke anerkendt som arbejdsskade – Ankestyrelsens afgørelse tilsidesat	2715-14019
10.11.2023	Retten ophæver Ankestyrelsens pålæg om genoptagelse af arbejdsskadesag	9915-11600
17.03.2023	Afgørelse i sag om anerkendelse af arbejdsskade efter løft af kasse	9410-10938
13.02.2014	Afgørelse om arbejdsskade - hændelse ved sammenlægning af affaldsnet	1559-1876

ANKESTYRELSEN · NÆVN / KLAGEINSTANS 36

13.05.2025	Arbejdsskade: Krav til inddragelse og bevisvurdering af observationsmateriale (OSINT, video, rapporter)	Principmeddelelse 7-25
18.12.2024	Ankestyrelsens principmeddelelse om anerkendelse af psykiske personskader som arbejdsskader ved ulykker (fra 2020) – vurdering af årsagssammenhæng og egnethed	29-24
01.01.2024	Arbejdsskade og redning af menneskeliv: Præcisering af personkredsen og statskassens refusion	9-24
01.01.2023	Krav til ekstraordinær belastning og lempeligere forelæggelsespraksis ved psykiske erhvervssygdomme uden for fortegnelsen	15-23

01.01.2023	Erstatning for tab af erhvervsevne: Anvendelse af formodningsreglen ved psykiske symptomer efter fysisk arbejdsskade	9-23
01.01.2022	Arbejdsskade: Ulykker på arbejdsstedet i forbindelse med arbejdstids begyndelse eller ophør er som udgangspunkt omfattet	28-22
01.01.2022	Anerkendelse af PTSD som ulykke under Arbejdsskadesikringsloven, selv ved forsinket symptomdebut og diagnose	33-22
01.01.2020	Krav til oplysningsgrundlag ved anerkendelse af arbejdsskadeulykker og forværring af forudbestående sygdom (fra 2020)	38-20
01.01.2019	Anerkendelse af forværring af forudbestående sygdom som ulykke: Krav om egnethed og årsagssammenhæng	61-19
01.01.2019	Ulykkesbegrebet i arbejdsskadesikringen: Vurdering af årsagssammenhæng mellem påvirkning og skade	60-19
01.01.2019	Håndsrækninger: Vurdering af antagelsesforhold og personkreds i arbejdsskadesikringsloven	57-19
01.01.2019	Hvornår er et medlem af en forening omfattet af arbejdsskadelovens personkreds?	55-19
01.01.2019	Frisør - Anerkendelse af brystkræft og lymfekræft som erhvervssygdomme: Manglende medicinsk dokumentation	66-19
01.01.2018	Dokumentationskrav og bevisbedømmelse ved anerkendelse af ulykke som arbejdsskade	47-18
01.01.2017	Genoptagelse og forældelse i arbejdsskadesager: Samspillet mellem nye krav og myndighedsfejl	3-17
01.01.2016	Anerkendelse af springfinger som erhvervssygdom kræver ny medicinsk dokumentation, som ikke findes	78-16
01.01.2012	Arbejdsskade: Ugyldighed af aftale om anmeldelsesprocedure og dispensation fra anmeldelsesfrist	29-12
31.12.2011	Anerkendelsesregler ved erhvervssygdomsdødsfald før anmeldelse	109-12
31.12.2011	Krav til bevis ved dispensation fra anmeldelsesfrist for arbejdsskade: Overvejende sandsynlighed for årsagssammenhæng	147-12
01.01.2011	Tennisalbue som erhvervssygdom: Vurdering af 'arbejdets særlige art' og krav til objektive fund ved anerkendelse	86-11
01.01.2011	Selvstændig praktiserende læge som vagtlæge var ikke omfattet af arbejdsskadesikring uden tegnet forsikring	89-11
01.01.2010	Genoptagelse af arbejdsskadesag: Afslag efter udløb af 5-årsfrist og passivitet ved sagens oplysning	25-10
01.01.2010	Anerkendelse af psykisk skade efter overfald fra kollega under privat bøn som arbejdsskade	192-10
01.01.2009	Frist for genoptagelse af arbejdsskadesag: Hvornår starter den 5-årige frist for erhvervsevnetab?	245-09

01.01.2008	Belastning som uforsikret selvstændig kunne ikke medregnes ved anerkendelse af ryglidelse som erhvervssygdom	U-11-08
01.01.2007	Partreder, der udførte frivilligt og struktureret sejladsarbejde, var omfattet af arbejdsskadesikringsloven	U-2-07
01.01.2006	Dispensation fra anmeldelsesfrist for arbejdsskade: Vurdering af 'særlig grund' ved for sen anmeldelse	U-4-06
01.01.2006	Krav til anerkendelse af arm- og skuldersygdomme (erhvervssygdomme) efter Arbejdsskadesikringsloven	U-6-06
01.01.2005	Anmeldelsesfrist for erhvervssygdomme: Kendskabstidspunkt og betingelser for dispensation	U-12-05
01.01.2005	Anerkendelse af psykiske arbejdsskader efter nyt ulykkesbegreb (2004) - Krav om årsagssammenhæng	U-6-05
01.01.2004	Ulykkesbegrebet i arbejdsskadesikringsloven: Vurdering af årsagssammenhæng ved pludselige hændelser	U-18-04
01.01.2003	Beregning af 5-årsfrist for genoptagelse ved arbejdsskadesager, når der foreligger nyt retligt grundlag	U-27-03
01.01.2003	Uddannelsessøgende og arbejdsskade: Vurdering af personkreds og nytteværdikriteriet ved specialearbejde	U-18-03
01.01.2002	Slidgigt i håndleddet: Manglende anerkendelse som erhvervssygdom på grund af manglende epidemiologisk evidens	U-23-02
01.01.2002	En arbejdsgiver, der ikke var udpeget som sikringspligtig, kunne ikke klage over afgørelse om anerkendelse af erhvervssygdom	U-11-02
01.01.2001	Genoptagelsesfrist for erhvervssygdomme: Vurdering af 5-års fristen (§ 24) og senere ændringer i erhvervssygdomsfortegnelsen	U-14-01

ANKENÆVNET FOR FORSIKRING · NÆVN / KLAGEINSTANS 2

24.09.2025	Afvisning af dækning for skulderskade: Fortolkning af 'pludselig hændelse' vs. overbelastning over tre dages arbejde	103806
09.04.2025	Tvist om dækning under fritidsulykkesforsikring ved skade anerkendt som arbejdsskade	102923

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Betænkning om arbejdsskadesikring (udvidelse af ulykkesbegrebet og mulig finansiering)

nr. 1418 · 2002 · Beskæftigelsesministeriet

07 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over arbejdstid og hvileperioder (arbejdstidsloven, arbejdstidsdirektivet 2003/88/EF)

Arbejdstidsbegrebet, 48-timers reglen, hviletid og tidsregistreringspligten efter § 4 b

Version 2 Opdateret 8. sep. 2026 45 afgørelser · 2011–2026 Læs online

INTRODUKTION

Beskyttelsesreglerne om arbejdstid og hvile hviler i dansk ret på to søjler: arbejdstidsloven, der gennemfører dele af arbejdstidsdirektivet 2003/88/EF (48-timers reglen, pauser, natarbejde og siden 1. juli 2024 arbejdsgiverens tidsregistreringspligt), og arbejdsmiljølovens kapitel 9 med tilhørende bekendtgørelse, hvor 11-timers reglen og det ugentlige fridøgn faktisk står. Praksis skabes i tre spor: EU-Domstolen, der fastlægger selve arbejdstidsbegrebet og rækkevidden af registreringspligten, Arbejdsretten og faglig voldgift, der håndhæver overenskomsternes arbejdstidsregler med bod, og de civile domstole, der tilkender godtgørelse efter arbejdstidslovens § 8. Oversigten samler de bærende afgørelser om rådighedsvagt og jourtid, referenceperioder, selvtilrettelæggere, natarbejde, kollektiv implementering og sanktionsniveauer.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Arbejdstid og hvileperiode er gensidigt udelukkende begreber – der findes ingen mellemkategori, og rådighedstjeneste på arbejdsstedet kan derfor aldrig tælle som hvile.

02 Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet er kun arbejdstid i sin helhed, hvis de pålagte begrænsninger objektivt og meget betydeligt indskrænker lønmodtagerens mulighed for at disponere over sin tid – responstid alene er ikke afgørende.

03 48-timers reglen i arbejdstidslovens § 4 opgøres som gennemsnit over 4 måneder, men referenceperioden kan ved overenskomst udvides til 12 måneder, og det kan afgøre en sag om overtrædelse.

04 Undtagelsen for selvtilrettelæggere fortolkes snævert: det kræver, at tilrettelæggelsen af arbejdstiden i sin helhed er overladt til lønmodtageren – en specialkonsulent uden højeste tjenestetid er ikke automatisk omfattet.

05 Siden 1. juli 2024 skal arbejdsgiveren efter arbejdstidslovens § 4 b indføre et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system til måling af hver lønmodtagers daglige arbejdstid, give adgang til egne oplysninger og opbevare data i 5 år.

06 Der kan ikke tilkendes selvstændig godtgørelse for tilsidesat registreringspligt, men manglende registrering kan få processuel skadevirkning for arbejdsgiveren i en sag om krænkede arbejdstidsrettigheder.

07 Den daglige hviletid og den ugentlige hviletid er selvstændige rettigheder, der skal tildeles kumulativt – den daglige hvile absorberes ikke af en længere ugentlig hvileperiode.

08 11-timers reglen og fridøgnsreglen står ikke i arbejdstidsloven, men i arbejdsmiljølovens §§ 50 og 51 med fravigelsesadgang i §§ 52-56 og bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn.

09 En kollektiv overenskomst kan træde i stedet for lovens beskyttelsesregler, men kun hvis den konkret, klart og tilgængeligt gennemfører den enkelte direktivrettighed – en generel erklæring om, at overenskomsten »ikke er i strid med« direktivet, er ikke tilstrækkelig.

10 Godtgørelse efter arbejdstidslovens § 8, stk. 1, for overskridelse af den maksimale ugentlige arbejdstid er i landsretspraksis udmålt til 25.000 kr. som udgangspunkt.

11 Bod for kollektive brud på hviletids- og fridøgnsregler fastsættes skønsmæssigt efter antal og karakter: 250.000 kr. for systematiske brud på et stort hospital, 50.000 kr. for 110 planlægningsbetingede brud i Forsvaret.

12 Arbejdstidsloven forudsætter et tjenesteforhold med et reelt over- og underordnelsesforhold; kontraktens brug af ordene »ansat« og »medarbejder« er ikke i sig selv nok.

13 Manglende helbredskontrol af natarbejdere udløser efter EU-Domstolens praksis ikke i sig selv erstatning – der kræves bevis for konkret skade, modsat overskridelse af den maksimale arbejdstid.

14 Mobile lønmodtagere omfattet af køre- og hviletidsforordningen falder helt uden for arbejdstidsloven; her gælder forordning 561/2006 med bødetakster i Rigsadvokatmeddelelsen.

§ 1 Retsgrundlaget: hvad står hvor – og hvad står ikke i arbejdstidsloven

Arbejdstidsloven (lov om gennemførelse af dele af arbejdstidsdirektivet, konsolideret ved lovbekendtgørelse af 28. august 2024) er en beskyttelseslov med et snævrere indhold, end navnet antyder. Den regulerer:

Bestemmelse	Indhold
§ 1	Anvendelsesområde og undtagelser (overenskomstdækning, mobile lønmodtagere, særlovgivning, selvtilrettelæggere)
§ 2	Definitionerne af lønmodtager, mobil lønmodtager, arbejdstid, natperiode og natarbejder
§ 3	Ret til pause ved daglig arbejdstid over 6 timer
§ 4	48-timers reglen – gennemsnit over 4 måneder, inkl. overarbejde
§ 4 a	Opt out: overenskomstbaseret adgang til individuelle aftaler om mere end 48 timer

§ 4 b	Arbejdsgiverens pligt til arbejdstidsregistrering
§ 5	Natarbejderes normale arbejdstid – højst 8 timer i gennemsnit pr. 24 timer
§ 6	Gratis helbredskontrol før og under natarbejde
§ 7	Overførsel af natarbejdere med helbredsproblemer til dagarbejde
§ 8	Godtgørelse ved krænkelse og ved afskedigelse som følge af rejst krav

Det er værd at bemærke, at **11-timers reglen og det ugentlige fridøgn ikke findes i arbejdstidsloven**. De står i arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1 (mindst 11 sammenhængende timers hvile pr. 24 timer) og § 51, stk. 1 (ét ugentligt fridøgn inden for hver periode på 7 døgn, i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode), med fravigelsesadgang i §§ 52-55 og pligt til kompenserende hvile eller passende beskyttelse i § 56. Arbejdstidslovens § 5, stk. 2, henviser da også udtrykkeligt til »den i arbejdsmiljølovens kapitel 9 fastsatte minimumsperiode på 24 timers ugentlig hvile«.

Bag begge søjler ligger arbejdstidsdirektivet 2003/88/EF med artikel 3 (11 timers daglig hvile), artikel 5 (24 timers ugentlig hvile oven i den daglige), artikel 6, litra b (48-timers loftet), artikel 8 (natarbejdets varighed), artikel 16, litra b (referenceperiode på højst 4 måneder), artikel 17, stk. 1, litra a (selvtilrettelæggere) og artikel 22, stk. 1 (opt out).

Den seneste større ændring skete ved **lov nr. 89 af 30. januar 2024** (lovforslag L 68, folketingsåret 2023-24), der nyaffattede § 1, indsatte §§ 4 a og 4 b og trådte i kraft **1. juli 2024**. Ifølge de almindelige bemærkninger var udgangspunktet en partsaftale af 30. juni 2023 og en afrapportering fra arbejdsgruppen om arbejdstid under Beskæftigelsesministeriets Implementeringsudvalg, hvorefter det var

> *»nødvendigt at lovgivningen ændres, så det fremgår, at lønmodtagernes daglige arbejdstid skal måles og registreres, og at det ikke er muligt at betragte rådighedstid på arbejdsstedet som hviletid.«*

LOV Arbejdsmiljøloven § 50, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 51, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 56 · Arbejdstidsloven § 1 · Arbejdstidsloven § 2 · Arbejdstidsloven § 4 · Arbejdstidsloven § 4b · Arbejdstidsloven § 5, stk. 2

§ 2 Arbejdstidsbegrebet: rådighedsvagt, jourtid, uddannelse og transporttid

Efter arbejdstidslovens § 2, stk. 3 er arbejdstid »det tidsrum, hvori arbejdstageren er på arbejde og står til arbejdsgiverens rådighed under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver«. Definitionen svarer til direktivets artikel 2, nr. 1, og EU-Domstolen har gentagne gange understreget, at arbejdstid og hvileperiode er **binære og gensidigt udelukkende** kategorier uden mellemform.

Rådighedstjeneste på arbejdsstedet er derfor altid arbejdstid – også når der ikke bliver brug for den ansatte. Det er kodificeret i § 15 i bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v.: »Rådighedstjeneste på arbejdsstedet betragtes ikke som hvileperiode eller fridøgn.« I C-373/24 af 30. oktober 2025 bekræftede Domstolen dette for kroatiske vicestatsadvokater og fastslog samtidig, at anklagere er arbejdstagere i direktivets forstand, og

at undtagelsen for særlige offentlige aktiviteter skal fortolkes snævert, når vagttjeneste kan organiseres ved rotation.

Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet kræver derimod en konkret helhedsvurdering. Udgangspunktet er § 16 i bekendtgørelsen, hvorefter sådan tjeneste betragtes som hvileperiode, »medmindre rådighedstjenesten har en sådan karakter, at formålet med hvileperioden forspildes«. EU-praksis tegner en linje:

- **C-518/15** (Matzak, 2018): tilkaldevagt i hjemmet med krav om at nå brandstationen inden for 8 minutter var arbejdstid i sin helhed.
- **C-580/19** og **C-344/19** (begge 9. marts 2021): en responstid på 20 minutter, henholdsvis én time, er ikke i sig selv nok. Afgørende er, om begrænsningerne »objektivt og meget betydeligt« påvirker muligheden for frit at disponere over tiden – hvor udkaldsfrekvens, pligt til at reagere og de stillede faciliteter indgår. Naturgivne forhold som beliggenhed er irrelevante.
- **C-214/20** (2021): en deltidsbrandmand med 10 minutters responstid, der reelt kunne drive taxavirksomhed under vagten, var ikke i arbejdstid.
- **C-107/19** (2021): selv en *pause* med 2 minutters udrykningsberedskab kan være arbejdstid efter samme kriterier.
- **C-742/19** (2021): militærpersonel er som udgangspunkt omfattet, og vagt på kasernen er arbejdstid, selv om medlemsstaterne frit kan aflønne aktive og passive perioder forskelligt.

Arbejdstilsynets AT-meddelelse Rådighedstjeneste og anden særlig tjeneste lægger udtrykkeligt denne EU-praksis og Kommissionens fortolkningsmeddelelse fra 2023 til grund og opregner de momenter, der indgår: responstidens intensitet, opkaldsfrekvens kombineret med aktiviteternes varighed, pligten til at reagere på alle opkald og muligheden for at udføre andet arbejde.

Også **andre tidsformer** er henført til arbejdstid: obligatorisk erhvervsuddannelse uden for normal arbejdstid (C-909/19, 2021) og transport mellem et arbejdsgiverfastsat opsamlingssted og skiftende arbejdssteder – begge veje – i C-110/24 (VAERSA) af 9. oktober 2025:

> *»De omhandlede arbejdstagere … ikke har mulighed for frit at råde over deres tid og bruge den i egen interesse, hvorfor de følgelig står til deres arbejdsgivers rådighed.«*

I dansk overenskomstpraksis er billedet mere nuanceret, fordi spørgsmålet ofte er *betaling* snarere end beskyttelse: i **FV2012.0052** blev arbejdsgiveren frifundet for krav om betaling af kørselstid fra bopæl til skiftende arbejdspladser, fordi overenskomsten ikke regulerede det, og i **FV2021.1264** fandt opmanden, at Falck-reddernes omklædning og korte forberedende funktioner efter langvarig kutyme var indeholdt i den overenskomstmæssige løn.

LOV Arbejdstidsloven § 2, stk. 3 · Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. § 15 · Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. § 16

PRAKSIS

EU-Domstolen · Anklageres status som arbejdstagere og klassificering af vagttjeneste som arbejdstid	30.10.2025
EU-Domstolen · Definition af arbejdstid ved transport mellem fast opsamlingssted og skiftende arbejdssteder i naturområder (VAERSA-sagen)	09.10.2025
EU-Domstolen · Kvalificering af tilkaldevagt som arbejdstid for deltidsbrandmænd med bibeskæftigelse	11.11.2021
EU-Domstolen · Obligatorisk erhvervsuddannelse på arbejdsgiverens anmodning skal kvalificeres som arbejdstid	28.10.2021

EU-Domstolen · Klassificering af pauser med kort reaktionstid som arbejdstid og princippet om EU-rettens forrang	09.09.2021
EU-Domstolen · Militærpersonale og EU-retten: Grænser for arbejdstidsdirektivets anvendelse på de væbnede styrker	15.07.2021
EU-Domstolen · Kvalificering af vagttjeneste som arbejdstid ved krav om 20 minutters responstid for brandmænd	09.03.2021
EU-Domstolen · Kvalificering af vagttjeneste uden opholdskrav som arbejdstid ved fjerntliggende arbejdssteder	09.03.2021
EU-Domstolen · Brandmands tilkaldevagt i hjemmet med kort responstid udgør 'arbejdstid' under EU's arbejdstidsdirektiv	20.02.2018
Arbejdsretten · Betaling for omklædning og forberedende opgaver før og efter vagt for Falck-reddere	22.08.2022
Arbejdsretten · Transporttid fra hjem til arbejdssted: Frifindelse for krav om betaling for kørselstid	24.08.2012

§ 3 Tilkaldevagt i dansk retspraksis: flextrafikchaufføren og lodserne

De to mest instruktive danske afgørelser om rådighedstid ligger i hver sin instansgren, men når samme resultat.

I **BS-28244/2018-VLR** af 26. august 2019 var en flextrafikchauffør tilkaldeberedt fra kl. 06.03 til 23.55, kunne ikke logge ud af vognløbet for at holde pause, skulle bære uniform og havde en gennemsnitlig responstid på 29 minutter – men i praksis ofte langt kortere. Vestre Landsret lagde EU-Domstolens praksis, herunder Matzak-dommen, til grund og fandt, at ventetiden i hjemmet var arbejdstid, fordi mulighederne for at hellige sig personlige og sociale interesser var objektivt begrænsede. Opgørelserne viste en gennemsnitlig arbejdstid på 54-55 timer om ugen, og landsretten tilkendte 25.000 kr. i godtgørelse efter arbejdstidslovens § 8, stk. 1.

I faglig voldgift **FV2019.0117** af 3. januar 2020 gjaldt tvisten DanPilots lodser, der under 24-28 timers to-mandslodsninger skiftedes til 6 timers brovagt og 6 timers ophold i et kammer om bord. Opmanden afviste, at de inaktive intervaller om bord kunne tælle som hvile:

> *»Selv om lodserne ikke står til rådighed og udfører arbejde for deres arbejdsgiver i de perioder, hvor de under en to-mandslodsning ikke er på brovagt, skal lodserne være fysisk til stede på skibet, og har ingen mulighed for at forlade dette. Der er således tale om en betydelig begrænsning i deres mulighed for at hellige sig deres personlige og sociale interesser. På den baggrund kan lodsernes tid ombord … ikke anses for at være en hvileperiode i arbejdstidsdirektivets forstand, men må sidestilles med 'vagttjeneste', der fuldt ud betragtes som arbejdstid.«*

Konsekvensen var, at lodserne havde krav på 11 timers sammenhængende hvile uden rådighedsforpligtelse i umiddelbar tilknytning til lodsningen, og at overenskomstens generelle adgang til at opdele hvileperioden ikke kunne »lånes« til situationen. Kendelsen illustrerer et gennemgående fortolkningsprincip: **vidtgående fravigelser af hovedreglen om 11 timers daglig hvile kræver klar og utvetydig hjemmel i aftalegrundlaget.**

Omvendt viser **FV2025-1385** af 7. november 2025 (Jettime), at en overenskomstbestemmelse om forskydning af arbejdstid »i særlige tilfælde« ikke er begrænset til force majeure-lignende situationer, men kan bruges i den ordinære drift – så længe forskydningen er driftsmæssigt begrundet og ikke gør hovedreglen om fridages begyndelse og afslutning illusorisk.

LOV	Arbejdstidsloven § 4	Arbejdstidsloven § 8, stk. 1
PRAKSIS	**Landsretten** · Landsretten pålægger Arbejdsgiverforeningen KA at betale 54.307,29 kr. til chauffør for overtrædelse af arbejdstidsloven og manglende pension	26.08.2019
	Arbejdsretten · Fortolkning af 'særlige tilfælde' ved forskydning af arbejdstid i Jettime (§ 30, stk. 3)	07.11.2025

§ 4 48-timers reglen: referenceperiode, sammenlægning og selvtilrettelæggere

Arbejdstidslovens § 4 fastsætter, at den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdagesperiode beregnet over **4 måneder** ikke må overstige 48 timer inkl. overarbejde, og at ferie og sygeorlov er neutrale i beregningen. Efter § 1, stk. 2 kan bestemmelsen fraviges ved kollektiv overenskomst, der sikrer mindst direktivets beskyttelse – og efter forarbejderne til den oprindelige lov omfatter det bl.a. adgangen til at »udvide referenceperioden, inden for hvilken den gennemsnitlige arbejdstid skal beregnes, til 12 måneder«.

Netop referenceperioden afgjorde **FV2023-915** af 7. januar 2025. En specialkonsulent i et ministerium havde ubestridt arbejdet 51,89 timer i gennemsnit i perioden august-november 2021 og 48,31 timer i december 2021-marts 2022. Opmanden fastslog for det første, at hun **ikke** var selvtilrettelægger:

> *»As indflydelse på arbejdstidens længde og arbejdets tilrettelæggelse ikke havde et omfang, som … kan rummes i direktivets art. 17, stk. 1, og dermed i implementeringsaftalens § 5, stk. 4, nr. 2.«*

For det andet fandt opmanden, at implementeringsaftalens § 5, stk. 3, ikke kræver en udtrykkelig bestemmelse om 12 måneder specifikt for 48-timers reglen; da specialkonsulenternes merarbejdsregler ubestridt bygger på en årsnorm, var referenceperioden 12 måneder. Da påstanden alene angik to fire-måneders perioder, blev arbejdsgiveren frifundet. Kendelsen viser, at **spørgsmålet om referenceperiodens længde ofte er lige så afgørende som selve timeopgørelsen.**

Undtagelsen for selvtilrettelæggere er nu lovfæstet i § 1, stk. 6, indsat i 2024. Efter forarbejderne må anvendelsesområdet »antages at være ganske begrænset«, og det kræver, at »tilrettelæggelsen af arbejdstiden i sin helhed skal være overladt til lønmodtager eller slet ikke kan ske på forhånd«. De almindelige bemærkninger citerer Kommissionens fortolkningsmeddelelse (COM(2023) 969) for, at undtagelsen »ikke kan fortolkes bredt og gælde en hel kategori af arbejdstagere«, og at den ikke omfatter arbejdstagere, hvis arbejdstid kun *delvist* ikke måles eller fastsættes på forhånd. Det er desuden et krav, at det fremgår af ansættelseskontrakten, at §§ 3, 4 og 5 ikke finder anvendelse.

To tilstødende afgrænsninger:

- **Flere kontrakter hos samme arbejdsgiver** skal lægges sammen. I C-585/19 af 17. marts 2021 fastslog EU-Domstolen, at den daglige hviletid skal vurderes samlet for alle kontrakter med samme arbejdsgiver, fordi beskyttelsesformålet ellers undergraves.
- **Lønmodtagerbegrebet** er en selvstændig betingelse. I **BS-49851/2024-HJR** af 3. april 2025 frifandt Højesteret Aarhus Kommune for et krav på 50.000 kr. i godtgørelse for overtrædelse af 48-timers reglen. Faderen, der ydede socialpædagogisk støtte til sin voksne autistiske søn 30 timer om ugen mod honorar, kunne selv tilrettelægge arbejdstiden, skulle ikke føre journal eller afrapportere, og der blev ikke ført tilsyn med ham; der forelå derfor intet over- og underordnelsesforhold, og kontraktens ord »ansat« og »medarbejder« kunne ikke i sig selv føre til andet resultat. Højesteret tilføjede, at direktivet under alle omstændigheder ikke ville gælde, jf. C-147/17 om vedvarende pasning af et barn i hjemmet.

LOV Arbejdstidsloven § 1, stk. 2, 6 | Arbejdstidsloven § 2, stk. 1 | Arbejdstidsloven § 4

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets afgørelse om lønmodtagerstatus og arbejdstidsregler ved støtte til eget barn	03.04.2025
EU-Domstolen · Sammenlægning af arbejdstid ved flere ansættelseskontrakter hos samme arbejdsgiver under Direktiv 2003/88/EF	17.03.2021
EU-Domstolen · Plejeforældres aktiviteter og EU's arbejdstidsdirektiv: Undtagelse for kontinuerlig pleje i hjemmet	20.11.2018
Arbejdsretten · Specialkonsulent var ikke selvtilrettelægger, men 48-timers reglen blev opgjort efter 12 måneders referenceperiode	07.01.2025

§ 5 Tidsregistreringspligten efter § 4 b – CCOO-dommen udmøntet i dansk ret

Grundlaget er **C-55/18** (CCOO mod Deutsche Bank) af 14. maj 2019, hvor Store Afdeling fastslog, at direktivets artikel 3, 5 og 6 sammenholdt med chartrets artikel 31, stk. 2 og direktiv 89/391/EØF er til hinder for en national ordning uden pligt til at måle hver arbejdstagers arbejdstid. Domstolens bærende præmisser:

> *»En objektiv og pålidelig fastlæggelse af antallet af daglige og ugentlige arbejdstimer er afgørende for dels at kunne fastslå, om den maksimale ugentlige arbejdstid … er overholdt … dels, om de daglige og ugentlige minimumshvileperioder … er overholdt« (præmis 49).*

> *»Arbejdstageren skal anses for den svage part i arbejdsforholdet, således at det er nødvendigt at forhindre, at arbejdsgiveren bruger sin stilling til at pålægge arbejdstageren en begrænsning af dennes rettigheder« (præmis 44).*

Domstolen afviste, at vidner, e-mails og logfiler kan erstatte et objektivt system, og at omkostningshensyn kan begrunde fravalg – beskyttelsen af sikkerhed og sundhed må ikke underordnes rent økonomiske hensyn. I C-531/23 af 19. december 2024 blev princippet udstrakt til hushjælpsansatte i private husholdninger, hvor en brancheundtagelse tillige rejste spørgsmål om indirekte kønsdiskrimination.

Danmark udmøntede dommen i arbejdstidslovens § 4 b med virkning fra 1. juli 2024. Kravene er:

- **stk. 1:** et objektivt, pålideligt og tilgængeligt arbejdstidsregistreringssystem, der gør det muligt at måle den daglige arbejdstid for hver enkelt lønmodtager.
- **stk. 2:** lønmodtageren skal kunne tilgå egne oplysninger.
- **stk. 3:** oplysningerne skal opbevares i **5 år** efter udløbet af den periode, der udgør beregningsgrundlaget.
- **stk. 4-5:** ved opt out efter § 4 a skal der føres ajourførte registre, oplysningerne stilles til rådighed for Arbejdstilsynet, som kan forbyde eller begrænse arbejde ud over 48 timer – med klageadgang til Arbejdsmiljøklagenævnet.

Forarbejderne er usædvanligt præcise om to punkter. For det første **metodefriheden**: dommen fastlægger rammerne, men »der er metodefrihed i forhold til, hvordan den daglige arbejdstid måles og registreres«. For det andet **sanktionsspørgsmålet**:

> *»Der vil ikke kunne tilkendes en godtgørelse for overtrædelse af registreringspligten, men i en eventuel sag om, at en lønmodtagers rettigheder er krænket, vil manglende overholdelse af registreringspligten kunne få processuel skadevirkning for arbejdsgiver.«*

Endelig gælder registreringskravet ikke lønmodtagere, der både er undtaget fra maksimal ugentlig arbejdstid (efter § 1, stk. 6, eller kollektiv aftale) og fra hviletidsbestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen.

Retstilstanden *før* 1. juli 2024 fremgår af **20/13010** (Tvistighedsnævnet, 3. januar 2022), hvor en elev forgæves krævede godtgørelse med den begrundelse, at virksomheden ikke havde et tidsregistreringssystem. Flertallet fandt, at eleven ikke alene ved egen forklaring havde bevist en krænkelse, og at der ikke var grundlag for at lade fraværet af registrering komme virksomheden bevismæssigt til skade. Efter § 4 b vil den bevisbyrdefordeling forskyde sig mærkbart.

LOV	Arbejdstidsloven § 1, stk. 6 · Arbejdstidsloven § 4b, stk. 1-5 · Arbejdstidsloven § 4a	
PRAKSIS	**EU-Domstolen** · Obligatorisk tidsregistrering for hushjælpsansatte: Forenelighed med EU-retten og beskyttelse mod indirekte kønsdiskrimination	19.12.2024
	EU-Domstolen · Medlemsstaternes pligt til at pålægge arbejdsgivere at indføre systemer til registrering af daglig arbejdstid (C-55/18)	14.05.2019
	Tvistighedsnævnet · Lønkrav, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale, overtrædelse af arbejdstidsloven og mangelfuldt ansættelsesbevis	03.01.2022

§ 6 Daglig hviletid og ugentligt fridøgn: arbejdsmiljølovens kapitel 9 og fravigelsessystemet

Arbejdsmiljølovens § 50, stk. 1 kræver mindst 11 sammenhængende timers hvile inden for hver 24-timersperiode, og § 51, stk. 1 ét ugentligt fridøgn inden for hver periode på 7 døgn, som skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode og så vidt muligt falde på en søndag. Reglerne er udfyldt af bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v., hvis § 3 gentager 11-timers reglen.

Fravigelsessystemet er trinvist:

- **Uden aftale** kan hvileperioden nedsættes til 8 timer ved holdskifte i holddrift og ved landbrugsarbejde indtil 30 dage årligt, jf. § 50, stk. 2. Arbejdstilsynets AT-meddelelse om daglig hvileperiode opregner desuden regnskabs- og statusopgørelse, de sidste 14 dage før juleaften og aftenmøder (højst 20 gange årligt) – og understreger, at nedsættelsen skal drøftes med tillidsrepræsentanten forinden.
- **Ved uforudsete begivenheder** (naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud) kan §§ 50 og 51 fraviges i nødvendigt omfang efter § 52 – men fravigelsen skal dokumenteres skriftligt.
- **Ved aftale** kan der fraviges efter regler fastsat i medfør af § 55, og § 56 kræver kompenserende hvileperioder eller fridøgn – eller passende beskyttelse, hvis kompensation undtagelsesvis er umulig.
- **Ved rådighedstjeneste** kan hvileperioden nedsættes til 8 timer eller udskydes til efter sidste arbejde, dog højst i 10 døgn pr. kalendermåned og 45 døgn pr. kalenderår, jf. § 16 – og kun inden for de arbejdsformer, der er nævnt i bilag 1 (bl.a. hospitaler, døgninstitutioner, fængsler, havne og lufthavne, presse, brandvæsen, forsyning og landbrug).

Aftaleadgangen har en kollektiv forudsætning. I **Arbejdsmiljøklagenævnets afgørelse af 23. oktober 2021** (sagen om afslag på godkendelse af en hviletidsaftale) fastholdt nævnet med 7 mod 4 stemmer et afslag på at godkende en lokal aftale indgået med en intern medarbejderorganisation. Nævnet lagde vægt på, at organisationen ikke var en ligeværdig modpart, at kontingentet blev opkrævet via arbejdsgiverens lønsystem, at foreningens midler ved opløsning tilfaldt arbejdsgiveren, og at det var frivilligt for den enkelte at være omfattet. Aftalen var derfor ikke indgået på et »passende kollektivt niveau«.

EU-praksis strammer to punkter yderligere. I C-477/21 af 2. marts 2023 fastslog Domstolen, at daglig og ugentlig hviletid er **selvstændige rettigheder, der skal tildeles kumulativt** – den daglige hvile absorberes

ikke af en længere ugentlig hvileperiode, og den skal placeres forud for denne. Omvendt viser C-306/16 af 8. november 2017, at den ugentlige hvile blot skal tildeles *inden for* hver syvdagesperiode og ikke nødvendigvis umiddelbart efter seks arbejdsdage – hvilket giver plads til skifteholdsordninger med syv sammenhængende arbejdsdage.

For **unge under 18 år** gælder skærpede regler, som håndhæves selv ved ulønnet frivilligt arbejde. Arbejdsmiljøklagenævnet stadfæstede i to afgørelser af 15. december 2022 påbud til en elevorganisation, hvor unge frivillige boede og arbejdede på sekretariatet: både kravet om 12 timers sammenhængende hvile og kravet om to sammenhængende fridøgn pr. 7 døgn var tilsidesat, og foreningen blev anset for arbejdsgiver, fordi de unge var undergivet instruktion, fik stillet arbejdsplads til rådighed og modtog kost og logi.

LOV Arbejdsmiljøloven § 50, stk. 1-2 · Arbejdsmiljøloven § 51, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 52 · Arbejdsmiljøloven § 55 · Arbejdsmiljøloven § 56 · Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. § 3 · Bekendtgørelse om hvileperiode og fridøgn m.v. § 16

PRAKSIS

EU-Domstolen · Samspillet mellem daglig og ugentlig hviletid: Krav om kumulativ tildeling i jernbanesektoren	02.03.2023
EU-Domstolen · Fortolkning af ugentlig hviletid – Krav om hviledag inden for hver syvdagesperiode, ikke nødvendigvis efter seks på hinanden følgende arbejdsdage (C-306/16)	08.11.2017
Arbejdsmiljøklagenævnet · Frivilligt arbejde i almennyttige foreninger er underlagt arbejdsmiljølovens regler om hviletid for unge	15.12.2022
Arbejdsmiljøklagenævnet · Frivilligt arbejde i almennyttig forening er omfattet af arbejdsmiljøregler om unges fridøgn	15.12.2022
Arbejdsmiljøklagenævnet · Afslag på godkendelse af hviletidsaftale grundet manglende kollektivt niveau hos medarbejderorganisation	23.10.2021

§ 7 Natarbejde: definition, 8-timers loftet og helbredskontrol

Efter arbejdstidslovens § 2, stk. 4 er natperioden mindst 7 timer og omfatter under alle omstændigheder tidsrummet kl. 00.00-05.00; medmindre andet er aftalt, løber den fra kl. 22.00 til kl. 05.00. Natarbejder er efter stk. 5 den, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden, **eller** som udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for 12 måneder.

Beskyttelsen består af tre elementer:

- § 5, stk. 1: natarbejderes normale arbejdstid må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. 24 timer beregnet over 4 måneder, hvor den ugentlige hvile på 24 timer efter stk. 2 holdes uden for gennemsnittet.
- § 5, stk. 3: ved særlig risikofyldt arbejde eller arbejde med betydelig fysisk eller psykisk belastning er 8-timers grænsen **absolut** – ikke et gennemsnit.
- § 6 og § 7: gratis helbredskontrol før beskæftigelse med natarbejde og derefter med højst 3 års mellemrum, samt ret til overførsel til passende dagarbejde ved påviselige natarbejdsrelaterede helbredsproblemer.

Hvordan »særlig risikofyldt beskæftigelse« defineres, er efter direktivets artikel 8 overladt til national lovgivning eller kollektive overenskomster – og netop dét blev afgørende i **FV 2020-348** af 16. juli 2020. Sagen udsprang af 12-timers natskift ved tunnelboringen på Sydhavnsmetroen. Opmanden fastslog, at et protokollat fra 1996 om, at overenskomsten »ikke er i strid med« direktivet, ikke opfyldte EU-rettens krav:

> *»Direktivbestemmelser skal gennemføres ved bestemmelser, hvis bindende virkning er uomtvistelig, og som er tilstrækkeligt specifikke, bestemte og klare til, at de er i overensstemmelse med retssikkerhedsprincippet.«*

Da Jord- og Betonoverenskomsten hverken forholdt sig til referenceperioder eller til definitionen af særlig risikofyldt beskæftigelse, var artikel 8 ikke implementeret. Modsat blev Dansk Byggeris selvstændige påstand om, at *hele* direktivet var implementeret, afvist som for generel – implementering skal vurderes **rettighed for rettighed**.

Om sanktionssiden ved natarbejde er C-367/23 af 20. juni 2024 central: manglende skærpet helbredskontrol af en natarbejder udløser ikke i sig selv erstatning, idet et nationalt krav om bevis for konkret skade er foreneligt med direktivet. Domstolen sondrede udtrykkeligt fra overskridelse af den maksimale arbejdstid, hvor skaden anses for indtrådt i kraft af selve overskridelsen.

LOV Arbejdstidsloven § 2, stk. 4-5 · Arbejdstidsloven § 5, stk. 1-3 · Arbejdstidsloven § 6 · Arbejdstidsloven § 7

PRAKSIS **EU-Domstolen** · Erstatning for manglende helbredskontrol af natarbejdere kræver bevis for konkret skade — 20.06.2024

Arbejdsretten · Manglende implementering af EU's arbejdstidsdirektiv i Jord- og Betonoverenskomsten vedrørende natarbejde — 16.07.2020

§ 8 Overenskomsten som gennemførelsesinstrument – og opt out efter § 4 a

Den danske model er indbygget i loven selv. Efter § 1, stk. 2 finder §§ 3, 4 og 5-7 ikke anvendelse for lønmodtagere, der ved kollektiv overenskomst er sikret de tilsvarende direktivrettigheder, og efter stk. 3 kan uorganiserede på en delvist overenskomstdækket virksomhed skriftligt aftale at være omfattet af overenskomsten i stedet. Efter stk. 5 viger loven desuden for særlovgivning med mindst samme beskyttelsesniveau.

Det gør overenskomsternes kvalitet til et retligt spørgsmål. **FV 2020-348** viser, at en generel »ikke i strid med«-erklæring ikke rækker: når en direktivrettighed forudsætter national præcisering (referenceperiode, risikodefinition), skal præciseringen faktisk findes i overenskomsten, så lønmodtageren kan få fuldt kendskab til sine rettigheder og håndhæve dem.

Med 2024-loven blev **opt out** efter direktivets artikel 22, stk. 1 taget i brug for første gang i Danmark. § 4 a opstiller en kæde af betingelser:

1. **De mest repræsentative arbejdsmarkedsparter** kan i overenskomsten åbne for individuelle aftaler om mere end 48 timer i gennemsnit (stk. 1).
2. Muligheden gælder **kun** lønmodtagere omfattet af overenskomstbestemmelser om rådighedsvagter, som varetager samfundskritiske funktioner inden for områderne i direktivets artikel 17, stk. 3 (stk. 2).
3. Samtykket kan **til enhver tid** trækkes tilbage med rimeligt varsel, og manglende samtykke må ikke lægges lønmodtageren til last (stk. 3).
4. Loftet er som udgangspunkt **60 timer** i gennemsnit over 4 måneder, med mulighed for op til 12 måneders referenceperiode – og for at aftale et højere loft (stk. 4-5).
5. Spørgsmålet om, hvorvidt en overenskomst opfylder betingelserne, afgøres af **Arbejdsretten** (stk. 6).

Forarbejderne understreger, at det er »en forudsætning, at der indgås aftaler mellem de enkelte overenskomstparter for konkrete overenskomster«, og at opt out »ikke kan benyttes til at øge den effektive arbejdstid«. Arbejdsgiveren skal desuden træffe konkrete foranstaltninger for de pågældendes sikkerhed og sundhed – forarbejderne nævner helbredskontrol hvert andet år eller hyppigere APV med arbejdstid som fokusområde. Retsvirkningen af, at Arbejdsretten underkender en opt out-overenskomst, er, at de almindelige 48-timers regler slår igennem.

For tjenestemænd og øvrige statsansatte suppleres billedet af **Statens arbejdstidsaftale**, hvis arbejdstidsopgørelse bl.a. medregner rådighedstjeneste i hjemmet med 1/3 og rådighedstjeneste på arbejdsstedet med 3/4 – en betalingsregel, der ikke må forveksles med den arbejdsmiljøretlige kvalifikation af rådighedstid som arbejdstid eller hvile.

LOV	Arbejdstidsloven § 1, stk. 2-5 · Arbejdstidsloven § 4a, stk. 1-6	
PRAKSIS	**Arbejdsretten** · Manglende implementering af EU's arbejdstidsdirektiv i Jord- og Betonoverenskomsten vedrørende natarbejde	16.07.2020

§ 9 Sanktionerne: godtgørelse efter § 8 og bod i Arbejdsretten

Håndhævelsen kører ad to spor, afhængigt af om rettigheden hviler på loven eller på overenskomsten.

Godtgørelse efter § 8, stk. 1 tilkommer en lønmodtager, hvis rettigheder efter loven er krænket. Forarbejderne til den oprindelige lov nævner netop som eksempel »pålæg om arbejde, der medfører, at arbejdstiden i gennemsnit over en 4 måneders periode overstiger 48 timer«. Efter § 8, stk. 2 udløser afskedigelse begrundet i, at lønmodtageren har rejst krav efter loven, ligeledes godtgørelse, og § 8, stk. 3 henviser sager, der ikke behandles fagretligt, til de civile domstole.

Niveauet ligger fast i landsretspraksis: i **BS-28244/2018-VLR** blev godtgørelsen for en dokumenteret gennemsnitlig arbejdstid på 54-55 timer om ugen fastsat til **25.000 kr.** – halvdelen af det påstævnte – hvilket landsretten anførte fulgte Højesterets praksis om udgangspunktet for godtgørelse ved krænkelse af arbejdstidsreglerne. I byretssagen **BS-1140/2015-RAN** af 7. december 2016 fik en rumænsk landbrugsmedarbejder ligeledes godtgørelse for overtrædelse af 48-timers reglen ved siden af differenceløn for overarbejde og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Bevisbyrden er reel: i **20/13010** blev kravet afvist, fordi eleven ikke alene ved sin egen forklaring havde bevist en krænkelse – og fordi der på det tidspunkt ikke gjaldt et krav om tidsregistreringssystem. Og i **BS-49851/2024-HJR** faldt kravet allerede på lønmodtagerbegrebet.

Bod i Arbejdsretten anvendes, når arbejdstidsreglerne er overenskomstfæstede. To domme afstikker niveauet:

Sag	Overtrædelser	Bod
2022-433 (Rigshospitalet, 7. april 2022)	Hviletids- og fridøgnsbrud i 2016-2018 under indførelsen af Sundhedsplatformen; retten lagde ca. 1,3-1,35 % af vagterne til grund efter manuel gennemgang	250.000 kr.
2023-809 (Slesvigske Fodregiment, 10. april 2024)	110 overtrædelser vedrørende 28 medarbejdere i 1. kvartal 2022	50.000 kr.

Udmålingsfaktorerne er ens i begge sager. **Skærpende**: antallet af overtrædelser, at reglerne er aftalt mellem parterne, og at det påhviler arbejdsgiveren at påse overholdelsen. **Formildende**: at bruddene skyldtes planlægningsfejl frem for bevidst eller systematisk adfærd, at der blev ydet kompensation i frihed, og at der blev iværksat handlingsplaner. Arbejdsretten formulerede formålet skarpt i Rigshospitalssagen:

> *»De aftalte bestemmelser om arbejdstid har til formål at sikre de ansattes sundhed, bl.a. ved rimelige arbejdsvilkår og tilstrækkelig tid til hvile.«*

I Slesvigske Fodregiment-sagen afviste Arbejdsretten desuden, at et tidligere forlig om tilsvarende brud i et andet regiment kunne tillægges gentagelsesvirkning ved bodsudmålingen.

LOV Arbejdstidsloven § 4 · Arbejdstidsloven § 8, stk. 1-3

PRAKSIS

- **Højesteret** · Højesterets afgørelse om lønmodtagerstatus og arbejdstidsregler ved støtte til eget barn — 03.04.2025
- **Landsretten** · Landsretten pålægger Arbejdsgiverforeningen KA at betale 54.307,29 kr. til chauffør for overtrædelse af arbejdstidsloven og manglende pension — 26.08.2019
- **Arbejdsretten** · Bod på 50.000 kr. for 110 overtrædelser af hviletids- og fridagsreglerne i Statens arbejdstidsaftale ved Slesvigske Fodregiment — 10.04.2024
- **Arbejdsretten** · Bod til Region Hovedstaden for overtrædelse af hviletids- og fridøgnsregler på Rigshospitalet — 07.04.2022
- **Byretten** · Sag om manglende løn og overarbejdsbetaling samt godtgørelse efter arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven og ansættelsesbevisloven — 07.12.2016
- **Tvistighedsnævnet** · Lønkrav, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale, overtrædelse af arbejdstidsloven og mangelfuldt ansættelsesbevis — 03.01.2022

§ 10 Varierende ugentlig arbejdstid og lokalaftaler i bygge- og anlægsbranchen

Et selvstændigt praksisfelt er lokalaftaler om **varierende ugentlig arbejdstid** (VUA), forskudt tid og fast planlagt overarbejde – typisk på store anlægsprojekter med udenlandsk arbejdskraft. Her er tvisten sjældent om hvile, men om aftalernes gyldighed og dermed om efterbetaling af overtidstillæg.

Gyldighedskravene håndhæves stramt. I **FV 2021-1098** af 7. februar 2022 blev aftaler om varierende arbejdstid for 22 rumænske brobyggere på Storstrømsbroen kendt ugyldige på grund af manglende underskrifter og bagudrettet datering, og 3F blev tilkendt 957.025 kr. i efterbetaling og besparelse. I **2025-200**

af 25. august 2025 fik 3F fuldt medhold i et differencekrav på 1.434.920,30 kr. mod et konkursramt entreprenørselskab, fordi der ikke forelå gyldige aftaler om varierende arbejdstid. Og i **2022-986** af 26. september 2022 blev et vikarbureau pålagt at betale manglende pause- og overarbejdsløn for otte polske tømrere, selv om arbejdstidsaftalerne som sådan stod fast.

Omvendt slog **253132** af 15. april 2026 fast, hvor grænsen går. 3F krævede 34.284.903,18 kr. af CIPA Denmark ApS for ca. 350 rumænske arbejdere ved Storstrømsbroen. Opmand Børge Dahl fandt, at:

- kravet om en »forud fastlagt periode« i overenskomstens VUA-bestemmelse var opfyldt, fordi tillidsrepræsentant og virksomhed havde en fælles forståelse om en 13-ugers periode (12 uger à 40 timer + 1 friuge), og hver medarbejder fik en individuel arbejdsplan med konkret friugeplacering,
- kombinationen af varierende arbejdstid og 8 timers fast planlagt overarbejde om ugen ikke er overenskomststridig,
- forskudt tid og fast overarbejde godt kan kombineres, idet bestemmelsen om betaling ved forskudt tid regulerer *betalingen*, ikke *etableringen* af overarbejde, og
- aftalerne faktisk blev fulgt, jf. gennemgang af ugesedler.

Virksomheden blev frifundet bortset fra 58.972,74 kr., som den selv anerkendte skyldtes en fejlberegning vedrørende søgnehelligdage. Fejlen medførte ikke tilsidesættelse af aftalen, jf. **FV2019.0135** af 29. oktober 2020, hvor en tilsvarende normtidsfejl i en MT Højgaard-plan blev korrigeret med et overarbejdsbeløb på 5.585,27 kr., mens selve aftalen blev opretholdt.

Om de daglige grænser i overenskomsterne fastslog **FV2022-1127** af 28. oktober 2022, at Jord- og Betonoverenskomstens 10-timers grænse ikke er et absolut loft, men alene angår den *normale* daglige arbejdstid, før overarbejde tilkommer. Til sammenligning fandt **FV2011.0010** af 11. april 2011 anledning til at tage stilling til en ensidigt fastsat arbejdsplan og overenskomstens grænse på 8 timers daglig arbejdsdag. Fælles for sagerne er, at **overenskomstens arbejdstidsrammer fortolkes ud fra ordlyd, systematik og fast partspraksis – mens arbejdsmiljølovens hvileregler ligger som et ufravigeligt gulv nedenunder.**

LOV	Arbejdsmiljøloven § 50, stk. 1 · Arbejdstidsloven § 1, stk. 2	
PRAKSIS	**Arbejdsretten** · CIPA Denmark ApS frifundet for 34 mio. kr. lønkrav ved Storstrømsbroen – arbejdstidsaftaler gyldige efter Bygge- og Anlægsoverenskomsten	15.04.2026
	Arbejdsretten · Differencekrav mod konkursramt entreprenørselskab: Overtrædelse af Bygningsoverenskomst ved uretmæssig anvendelse af varierende arbejdstid	25.08.2025
	Arbejdsretten · Fortolkning af 10-timers grænsen ved kombination af varierende arbejdstid og overarbejde	28.10.2022
	Arbejdsretten · Ugyldighed af arbejdstidsaftaler og krav på rejsegodtgørelse for udenlandske vikarer	26.09.2022
	Arbejdsretten · Ugyldige aftaler om varierende arbejdstid og krav om efterbetaling for rumænske brobyggere	07.02.2022
	Arbejdsretten · Gyldighed af lokalaftale om varierende arbejdstid og betydningen af søgnehelligdage	29.10.2020
	Arbejdsretten · Voldgift om gyldigheden af arbejdsplan: Ensidig fastsættelse af pauser og fortolkning af maksimal daglig arbejdstid på 8 timer	11.04.2011

§ 11 Transportsektoren: mobile lønmodtagere uden for arbejdstidsloven

Efter arbejdstidslovens § 1, stk. 4 finder loven **ikke** anvendelse på mobile lønmodtagere omfattet af køre- og hviletidsforordningen, mens øvrige mobile lønmodtagere alene er undtaget fra §§ 3 og 5. Forarbejderne til

2024-nyaffattelsen bemærker udtrykkeligt, at den tidligere formulering ved en fejl også havde undtaget øvrige mobile lønmodtagere fra §§ 6 og 7 om helbredskontrol og overførsel – hvilket ikke var i overensstemmelse med direktivet.

For vejtransport gælder i stedet forordning (EF) nr. 561/2006 med artikel 6 om køretid og artikel 8 om daglig og ugentlig hviletid, gennemført ved bekendtgørelse om køre- og hviletidsbestemmelserne i vejtransport og kontrol med arbejdstid. Bekendtgørelsens § 24 fordeler kontrollen mellem Færdselsstyrelsen (administrativ virksomhedskontrol) og politiet (vejkontrol), og § 25 fastsætter kontrolperioderne – 2 måneder ved virksomhedskontrol og den pågældende dag plus 56 dage ved vejkontrol.

Sanktionsniveauet fremgår af Rigsadvokatmeddelelsen, afsnittet Køre- og hviletid: bøden fastsættes til **100 kr. pr. procent** overskridelse for føreren og det dobbelte, **200 kr. pr. procent**, for virksomheden, med absolut kumulation og oprunding til nærmeste beløb deleligt med 500. Pausebøder udgør halvdelen. Meddelelsens afsnit om køretid eller hviletid redegør desuden for tolerancegrænsen på 5 % og for, at daglig køretid på hver side af et for kort hvil kumuleres, når hvilet er under 7 timer.

Dansk retspraksis viser både stramhed og korrektiver:

- **SS-4/2014-HJR** af 15. april 2014: Højesteret anvendte færgereglen ved beregningen af den procentvise overskridelse, hvorved overtrædelsen kom under 30 %, og der ikke var hjemmel til frakendelse af førerretten. Samme fortolkning slog igennem i byretten i **SS-8192/2012-ROS**, hvor overtrædelsesprocenten blev korrigeret fra 47 % til 20 %.
- **S-1819-13** af 22. november 2013: Østre Landsret stadfæstede ubetinget frakendelse ved 13 forhold og afviste, at kortvarige flytninger af vogntoget på en forhandlerplads afbrød køreperioden.
- **S-1601-13** af 28. marts 2014: arbejdsgiveransvaret placeres efter de reelle forhold, ikke efter selskabsstrukturen.

EU-Domstolen har på området fastslået, at den ugentlige hviletid ikke behøver at være afviklet inden for kalenderugen (C-834/18, 2019), at et eksternt depot uden faciliteter godt kan være »arbejdsgiverens virksomhed, hvor føreren normalt er baseret«, med betydning for om kørsel dertil skal registreres som andet arbejde (C-164/23, 2024), og at »summen af køretiderne« kun omfatter egentlig køretid, ikke andet arbejde (C-477/22, 2023).

De nærmere takografregler og frakendelsessystemet behandles i praksisoversigten om køre- og hviletid samt takograf-sanktioner.

LOV `Arbejdstidsloven § 1, stk. 4`

`Bekendtgørelse om køre- og hviletidsbestemmelserne i vejtransport og kontrol med arbejdstid § 24`

`Bekendtgørelse om køre- og hviletidsbestemmelserne i vejtransport og kontrol med arbejdstid § 25`

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om anvendelse af færgereglen ved beregning af overtrædelser af køre- og hviletid	15.04.2014
EU-Domstolen · Vejtransport: Definition af "arbejdsgiverens virksomhed" ved registrering af føreres arbejdstid til og fra eksterne depoter	26.09.2024
EU-Domstolen · Præcisering af undtagelsen for rutekørsel under 50 km og beregning af køretid i vejtransport	09.11.2023
EU-Domstolen · Fortolkning af ugentlig hviletid i vejtransportsektoren: Hvornår skal hviletiden afsluttes i forhold til kalenderugen?	10.04.2019

Landsretten · T-A/S dømt for misbrug af førerkort og overtrædelse af køre-hviletidsregler som arbejdsgiver 28.03.2014

Landsretten · Ubetinget frakendelse af førerretten for overtrædelse af køre- og hviletidsbestemmelser 22.11.2013

Byretten · Bødestraf og frifindelse for førerretsfrakendelse i sag om overtrædelse af køre-hviletidsregler ved færgekørsel 04.02.2013

§ 12 Sammenfatning: seks linjer i praksis

1. Kvalifikationen kommer først. Før man overhovedet kan tale om overtrædelse, skal tiden kvalificeres. Arbejdstid og hvile udelukker hinanden; rådighedstjeneste på arbejdsstedet er altid arbejdstid, mens rådighedsvagt uden for arbejdsstedet kræver en helhedsvurdering af, om begrænsningerne objektivt og meget betydeligt indskrænker den frie disposition over tiden. Danske afgørelser som flextrafikdommen og DanPilot-kendelsen viser, at vurderingen kan slå igennem både i civil sag og i faglig voldgift.

2. Referenceperioden er halvdelen af sagen. 48-timers reglen er et gennemsnit, og adgangen til at forlænge referenceperioden fra 4 til 12 måneder ved overenskomst kan alene afgøre udfaldet – som i FV2023-915, hvor lønmodtageren vandt principspørgsmålet om selvtilrettelæggerstatus, men tabte sagen på beregningsperioden.

3. Undtagelserne fortolkes snævert. Selvtilrettelæggerundtagelsen i § 1, stk. 6, kræver, at arbejdstidens tilrettelæggelse i sin helhed er overladt til lønmodtageren, og skal fremgå af ansættelseskontrakten. Tilsvarende kan direktivet kun fraviges rettighed for rettighed i overenskomsten – ikke ved en generel erklæring om overensstemmelse.

4. Dokumentationen er flyttet. Med § 4 b er bevisbyrdens tyngdepunkt forskudt. Der kan ikke kræves godtgørelse for manglende registrering i sig selv, men fraværet af et objektivt, pålideligt og tilgængeligt system får processuel skadevirkning for arbejdsgiveren, når lønmodtageren gør en krænkelse gældende – og oplysningerne skal kunne fremskaffes i 5 år.

5. Sanktionerne er beskedne, men forudsigelige. Godtgørelse efter § 8, stk. 1, ligger med udgangspunkt i landsretspraksis omkring 25.000 kr. for en dokumenteret overskridelse af den maksimale ugentlige arbejdstid. Kollektive brud sanktioneres med skønsmæssig bod, hvor antallet af overtrædelser trækker op, mens planlægningsfejl, kompensation i frihed og efterfølgende handlingsplaner trækker ned.

6. Hvilereglerne er gulvet. Uanset hvor fleksibelt arbejdstiden aftales – varierende ugentlig arbejdstid, forskudt tid, fast planlagt overarbejde eller opt out – ligger arbejdsmiljølovens 11-timers regel og fridøgnsregel som en ufravigelig bund med et lukket fravigelsessystem, krav om kompenserende hvile og krav om, at aftalte fravigelser indgås på et passende kollektivt niveau.

Afgrænsning: bod for ulovlig arbejdsnedlæggelse behandles i overenskomstovertrædelse, den generelle fortolkning af overenskomsters arbejdstidsbestemmelser i faglig voldgift, Arbejdstilsynets påbudssystem i arbejdsmiljø-påbud og takografsanktioner i køre- og hviletid samt takograf-sanktioner.

LOV Arbejdsmiljøloven § 50, stk. 1 · Arbejdsmiljøloven § 51, stk. 1 · Arbejdstidsloven § 1, stk. 6 · Arbejdstidsloven § 4 · Arbejdstidsloven § 4b, stk. 1 · Arbejdstidsloven § 8, stk. 1

PRAKSIS **EU-Domstolen** · Medlemsstaternes pligt til at pålægge arbejdsgivere at indføre systemer til registrering af daglig arbejdstid (C-55/18) 14.05.2019

Landsretten · Landsretten pålægger Arbejdsgiverforeningen KA at betale 54.307,29 kr. til chauffør for overtrædelse af arbejdstidsloven og manglende pension — 26.08.2019

Arbejdsretten · Specialkonsulent var ikke selvtilrettelægger, men 48-timers reglen blev opgjort efter 12 måneders referenceperiode — 07.01.2025

Arbejdsretten · Bod på 50.000 kr. for 110 overtrædelser af hviletids- og fridagsreglerne i Statens arbejdstidsaftale ved Slesvigske Fodregiment — 10.04.2024

Arbejdsretten · Bod til Region Hovedstaden for overtrædelse af hviletids- og fridøgnsregler på Rigshospitalet — 07.04.2022

Arbejdsretten · Krav på 11 timers sammenhængende hvile efter to-mandslodsning hos DanPilot — 03.01.2020

Arbejdsmiljøklagenævnet · Afslag på godkendelse af hviletidsaftale grundet manglende kollektivt niveau hos medarbejderorganisation — 23.10.2021

REFERENCE Lovgrundlag

7 paragraffer

Arbejdsmiljøloven § 50	stk. 1	Arbejdsmiljøloven § 51	stk. 1
Arbejdstidsloven § 1	stk. 2-3	Arbejdstidsloven § 2	stk. 3
Arbejdstidsloven § 4		Arbejdstidsloven § 4b	stk. 1
Arbejdstidsloven § 8	stk. 1		

MATERIALE Citerede afgørelser

45 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS — 2

03.04.2025	Højesterets afgørelse om lønmodtagerstatus og arbejdstidsregler ved støtte til eget barn	49851-2024
15.04.2014	Højesterets dom om anvendelse af færgereglen ved beregning af overtrædelser af køre- og hviletid	6037-7222

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL — 19

30.10.2025	Anklageres status som arbejdstagere og klassificering af vagttjeneste som arbejdstid	C-373/24
09.10.2025	Definition af arbejdstid ved transport mellem fast opsamlingssted og skiftende arbejdssteder i naturområder (VAERSA-sagen)	C-110/24
19.12.2024	Obligatorisk tidsregistrering for hushjælpsansatte: Forenelighed med EU-retten og beskyttelse mod indirekte kønsdiskrimination	C-531/23
26.09.2024	Vejtransport: Definition af "arbejdsgiverens virksomhed" ved registrering af føreres arbejdstid til og fra eksterne depoter	C-164/23
20.06.2024	Erstatning for manglende helbredskontrol af natarbejdere kræver bevis for konkret skade	C-367/23
09.11.2023	Præcisering af undtagelsen for rutekørsel under 50 km og beregning af køretid i vejtransport	C-477/22

02.03.2023	Samspillet mellem daglig og ugentlig hviletid: Krav om kumulativ tildeling i jernbanesektoren	C-477/21
11.11.2021	Kvalificering af tilkaldevagt som arbejdstid for deltidsbrandmænd med bibeskæftigelse	C-214/20
28.10.2021	Obligatorisk erhvervsuddannelse på arbejdsgiverens anmodning skal kvalificeres som arbejdstid	C-909/19
09.09.2021	Klassificering af pauser med kort reaktionstid som arbejdstid og princippet om EU-rettens forrang	C-107/19
15.07.2021	Militærpersonale og EU-retten: Grænser for arbejdstidsdirektivets anvendelse på de væbnede styrker	C-742/19
17.03.2021	Sammenlægning af arbejdstid ved flere ansættelseskontrakter hos samme arbejdsgiver under Direktiv 2003/88/EF	C-585/19
09.03.2021	Kvalificering af vagttjeneste uden opholdskrav som arbejdstid ved fjerntliggende arbejdssteder	C-344/19
09.03.2021	Kvalificering af vagttjeneste som arbejdstid ved krav om 20 minutters responstid for brandmænd	C-580/19
14.05.2019	Medlemsstaternes pligt til at pålægge arbejdsgivere at indføre systemer til registrering af daglig arbejdstid (C-55/18)	C-55/18
10.04.2019	Fortolkning af ugentlig hviletid i vejtransportsektoren: Hvornår skal hviletiden afsluttes i forhold til kalenderugen?	C-834/18
20.11.2018	Plejeforældres aktiviteter og EU's arbejdstidsdirektiv: Undtagelse for kontinuerlig pleje i hjemmet	C-147/17
20.02.2018	Brandmands tilkaldevagt i hjemmet med kort responstid udgør 'arbejdstid' under EU's arbejdstidsdirektiv	C-518/15
08.11.2017	Fortolkning af ugentlig hviletid – Krav om hviledag inden for hver syvdagesperiode, ikke nødvendigvis efter seks på hinanden følgende arbejdsdage (C-306/16)	C-306/16

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS — 3

26.08.2019	Landsretten pålægger Arbejdsgiverforeningen KA at betale 54.307,29 kr. til chauffør for overtrædelse af arbejdstidsloven og manglende pension	1010-1217
28.03.2014	T-A/S dømt for misbrug af førerkort og overtrædelse af køre-hviletidsregler som arbejdsgiver	S-1601-13
22.11.2013	Ubetinget frakendelse af førerretten for overtrædelse af køre- og hviletidsbestemmelser	S-1819-13

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET — 15

15.04.2026	CIPA Denmark ApS frifundet for 34 mio. kr. lønkrav ved Storstrømsbroen – arbejdstidsaftaler gyldige efter Bygge- og Anlægsoverenskomsten	253132
07.11.2025	Fortolkning af 'særlige tilfælde' ved forskydning af arbejdstid i Jettime (§ 30, stk. 3)	FV2025-1385

25.08.2025	Differencekrav mod konkursramt entreprenørselskab: Overtrædelse af Bygningsoverenskomst ved uretmæssig anvendelse af varierende arbejdstid	2025-200
07.01.2025	Specialkonsulent var ikke selvtilrettelægger, men 48-timers reglen blev opgjort efter 12 måneders referenceperiode	FV2023-915
10.04.2024	Bod på 50.000 kr. for 110 overtrædelser af hviletids- og fridagsreglerne i Statens arbejdstidsaftale ved Slesvigske Fodregiment	2023-809
28.10.2022	Fortolkning af 10-timers grænsen ved kombination af varierende arbejdstid og overarbejde	FV2022-1127
26.09.2022	Ugyldighed af arbejdstidsaftaler og krav på rejsegodtgørelse for udenlandske vikarer	2022-986
22.08.2022	Betaling for omklædning og forberedende opgaver før og efter vagt for Falck-reddere	FV2021.1264
07.04.2022	Bod til Region Hovedstaden for overtrædelse af hviletids- og fridøgnsregler på Rigshospitalet	2022-433
07.02.2022	Ugyldige aftaler om varierende arbejdstid og krav om efterbetaling for rumænske brobyggere	FV 2021-1098
29.10.2020	Gyldighed af lokalaftale om varierende arbejdstid og betydningen af søgnehelligdage	FV2019.0135
16.07.2020	Manglende implementering af EU's arbejdstidsdirektiv i Jord- og Betonoverenskomsten vedrørende natarbejde	FV 2020-348
03.01.2020	Krav på 11 timers sammenhængende hvile efter to-mandslodsning hos DanPilot	FV2019.0117
24.08.2012	Transporttid fra hjem til arbejdssted: Frifindelse for krav om betaling for kørselstid	FV2012.0052
11.04.2011	Voldgift om gyldigheden af arbejdsplan: Ensidig fastsættelse af pauser og fortolkning af maksimal daglig arbejdstid på 8 timer	FV2011.0010

BYRETTEN · FØRSTE INSTANS 2

07.12.2016	Sag om manglende løn og overarbejdsbetaling samt godtgørelse efter arbejdstidsdirektivgennemførelsesloven og ansættelsesbevisloven	1090-1314
04.02.2013	Bødestraf og frifindelse for førerretsfrakendelse i sag om overtrædelse af køre-hviletidsregler ved færgekørsel	6035-7220

ARBEJDSMILJØKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 3

15.12.2022	Frivilligt arbejde i almennyttige foreninger er underlagt arbejdsmiljølovens regler om hviletid for unge	
15.12.2022	Frivilligt arbejde i almennyttig forening er omfattet af arbejdsmiljøregler om unges fridøgn	
23.10.2021	Afslag på godkendelse af hviletidsaftale grundet manglende kollektivt niveau hos medarbejderorganisation	

TVISTIGHEDSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 1

03.01.2022	Lønkrav, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale, overtrædelse af arbejdstidsloven og mangelfuldt ansættelsesbevis	20/13010

08 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over bortvisning

Betingelser, bevisbyrde og retsvirkninger ved øjeblikkelig ophævelse af ansættelsesforholdet

Version 2 Opdateret 24. jun. 2026 16 afgørelser · 2011–2026 Læs online

INTRODUKTION

Bortvisning er den mest indgribende ansættelsesretlige sanktion, hvorved arbejdsgiveren ophæver ansættelsesforholdet med øjeblikkelig virkning og uden løn i opsigelsesperioden. Retsgrundlaget er primært funktionærlovens § 4 (arbejdsgiverens ophævelsesret ved grov misligholdelse), § 3 (erstatning ved uberettiget bortvisning) og § 2 b, stk. 3 (godtgørelse ved uberettiget bortvisning). Domstolene stiller to skarpe krav: (1) medarbejderens adfærd skal udgøre væsentlig (grov) misligholdelse af ansættelsesforholdet, og (2) arbejdsgiveren skal reagere umiddelbart efter at have fået kendskab til de relevante omstændigheder. Den samlede praksis fra Højesteret, landsretterne, byretterne og Arbejdsretten viser, at domstolene anlægger en konkret proportionalitetsvurdering, hvor adfærdens grovhed, medarbejderens anciennitet, eventuelle forudgående advarsler og arbejdsgiverens reaktionstid alle indgår i bedømmelsen.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Bortvisning forudsætter væsentlig (grov) misligholdelse af ansættelsesforholdet – almindelige samarbejdsproblemer eller enkeltstående mindre forseelser er ikke tilstrækkeligt.

02 Arbejdsgiveren skal reagere umiddelbart (uden ugrundet ophold) efter at have fået kendskab til de centrale omstændigheder – selv få ugers passivitet kan afskære bortvisningsadgangen.

03 Tidsforbrug til partshøring, undersøgelse og høringsfrister, som medarbejderen selv anmoder om, regnes ikke som passivitet.

04 Bevisbyrden for, at der foreligger grov misligholdelse, påhviler arbejdsgiveren – kan den ikke løftes, tilkendes medarbejderen erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3 samt godtgørelse efter § 2 b.

05 Tillidsbrud vedrørende økonomi, fortrolige oplysninger eller loyalitetspligt er klassiske og oftest godkendte bortvisningsgrunde.

06 Opstart af konkurrerende virksomhed under uopsagt ansættelse – også under sygemelding – udgør et kvalificeret loyalitetsbrud, der berettiger bortvisning.

07 Aktiv markedsføring af en konkurrent under fritstilling i opsigelsesperioden er et groft loyalitetsbrud, der berettiger bortvisning.

08 Et kast med en computermus under et ophidset møde er ikke en tilstrækkeligt alvorlig misligholdelse til bortvisning eller opsigelse uden forudgående advarsel (Højesteret, BS-42617/2018-HJR).

09 En hemmelig lydoptagelse af et møde, som den ansatte selv deltager i, er ikke i sig selv en misligholdelse – det beror på en konkret afvejning af formål, baggrund og karakter af de optagne oplysninger.

10 Manglende lægeerklæring efter funktionærlovens § 5, stk. 4, giver først arbejdsgiveren ret til at hæve tjenesteforholdet, når funktionæren ikke opfylder pligten uden fyldestgørende begrundelse.

11 Ved uberettiget bortvisning har funktionæren krav på minimalerstatning (løn i opsigelsesperioden) efter § 3 og godtgørelse efter § 2 b, stk. 3.

12 Funktionærlovens § 2 b kan undtagelsesvis finde anvendelse, hvor funktionæren selv ophæver ansættelsesforholdet – men kun hvis arbejdsgiverens misligholdelse er udtryk for chikane begrundet i et ønske om at få funktionæren til at sige op (Højesteret, BS-18459/2024-HJR).

13 Bortvisning af en tillidsrepræsentant kan være berettiget ved groft fortrolighedsbrud, selv om afskedigelsen ikke var begrundet i tvingende årsager.

§ 1 Retsgrundlaget: Funktionærlovens bestemmelser om bortvisning og ophævelse

Bortvisning er ikke reguleret som et selvstændigt retsinstitut i funktionærloven, men udledes af lovens systematik og den almindelige obligationsretlige grundsætning om, at en aftalepart kan hæve aftalen ved modpartens grove misligholdelse.

Funktionærlovens § 4 fastslår, at arbejdsgiveren kan hæve tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse fra funktionærens side. Bestemmelsen giver desuden arbejdsgiveren ret til erstatning for det tab, der er påført. Forarbejderne til § 4 – der stammer fra lovforslaget til den oprindelige funktionærlov (1948) – fremhæver, at reglen "stemmer med almindelige Retsregler" om ophævelse ved misligholdelse.

Retsvirkningerne af en uberettiget bortvisning reguleres af to bestemmelser:

- Funktionærlovens § 3 giver funktionæren krav på **minimalerstatning** svarende til løn indtil det tidspunkt, til hvilket funktionæren lovligt kunne have været opsagt – typisk lønnen i opsigelsesperioden. § 3, stk. 3, bestemmer, at bestemmelsen også kommer til anvendelse, når funktionæren selv hæver tjenesteforholdet på grund af grov misligholdelse fra arbejdsgiverens side.
- Funktionærlovens § 2 b, stk. 3 bestemmer, at godtgørelse for usaglig opsigelse tilsvarende finder anvendelse ved **uberettiget bortvisning**. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til ansættelsestid og sagens omstændigheder og kan udgøre op til 3 måneders løn (6 måneders løn ved 15+ års anciennitet).

Funktionærlovens § 5, stk. 4 indeholder en særregel, der giver arbejdsgiveren ret til at hæve tjenesteforholdet uden varsel, hvis funktionæren under sygdom af mere end 14 dages varighed ikke opfylder pligten til at medvirke ved indhentelse af lægelige oplysninger – og dette sker uden fyldestgørende begrundelse.

Endelig har funktionærlovens § 2 a betydning for det økonomiske opgør, idet fratrædelsesgodtgørelse efter denne bestemmelse typisk indgår i erstatningsopgørelsen ved uberettiget bortvisning af funktionærer med lang anciennitet.

LOV Funktionærloven § 2b, stk. 3 Funktionærloven § 2a Funktionærloven § 3 Funktionærloven § 4 Funktionærloven § 5, stk. 4

§ 2 Kravet om grov (væsentlig) misligholdelse

Grundbetingelsen for enhver bortvisning er, at medarbejderens adfærd udgør en **væsentlig (grov) misligholdelse** af ansættelsesforholdet. Domstolene anlægger en konkret helhedsvurdering, hvor følgende momenter typisk indgår:

- **Adfærdens objektive grovhed** – er der tale om et bevidst tillidsbrud, vold, tyveri, konkurrerende virksomhed eller et alvorligt pligtbrud?
- **Medarbejderens subjektive forhold** – handlede medarbejderen forsætligt, eller var der tale om et uheld, en fejlvurdering eller en situationsbetinget reaktion?
- **Forudgående advarsler** – har arbejdsgiveren gjort medarbejderen opmærksom på, at adfærden ikke tolereres?
- **Medarbejderens anciennitet** – lang og loyal tjeneste taler imod bortvisning for enkeltstående episoder.
- **Konteksten** – blev forseelsen begået under ophidselse, provokation eller andre formildende omstændigheder?

Højesterets dom i BS-42617/2018-HJR er den centrale principafgørelse om grovhedskravet. Kundekonsulenten A kastede en computermus under et ophidset møde om provisionsvilkår. Højesteret udtalte:

> *"Højesteret finder, at kastet med computermusen under de foreliggende omstændigheder ikke kan anses for en tilstrækkeligt alvorlig misligholdelse af ansættelsesforholdet til at begrunde bortvisning. Episoden findes endvidere ikke uden en tidligere advarsel at kunne begrunde opsigelse."*

Afgørende var, at kastet skete i frustration, at det ikke var rettet mod nogen med skadehensigt, og at mødet fortsatte bagefter – hvilket indikerede, at arbejdsgiveren ikke selv umiddelbart opfattede episoden som uforenelig med ansættelsens fortsættelse.

I modsætning hertil blev bortvisningen kendt berettiget i BS-45134/2021-HJR, hvor en servicemedarbejder hos Europcar smækkede bildøren mod en kunde, bevægede sig aggressivt mod ham og bakkede med høj fart mod kunden. Her var adfærden objektivt farlig og dokumenteret på video.

I byretten i Nykøbing fandtes en social- og sundhedshjælpers fjernelse af et nødkald fra en dement beboer i sagen BS-32102/2022-NYK at være en forseelse, men retten vurderede, om den konkret var grov nok til bortvisning – og lagde vægt på medarbejderens forklaring og konteksten.

LOV Funktionærloven § 4

PRAKSIS
Højesteret · Højesteret stadfæster afvisning af ankesag om bortvisning og påstået forskelsbehandling efter retsplejelovens regler om ankescreening 07.11.2022
Højesteret · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse 19.08.2019
Byretten · Uberettiget bortvisning? Fjernelse af nødkald fra dement beboer 10.03.2023

§ 3 Kravet om prompte reaktion – passivitet afskærer bortvisningsadgangen

Et centralt krav i bortvisningspraksis er, at arbejdsgiveren skal reagere **umiddelbart** (uden ugrundet ophold) efter at have fået kendskab til de omstændigheder, der udgør den grove misligholdelse. Reagerer arbejdsgiveren for sent, mister han retten til at bortvise, selv om der objektivt forelå grov misligholdelse.

Domstolene har i praksis fastslået, at selv relativt kort passivitet – ned til 2-3 uger – kan afskære bortvisningsadgangen, hvis arbejdsgiveren i mellemtiden ikke har foretaget sig noget aktivt for at afklare forholdet.

Der er dog en vigtig nuance: **tidsforbrug til partshøring, undersøgelse og høringsfrister** (herunder frister som medarbejderen selv anmoder om) regnes **ikke** som passivitet. Arbejdsgiveren må have en rimelig tid til at undersøge forholdene, indhente forklaringer fra medarbejderen og vurdere situationen, inden bortvisningen meddeles. Det afgørende er, om arbejdsgiveren har handlet aktivt og uden ugrundet ophold i den pågældende periode.

I den faglige voldgiftssag FV2024-348 blev tillidsrepræsentant B afskediget den 22. august 2023 og bortvist den 5. september 2023 for fortrolighedsbrud. Tidsforløbet på ca. 14 dage mellem afsked og bortvisning var begrundet i undersøgelsen af de konkrete omstændigheder, og opmanden anså bortvisningen for berettiget.

I Højesterets dom om computermusen (BS-42617/2018-HJR) forsøgte arbejdsgiveren at gennemføre bortvisning den 27. januar 2017 for en lydoptagelse, der fandt sted den 11. oktober 2016 – over tre måneder tidligere. Højesteret behøvede dog ikke at tage stilling til passivitetsspørgsmålet, da retten allerede fandt, at lydoptagelsen ikke udgjorde en misligholdelse.

LOV Funktionærloven § 4

PRAKSIS
Højesteret · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse 19.08.2019
Arbejdsretten · Afskedigelse af tillidsrepræsentant uden tvingende årsager - Fortrolighedsbrud berettiger bortvisning 13.03.2025

§ 4 Tillidsbrud – økonomi, fortrolighed og loyalitetspligt

Tillidsbrud vedrørende **økonomi, fortrolige oplysninger eller loyalitetspligt** er den hyppigst forekommende – og oftest godkendte – bortvisningsgrund i dansk retspraksis.

Fortrolighedsbrud:

I den faglige voldgiftssag FV2024-348 blev en tillidsrepræsentant i en fagforenings A-kasse bortvist for at have videregivet et fortroligt bestyrelsesnotat om omstrukturering til en kollega og HK's konsulent – i direkte strid med en ordre fra formanden om fortrolighed. Opmanden (fhv. højesteretspræsident Thomas Rørdam) udtalte:

> *"Jeg finder, at det under alle omstændigheder indebar en grov tilsidesættelse af Bs pligter i ansættelsesforholdet, at hun i direkte strid med Ds ordre sendte notatet til N og til F."*

Bortvisningen blev fundet berettiget – selv om selve afskedigelsen ikke opfyldte kravet om tvingende årsager for en tillidsrepræsentant.

I en anden faglig voldgiftssag, 2020-1221, blev et medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem i Lokal Forsikring G/S bortvist for at have videregivet fortrolige bestyrelsesoplysninger om kommende personaleafvikling til en kollega. Her fandt opmanden imidlertid, at bortvisningen var **uberettiget** – trods det klare loyalitetsbrud – under hensyntagen til 30 års anciennitet, at medarbejderen selv gik til bekendelse efter få timer, at der ingen driftsmæssig skade skete, og at bruddet skete af hensyn til en nær ven. Tvingende grunde til afskedigelse forelå dog, og medarbejderen fik erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden.

Illoyal presseoptræden under fritstilling:

I Østre Landsrets dom BS-3463/2010-OLR var en tidligere bankchef fritstillet med konkurrenceforbud indtil opsigelsesperiodens udløb. Han lod sig interviewe af Berlingske Tidende om sin nye rolle som direktør i en konkurrerende bank. Landsretten fandt:

> *"Appellant tilsidesatte sin loyalitetsforpligtelse over for [banken], og der var tale om en så væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet, at det var berettiget at bortvise ham som sket."*

Røbelse af fusionsplaner:

I Vestre Landsrets dom BS-21836/2018-VLR blev en ejendomsmæglertrainee bortvist for at have røbet strengt fortrolige fusionsplaner til en lokal konkurrent under jobsøgning. Flertallet fandt bortvisningen berettiget, idet henvendelsen til en konkurrent i lokalområdet under de konkrete omstændigheder var en grov misligholdelse. Mindretallet mente, at loyalitetspligten ikke måtte afskære en opsagt ansat fra at varetage egne interesser i jobsøgning.

LOV	Funktionærloven § 4	
PRAKSIS	**Landsretten** · Sag om berettigelsen af en bortvisning af en ejendomsmæglertrainee	11.07.2019
	Landsretten · Landsrettens dom i sag om berettigelsen af en bortvisning på baggrund af illoyalitet efter en fratrædelsesaftale	01.11.2011
	Arbejdsretten · Afskedigelse af tillidsrepræsentant uden tvingende årsager - Fortrolighedsbrud berettiger bortvisning	13.03.2025
	Arbejdsretten · Uberettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt	06.04.2021

§ 5 Konkurrerende virksomhed under ansættelsen

Opstart af konkurrerende virksomhed under en uopsagt ansættelse – herunder under sygemelding – udgør et **kvalificeret loyalitetsbrud**, der typisk berettiger bortvisning. Praksis stiller ikke krav om, at der er sket faktisk konkurrence eller skadevirkninger – selve registreringen eller den synlige aktivitet kan være tilstrækkelig.

I byretsdommen BS-47753/2023-FRB var en researcher sygemeldt med stress og registrerede fire dage efter sygemeldingen en personligt ejet virksomhed med samme branchekode som arbejdsgiveren. Retten udtalte:

> *"Retten finder herefter, at Sagsøger har tilsidesat sin loyalitetspligt over for Sagsøgte A/S på en sådan måde, at bortvisningen af ham var berettiget."*

Afgørende var, at medarbejderen var i en **uopsagt stilling** og dermed underlagt en **skærpet loyalitetspligt**. Retten afviste synspunktet om "uskyldige forberedelseshandlinger", idet dette argument kun kan komme en opsagt ansat til gode. Det var uden betydning, at medarbejderen forklarede registreringen som "adspredelse".

Skellet mellem lovlige forberedelseshandlinger og illoyal konkurrence er navnlig relevant for opsagte medarbejdere, der planlægger fremtidig selvstændig virksomhed – dette emne behandles nærmere i praksisoversigten om konkurrenceklausuler.

LOV Funktionærloven § 4

PRAKSIS **Byretten** · Bortvisning af medarbejder for opstart af konkurrerende virksomhed under sygemelding kendt berettiget 02.01.2025

§ 6 Hemmelig lydoptagelse – Højesterets afvejningsmodel

Højesterets dom i BS-42617/2018-HJR opstillede en principiel afvejningsmodel for, hvornår en medarbejders hemmelige lydoptagelse af en samtale med arbejdsgiveren udgør ansættelsesretlig misligholdelse:

> *"Vurderingen af, om en ansats lydoptagelse af en samtale med sin arbejdsgiver uden dennes viden udgør en misligholdelse af ansættelsesforholdet, må bero på en konkret afvejning af hensynet til den ansatte over for hensynet til arbejdsgiveren og andre berørte."*

Højesteret pegede på følgende kriterier:

- **Formålet med og baggrunden for optagelsen** – herunder om den ansatte havde særlig anledning til at sikre sig bevis for en tilsidesættelse af sine rettigheder
- **Karakteren af de optagne oplysninger** – om der er tale om rent private forhold, fortrolige driftsoplysninger eller ordinære erhvervsmæssige drøftelser
- **De berørte parters interesse** – hensynet til øvrige deltagere

I den konkrete sag havde kundekonsulenten A optaget et møde for at dokumentere en mundtlig aftale om provisionsvilkår, som arbejdsgiveren senere benægtede. Der var tale om erhvervsmæssige oplysninger, ikke fortrolige driftshemmeligheder. Højesteret fandt, at optagelsen **ikke** udgjorde en misligholdelse.

Retsstillingen indebærer, at en lydoptagelse **kan** udgøre en bortvisningsgrund, men kun hvis formålet er usagligt (f.eks. chikane eller trusler) eller oplysningerne er af fortrolig karakter. Retten slog fast, at straffelovens § 263, stk. 2, nr. 2 alene kriminaliserer optagelse af samtaler, hvortil den pågældende **ikke selv deltager** – ensidig optagelse af egne samtaler er således ikke strafbar.

LOV Straffeloven § 263, stk. 2

PRAKSIS **Højesteret** · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse 19.08.2019

§ 7 Manglende lægeerklæring – funktionærlovens § 5, stk. 4

Funktionærlovens § 5, stk. 4 indeholder en særregel om bortvisning ved sygdom. Under sygdom af mere end 14 dages varighed har arbejdsgiveren ret til – uden udgift for funktionæren – at kræve nærmere oplysninger om sygdommens varighed gennem funktionærens læge. Bestemmelsen fastslår:

> *"Opfylder funktionæren ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, er arbejdsgiveren berettiget til at hæve tjenesteforholdet uden varsel."*

Tre betingelser skal dermed være opfyldt, for at bortvisning kan ske efter § 5, stk. 4:

1. Arbejdsgiveren skal have **fremsat et klart og utvetydigt krav** om lægeerklæring
2. Funktionæren skal have **undladt** at opfylde pligten
3. Der må **ikke foreligge fyldestgørende begrundelse** for undladelsen

I praksis medfører dette, at arbejdsgiveren skal have varslet konsekvensen klart – en vag opfordring til at "kontakte lægen" er ikke tilstrækkelig. Vejledning om arbejdsgivers indhentelse af oplysninger i forbindelse med lønmodtagerens sygdom anfører, at en lønmodtager, der nægter at besvare lovlige spørgsmål, kan mødes med "ansættelsesretlige sanktioner" – men disse skal eskaleres trinvist: "Det kan være en henstilling, en advarsel mv., og i sidste ende vil det kunne få konsekvenser for ansættelsesforholdet."

LOV Funktionærloven § 5, stk. 4

§ 8 Bevisbyrde og retsvirkninger ved uberettiget bortvisning

Bevisbyrden for, at der foreligger grov misligholdelse, påhviler **arbejdsgiveren**. Kan arbejdsgiveren ikke løfte denne bevisbyrde, er bortvisningen uberettiget, og medarbejderen har krav på:

- **Minimalerstatning** efter funktionærlovens § 3 svarende til løn indtil det tidspunkt, til hvilket funktionæren lovligt kunne have været opsagt
- **Godtgørelse** efter funktionærlovens § 2 b, stk. 3 for uberettiget bortvisning, der fastsættes skønsmæssigt under hensyn til ansættelsestid og sagens øvrige omstændigheder

Højesterets dom BS-18459/2024-HJR trak en vigtig principiel grænse: § 2 b kan **undtagelsesvis** finde anvendelse, selv når funktionæren selv ophæver ansættelsesforholdet. Betingelsen er streng:

> *"det undtagelsesvis kan anses for godtgjort, at arbejdsgiverens misligholdelse af sine forpligtelser er udtryk for chikane begrundet i et ønske om at få funktionæren til selv at sige sin stilling op."*

I den konkrete sag – hvor en sygemeldt sekretær ophævede ansættelsen på grund af manglende lønbetaling – fandt Højesteret det ikke godtgjort, at misligholdelsen var chikanøst begrundet, da der var en reel tvist om løn og modregning.

I Vestre Landsrets dom BS-61810/2023-VLR om en afdelingsleder i en udlejningsvirksomhed tilkendte landsretten:

Post	Beløb
Erstatning for løntab (opsigelsesperiode)	150.570 kr.
Godtgørelse efter § 2 b (2 måneders løn)	90.950 kr.
I alt	**241.520 kr.**

Byrettens dom om sikkerhedsvagten (BS-40661/2020-GLO) illustrerer det fulde erstatningsopgør ved uberettiget bortvisning: medarbejderen fik tilkendt i alt 323.504 kr. omfattende løn i opsigelsesperioden, godtgørelse efter § 2 b (3 måneders løn) samt godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

LOV Funktionærloven § 2b, stk. 3 Funktionærloven § 3

PRAKSIS
Højesteret · Højesterets dom om godtgørelse efter funktionærloven ved medarbejderens egen ophævelse af ansættelsesforholdet 06.12.2024

Landsretten · Usaglig opsigelse og uberettiget bortvisning af afdelingsleder – Vestre Landsret stadfæster erstatning efter funktionærloven 19.03.2025

Byretten · Uretmæssig bortvisning og krav om erstatning for løn, godtgørelse for usaglig afskedigelse samt mangelfuldt ansættelsesbevis 08.11.2021

§ 9 Proportionalitetskravet – advarsel, kontekst og anciennitet

Selv om en medarbejders adfærd objektivt er kritisabel, kan bortvisning være **disproportional**, hvis forholdene ikke er tilstrækkeligt grove i den konkrete kontekst. Domstolene foretager en samlet proportionalitetsvurdering, hvor navnlig tre faktorer spiller en central rolle:

1. Forudgående advarsel

Højesteret fastslog i BS-42617/2018-HJR, at episoden med computermusen "ikke uden en tidligere advarsel" kunne begrunde opsigelse. Kravet om forudgående advarsel er mest relevant ved adfærdsmæssige forseelser (samarbejdsproblemer, temperamentsudladninger, ordensmæssige overtrædelser), mens det typisk fraviges ved klassiske tillidsbrud (tyveri, underslæb, konkurrerende virksomhed).

I den faglige voldgiftssag om TR'en på Plejehjem X (253175) fandt opmanden, at TR'ens illoyale adfærd – at sende personalekritik cc til den kommunale tilsynsmyndighed uden forudgående dialog med centerlederen – berettigede en ordinær afskedigelse, men **ikke** en bortvisning: "forholdene [havde] ikke den nødvendige grovhed" til ophævelse uden varsel.

2. Medarbejderens anciennitet

Lang og loyal tjeneste taler imod bortvisning for enkeltstående episoder. I voldgiftssagen om bestyrelsesmedlemmet i Lokal Forsikring (2020-1221) vejede 30 års anciennitet og 14 års indsats som tillidsrepræsentant tungt i vurderingen: bortvisningen var uberettiget, selv om der forelå et klart tavshedspligtbrud.

3. Konteksten og den menneskelige faktor

I byretssagen BS-40661/2020-GLO blev en sikkerhedsvagt bortvist, fordi han bad om at udskyde afleveringen af virksomhedens effekter med én dag – hans far var netop afgået ved døden. Retten fandt bortvisningen uberettiget:

> *"Retten har lagt vægt på, at der alene blev anmodet om aflevering én gang, aflevering blev ikke nægtet, men udsat og det særligt henset til den uopsættelige situation som Sagsøger befandt sig i."*

LOV Funktionærloven § 4

PRAKSIS
- **Højesteret** · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse — 19.08.2019
- **Arbejdsretten** · Bortvisning af tillidsrepræsentant omgjort til saglig afskedigelse – loyalitetspligten for TR ved kritik af centerleder — 28.04.2026
- **Arbejdsretten** · Uberettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt — 06.04.2021
- **Byretten** · Uretmæssig bortvisning og krav om erstatning for løn, godtgørelse for usaglig afskedigelse samt mangelfuldt ansættelsesbevis — 08.11.2021

§ 10 Bortvisning i det overenskomstdækkede område – tillidsrepræsentanter og faglig voldgift

I det overenskomstdækkede område gælder særlige regler for bortvisning. De statslige fællesoverenskomster (LC/CO10, OAO-S, Akademikernes forhandlingsområde) indeholder et **fælles regelsæt**, der stiller krav om:

- **Skriftlig meddelelse** til organisationen samtidig med bortvisningen
- **Forhandlingsret** – organisationen kan inden 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræve bortvisningens berettigelse forhandlet
- **Faglig voldgift** – kan organisationen og arbejdsgiveren ikke blive enige, kan sagen indbringes for voldgift
- **Godtgørelse** – finder voldgiftsretten bortvisningen uberettiget, kan den pålægge ansættelsesmyndigheden at betale en godtgørelse

For **tillidsrepræsentanter** gælder yderligere, at afskedigelse kræver **tvingende årsager**, og at opsigelsesperioden typisk er forlænget (f.eks. 5 måneders varsel). Bortvisning af en TR kan dog være berettiget, selv om afskedigelsen ikke opfyldte kravet om tvingende årsager.

Dette blev klart illustreret i FV2024-348: afskedigelsen af TR'en var usaglig (manglende tvingende årsager), men bortvisningen for fortrolighedsbrud var berettiget. Resultatet blev, at TR'en fik godtgørelse for den uberettigede afskedigelse (175.000 kr.), men ikke for bortvisningen.

Omvendt fandtes bortvisningen uberettiget i FV2024-136, hvor en montør blev bortvist kort efter sit TR-valg for påståede overtrædelser af en advarsel om tidsregistrering og privatkørsel. Opmanden fandt, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort bevidste overtrædelser, og tilkendte montøren 600.000 kr. i godtgørelse og 275.357 kr. i erstatning for manglende løn i opsigelsesvarsel.

PRAKSIS
- **Arbejdsretten** · Uberettiget bortvisning af tillidsrepræsentant grundet udokumenterede overtrædelser af advarsel om tidsregistrering og privatkørsel — 26.05.2025
- **Arbejdsretten** · Afskedigelse af tillidsrepræsentant uden tvingende årsager - Fortrolighedsbrud berettiger bortvisning — 13.03.2025

§ 11 Sammenfatning af praksismønstre

Den samlede retspraksis om bortvisning kan opsummeres i følgende mønstre:

Adfærdstyper der typisk berettiger bortvisning:

- Tyveri, underslæb og uretmæssige økonomiske dispositioner
- Bevidst brud på tavshedspligt om fortrolige oplysninger – navnlig i direkte strid med en konkret ordre
- Opstart af eller aktiv deltagelse i konkurrerende virksomhed under uopsagt ansættelse
- Illoyal markedsføring af konkurrent under fritstilling
- Voldelig eller farlig adfærd over for kunder eller kolleger

Adfærdstyper der typisk ikke berettiger bortvisning:

- Enkeltstående temperamentsudladninger (f.eks. kast med en genstand) uden forudgående advarsel
- Hemmelig lydoptagelse med sagligt bevissikringsformål
- Tavshedspligtbrud uden skadehensigt eller faktisk skadevirkninger, navnlig ved lang anciennitet
- Anmodning om kortvarig udsættelse af effektaflevering på grund af akut personlig krise
- Illoyal, men ikke konkret skadebærende personalekritik til tilsynsmyndighed

De kritiske afvejningsfaktorer:

- Grovheden af misligholdelsen (forsæt vs. uagtsomhed, skadehensigt vs. frustration)
- Om arbejdsgiveren har givet forudgående advarsel
- Medarbejderens anciennitet og hidtidige loyale tjeneste
- Om arbejdsgiveren har reageret prompte
- Om misligholdelsen har medført faktisk skade for virksomheden

For arbejdsgivere er kernebudskabet: bortvisning kræver omhyggelig dokumentation, prompt reaktion og en nøgtern vurdering af, om forholdet reelt har den fornødne grovhed. For medarbejdere er budskabet: en uberettiget bortvisning udløser krav på løn i opsigelsesperioden og potentielt godtgørelse – men medarbejderen skal selv kunne påvise, at misligholdelsen ikke var grov, eller at arbejdsgiveren reagerede for sent.

Nærtbeslægtede emner behandles i praksisoversigten om usaglig opsigelse, forskelsbehandling på arbejdspladsen og konkurrenceklausuler.

LOV	Funktionærloven § 2b, stk. 3 · Funktionærloven § 3 · Funktionærloven § 4	
PRAKSIS	**Højesteret** · Højesterets dom om godtgørelse efter funktionærloven ved medarbejderens egen ophævelse af ansættelsesforholdet	06.12.2024
	Højesteret · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse	19.08.2019
	Landsretten · Landsrettens dom i sag om berettigelsen af en bortvisning på baggrund af illoyalitet efter en fratrædelsesaftale	01.11.2011
	Arbejdsretten · Bortvisning af tillidsrepræsentant omgjort til saglig afskedigelse – loyalitetspligten for TR ved kritik af centerleder	28.04.2026
	Arbejdsretten · Afskedigelse af tillidsrepræsentant uden tvingende årsager - Fortrolighedsbrud berettiger bortvisning	13.03.2025
	Arbejdsretten · Uberettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt	06.04.2021

Byretten · Bortvisning af medarbejder for opstart af konkurrerende virksomhed under sygemelding kendt berettiget 02.01.2025

Byretten · Uretmæssig bortvisning og krav om erstatning for løn, godtgørelse for usaglig afskedigelse samt mangelfuldt ansættelsesbevis 08.11.2021

REFERENCE Lovgrundlag

5 paragraffer

- Funktionærloven § 2b stk. 3
- Funktionærloven § 2a
- Funktionærloven § 3
- Funktionærloven § 4
- Funktionærloven § 5 stk. 4

MATERIALE Citerede afgørelser

16 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 4

06.12.2024	Højesterets dom om godtgørelse efter funktionærloven ved medarbejderens egen ophævelse af ansættelsesforholdet	6727-8083
07.11.2022	Højesteret stadfæster afvisning af ankesag om bortvisning og påstået forskelsbehandling efter retsplejelovens regler om ankescreening	2302-2740
19.08.2019	Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse	bs-42617-2018
04.02.2015	Sag om afskedigelse under barsel, uberettiget bortvisning og kontrol af medarbejderens e-mails	189-2013

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS 4

19.03.2025	Usaglig opsigelse og uberettiget bortvisning af afdelingsleder – Vestre Landsret stadfæster erstatning efter funktionærloven	10764-12802
19.03.2024	Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b ved egen ophævelse af ansættelsesforhold	4852-5851
11.07.2019	Sag om berettigelsen af en bortvisning af en ejendomsmæglertrainee	4309-5162
01.11.2011	Landsrettens dom i sag om berettigelsen af en bortvisning på baggrund af illoyalitet efter en fratrædelsesaftale	4550-5458

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET 4

28.04.2026	Bortvisning af tillidsrepræsentant omgjort til saglig afskedigelse – loyalitetspligten for TR ved kritik af centerleder	253175
26.05.2025	Uberettiget bortvisning af tillidsrepræsentant grundet udokumenterede overtrædelser af advarsel om tidsregistrering og privatkørsel	FV2024-136
13.03.2025	Afskedigelse af tillidsrepræsentant uden tvingende årsager - Fortrolighedsbrud berettiger bortvisning	FV2024-348

06.04.2021	Uberettiget bortvisning af medarbejdervalgt bestyrelsesmedlem efter brud på tavshedspligt	2020-1221

BYRETTEN · FØRSTE INSTANS 4

02.01.2025	Bortvisning af medarbejder for opstart af konkurrerende virksomhed under sygemelding kendt berettiget	7232-8724
04.12.2023	Uberettiget bortvisning og usaglig opsigelse af afdelingsleder i udlejningsvirksomhed	10306-12112
10.03.2023	Uberettiget bortvisning? Fjernelse af nødkald fra dement beboer	9409-10937
08.11.2021	Uretmæssig bortvisning og krav om erstatning for løn, godtgørelse for usaglig afskedigelse samt mangelfuldt ansættelsesbevis	1205-1460

09 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over direktørkontrakter

Direktørers retsstilling uden for funktionærloven – kontraktfrihed, selskabsretlig afsættelse og aftaleretlige grænser

Version 2 Opdateret 27. jun. 2026 6 afgørelser · 2011–2026 Læs online

INTRODUKTION

Direktørkontrakter regulerer ansættelsesvilkårene for direktører i kapitalselskaber, dvs. personer der er registreret som medlemmer af direktionen i Erhvervsstyrelsen. Direktører er som udgangspunkt ikke omfattet af funktionærloven, fordi de ikke indtager en tjenestestilling undergivet en arbejdsgivers instruktioner i lovens forstand. Deres retsstilling hviler derfor på individuelle aftaler, selskabslovens regler om ledelsens organisering og den almindelige aftalerets beskyttelse mod urimelige vilkår. Praksis viser, at sondringen mellem selskabsretlig afsættelse og kontraktuel opsigelse er central: bestyrelsen kan til enhver tid afsætte en direktør fra selskabsposten, men de økonomiske konsekvenser bestemmes af direktørkontrakten og de almene aftaleretlige principper, herunder aftalelovens § 36.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Direktører registreret i Erhvervsstyrelsen er som hovedregel ikke funktionærer, idet de ikke er undergivet en arbejdsgivers instruktioner i funktionærlovens forstand, jf. funktionærlovens § 1, stk. 2.

02 Bestyrelsen kan til enhver tid afsætte en direktør fra den selskabsretlige post (afregistrere i Erhvervsstyrelsen), men de ansættelsesretlige krav i direktørkontrakten (opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse mv.) består uændret.

03 Opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse og øvrige ansættelsesvilkår for direktører beror på den individuelle kontrakt, da funktionærlovens minimumsregler ikke finder anvendelse.

04 Direktørkontrakter er undergivet rimelighedscensur efter aftalelovens § 36 – urimelige klausuler kan tilsidesættes helt eller delvist, hvis det vil være i strid med redelig handlemåde at gøre dem gældende.

05 Konkurrenceklausuler i ejeraftaler er ikke omfattet af ansættelsesklausullovens bortfaldsregel ved usaglig opsigelse (§ 11, stk. 1), medmindre klausulen er påtaget som led i et ansættelsesforhold, jf. Højesterets kendelse i BS-35272/2020-HJR.

06 I den finansielle sektor gælder lovbestemte begrænsninger for direktionens fratrædelsesgodtgørelse: den skal afspejle opnåede resultater, må ikke belønne forseelser, og skal udbetales i månedsvise rater, jf. lov om finansiel virksomhed § 77l.

07 Fratrædelsesgodtgørelse til en direktør, der tillige er hovedaktionær, kan skattemæssigt omklassificeres som maskeret udlodning, hvis den ikke svarer til en reel driftsudgift.

08 Ansættelsesklausullovens § 11, stk. 3, udvider proportionalitets- og rimelighedsvurderingen til også at gælde for andre end lønmodtagere, men selve bortfaldsreglen ved usaglig opsigelse kræver, at klausulen er påtaget som led i et ansættelsesforhold.

09 Change-of-control-klausuler er rent kontraktuelle og følger derfor den aftalte ordlyd, men kan censureres efter aftalelovens § 36, hvis de indebærer uforholdsmæssigt gunstige vilkår for direktøren.

§ 1 Selskabsretlig ramme: Direktionens rolle og bestyrelsens kompetence

Direktørens retlige position i et kapitalselskab defineres først og fremmest af Selskabsloven § 111, der fastsætter, at et kapitalselskab kan vælge mellem to ledelsesstrukturer: (1) en bestyrelse, der ansætter en direktion til den daglige ledelse, eller (2) en direktion, der varetager både den overordnede og daglige ledelse (med et tilsynsråd i aktieselskaber).

Selskabsloven § 117 præciserer, at direktionen i struktur 1 varetager den daglige ledelse og skal følge bestyrelsens retningslinjer og anvisninger. Den daglige ledelse omfatter ikke dispositioner af usædvanlig art eller stor betydning – disse kræver særlig bemyndigelse fra bestyrelsen.

Det er en grundlæggende selskabsretlig sætning, at bestyrelsen kan afsætte en direktør fra den selskabsretlige post til enhver tid. Afsættelsen er et selskabsretligt skridt (afregistrering i Erhvervsstyrelsen), der er uafhængigt af de ansættelsesretlige konsekvenser. En direktør kan således blive afskediget som medlem af direktionen med øjeblikkelig virkning, men beholder sine kontraktuelle krav på opsigelsesvarsel, løn i opsigelsesperioden, fratrædelsesgodtgørelse og øvrige aftalte ydelser.

Denne sondring mellem den *selskabsretlige afsættelse* og den *kontraktuelle opsigelse* er central for direktørkontrakter og adskiller dem fundamentalt fra almindelige ansættelsesforhold.

LOV `Selskabsloven § 111, stk. 1` `Selskabsloven § 117`

§ 2 Direktørers udelukkelse fra funktionærloven

En direktør, der er registreret som medlem af kapitalselskabets direktion, er som hovedregel ikke omfattet af funktionærloven. Afgrænsningen følger af Funktionærloven § 1, stk. 2, der kræver, at den pågældende *"indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner."* En registreret direktør, der varetager den daglige ledelse af selskabet, anses ikke for at være undergivet instruktioner i funktionærlovens forstand, selvom bestyrelsen formelt kan give retningslinjer.

Dette har vidtrækkende konsekvenser for direktørens retsstilling:

- **Intet lovfæstet opsigelsesvarsel:** Funktionærlovens opsigelsesvarsler (§ 2) finder ikke anvendelse. Direktørens opsigelsesvarsel afhænger udelukkende af den individuelle kontrakt.

- **Ingen usaglighedsbeskyttelse:** Funktionærlovens § 2 b om godtgørelse for usaglig opsigelse gælder ikke.
- **Ingen 120-dages-regel:** Funktionærlovens § 5, stk. 2, om forkortet opsigelsesvarsel ved sygdom er ikke relevant.
- **Ingen lovpligtig fratrædelsesgodtgørelse:** Funktionærlovens § 2 a om fratrædelsesgodtgørelse ved lang ansættelse finder ikke anvendelse.

Undtagelsen fra denne hovedregel er situationer, hvor en person bærer titlen "direktør" men reelt ikke varetager den daglige ledelse og ikke er registreret i Erhvervsstyrelsen. En såkaldt "direktør" med en titel, der ikke svarer til den selskabsretlige funktion, kan efter en konkret vurdering anses for funktionær. Det afgørende er den faktiske ledelsesposition, ikke titlen.

LOV Funktionærloven § 1, stk. 2 Funktionærloven § 2 Funktionærloven § 2b

§ 3 Kontraktfrihed: Typiske vilkår i direktørkontrakter

Da funktionærloven ikke finder anvendelse, er direktørens ansættelsesvilkår i vid udstrækning undergivet kontraktfrihed. I praksis regulerer en direktørkontrakt typisk:

- **Opsigelsesvarsel:** Typisk 6-24 måneders varsel fra selskabets side. Der er ingen lovfæstet minimumsgrænse, og bestyrelsen kan i princippet aftale et vilkårligt varsel – eller slet intet varsel. I staten kan opsigelsesvarslet for chefer aftales op til 12 måneder, jf. Cirkulære om rammeaftale om kontraktansættelse af chefer i staten.
- **Fratrædelsesgodtgørelse:** En separat betaling ud over løn i opsigelsesperioden. Størrelsen er rent kontraktuel og kan udgøre fra 0 til flere års løn. I den finansielle sektor er der lovbestemte begrænsninger (se nedenfor).
- **Fritstilling:** Mulighed for at fritstille direktøren i opsigelsesperioden mod fortsat lønudbetaling.
- **Bonus og tantième:** Vilkår for variable løndele og optjeningsperioder ved fratræden.
- **Konkurrence- og kundeklausuler:** Begrænsninger i direktørens erhvervsadgang efter fratræden.
- **Change-of-control-klausuler:** Rettigheder ved ejerskifte, typisk ret til at fratræde med fuld godtgørelse.
- **Pensionsordning og firmabil:** Naturalieydelser og pensionsbidrag.

§ 4 Aftalelovens § 36 som ydre grænse for direktørkontrakter

Aftalelovens § 36 udgør den centrale aftaleretlige grænse for direktørkontrakter. Bestemmelsen fastslår, at en aftale kan ændres eller tilsidesættes helt eller delvist, hvis det ville være *"urimeligt eller i strid med redelig handlemåde"* at gøre den gældende. Ved vurderingen tages hensyn til forholdene ved aftalens indgåelse, aftalens indhold og senere indtrufne omstændigheder.

For direktørkontrakter kan § 36 aktualiseres i flere scenarier:

- **Uforholdsmæssig fratrædelsesgodtgørelse:** Hvis en direktør har forhandlet en fratrædelsesgodtgørelse, der er åbenlyst ude af proportion med direktørens anciennitet, selskabets størrelse eller markedspraksis, kan den tilsidesættes som urimelig.
-

Mangelfuld forhandlingsposition: Hvis bestyrelsen ikke har varetaget selskabets interesser forsvarligt ved kontraktindgåelsen – fx fordi direktøren selv har haft afgørende indflydelse på vilkårene som hovedaktionær.

- **Change-of-control-klausuler:** Klausuler der giver direktøren ret til en stor engangsbetaling ved ethvert ejerskifte kan censureres, særligt hvis klausulen ikke stod i en rimelig sammenhæng med selskabets behov.

I Højesterets dom BS-20352/2024-HJR bekræftede retten aftalelovens § 36 som en generel proportionalitetsvurdering af aftalevilkår, herunder i erhvervsforhold. Bestemmelsen er det primære retlige værn mod ubegrundede "gyldne faldskærme" i direktørkontrakter.

LOV Aftaleloven § 36

PRAKSIS **Højesteret** · Højesteret frifinder Tryg Forsikring i sag om uvarslede prisstigninger under 5 % 05.02.2026

§ 5 Konkurrenceklausuler: Ansættelsesklausulloven og ejeraftaler

Konkurrenceklausuler i direktørkontrakter reguleres af Lov om ansættelsesklausuler § 11, der i stk. 3 udvider lovens proportionalitets- og rimelighedsvurdering til også at gælde *"andre end lønmodtagere, som har påtaget sig en forpligtelse til af konkurrencehensyn ikke at drive forretning eller anden virksomhed af en vis art."*

Den afgørende sondring er, om klausulen er påtaget som led i et **ansættelsesforhold** eller som led i en **ejeraftale**. Højesteret fastslog dette princip i kendelsen BS-35272/2020-HJR:

> *"Anvendelse af ansættelsesklausullovens § 11, stk. 1, jf. stk. 3, forudsætter herefter, at konkurrenceklausulen må anses for at være påtaget af A som led i et ansættelsesforhold."*

I sagen havde A og B stiftet et fælles selskab med en ejeraftale, der indeholdt en 2-årig konkurrenceklausul. Da A overdrog sine anparter og efterfølgende blev opsagt fra sin stilling i driftsselskabet, påberåbte A sig, at klausulen var bortfaldet som følge af den usaglige opsigelse. Højesteret fastslog, at klausulen var indgået som led i et opgør mellem kapitalejere – ikke som led i et ansættelsesforhold – og at ansættelsesklausullovens bortfaldsregel ved usaglig opsigelse (§ 11, stk. 1) derfor ikke fandt anvendelse.

Dette har stor praktisk betydning for direktører, der tillige er medejere: en konkurrenceklausul i en ejeraftale overlever typisk en opsigelse af ansættelsesforholdet, selvom opsigelsen er usaglig.

For rene ansættelsesbaserede konkurrenceklausuler gælder lovens krav om:

- Skriftlig begrundelse for, hvilke forhold der gør klausulen påkrævet
- Kompensation på mindst 40-60 % af lønnen i klausulperioden (op til 12 måneder)
- Bortfald ved usaglig opsigelse fra selskabets side

LOV Lov om ansættelsesklausuler § 5 Lov om ansættelsesklausuler § 8 Lov om ansættelsesklausuler § 11, stk. 1, 3

PRAKSIS **Højesteret** · Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausullovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler 29.03.2021

§ 6 Fratrædelsesgodtgørelse i den finansielle sektor: Lovbestemte begrænsninger

For direktioner i pengeinstitutter, realkreditinstitutter, forsikringsselskaber og visse holdingvirksomheder gælder Lov om finansiel virksomhed § 77l, der indfører lovbestemte begrænsninger af fratrædelsesgodtgørelse:

- Godtgørelsen skal **afspejle de resultater**, der er opnået under ansættelsen, og må **ikke belønne forseelser eller manglende resultater**.
- Udbetalingen skal ske i **månedsvise rater** svarende til den gennemsnitlige månedsløn inkl. pension.
- Udbetalingen kan **tidligst begynde** efter, at løn i opsigelsesperioden er fuldt udbetalt.
- Bestyrelsen **skal indstille udbetalingen** ved alvorligt ledelsesmæssigt svigt eller sigtelse for strafbare forhold.
- Bestyrelsen **skal kræve tilbagebetaling** af allerede udbetalt godtgørelse, hvis den efterfølgende bliver bekendt med sådanne forhold.

Disse regler suppleres af bekendtgørelser om lønpolitik og aflønning, der fastsætter, at fratrædelsesgodtgørelser indgået ved besættelse af stillingen højst må udgøre to års samlet vederlag inkl. pension, og at godtgørelser aftalt ved selve fratrædelsen højst må udgøre ét års vederlag for den del, der ikke er undergivet variable lønkrav.

Den finansielle sektors regulering udgør et markant brud med den almindelige kontraktfrihed og afspejler EU-retlige krav om aflønningsbegrænsninger i kreditinstitutter.

LOV Lov om finansiel virksomhed § 77l

§ 7 Skattemæssige aspekter: Fratrædelsesgodtgørelse og maskeret udlodning

Fratrædelsesgodtgørelser til direktører, der tillige er hovedaktionærer, kan skattemæssigt omklassificeres som maskeret udlodning. I Landsskatterettens afgørelse 09-02525 var spørgsmålet, om en fratrædelsesgodtgørelse på 4.542.312 kr. (24 måneders løn) til en direktør og 51 %-hovedaktionær skulle anses for en fradragsberettiget driftsudgift eller som maskeret udlodning.

SKAT lagde vægt på:

- Manglende reel fratræden (direktøren fortsatte i koncernen)
- Hovedaktionærstatus (51 % ejerskab)
- Ingen tilsvarende godtgørelser til andre ansatte

Landsskatteretten omstødte SKATs afgørelse og anerkendte fradragsretten, idet godtgørelsen lå inden for rammerne af den eksisterende direktørkontrakt fra 1993 og var en naturlig konsekvens af et selskabssalg.

Sagen illustrerer, at fratrædelsesgodtgørelser til direktører med ejerindflydelse undergives en skærpet prøvelse af, om der er tale om reelle driftsudgifter eller skjulte udlodninger til aktionæren.

PRAKSIS **Landsskatteretten** · Beskatning af fratrædelsesgodtgørelse som maskeret udlodning 11.10.2011

§ 8 Direktørers stilling i konkurs: Betænkning nr. 606/1971 og retspraksis

Direktørers retsstilling ved selskabets konkurs adskiller sig fra øvrige lønmodtageres. Allerede Justitsministeriets betænkning nr. 606/1971 om konkurs og tvangsakkord adresserede dette:

> *"Direktøren i almindelighed har en afgørende indflydelse på selskabets dispositioner. Han kan f.eks. være herre over, hvornår og på hvilken måde selskabet betaler en gæld til ham. Han og selskabet står ikke over for hinanden som to uafhængige og fuldt selvstændige formueretssubjekter."*

Betænkningen understregede, at en direktør ikke kan kræve sig stillet på samme måde som funktionærer, når selskabet bryder sammen.

I nyere praksis har Højesteret i BS-27519/2022-HJR afgrænset, hvornår bonusaftaler (herunder fastholdelsesbonusser) kan opnå massekravsstatus i konkursboet:

> *"Højesteret finder derfor, at fastholdelsesbonussen ikke havde karakter af løntillæg med udskudt betaling, men at den [...] udgjorde en præmiering ('award') for at forblive i stillingen i en kritisk periode for virksomheden."*

Selvom denne sag ikke direkte angik direktører, fastlægger den princippet om, at ydelser, der ikke kan karakteriseres som vederlag for løbende arbejde, ikke opnår privilegeret status i et konkursbo. For direktørers vedkommende gælder dette i forstærket grad, da deres krav typisk konkurrerer med selskabets øvrige kreditorer.

LOV Konkursloven § 56, stk. 2 · Konkursloven § 93

PRAKSIS **Højesteret** · Højesterets dom om fastholdelsesbonus og konkursboets indtræden i ansættelsesaftaler 23.05.2023

§ 9 Ledelsesansvar: Direktørers erstatningsansvar over for selskabet

Direktørkontrakten må ses i sammenhæng med det personlige erstatningsansvar, der følger af selskabsloven. En direktør kan ifalde ansvar for tab påført selskabet ved culpøs adfærd. I Højesterets dom om Løkken Sparekasse 32/2020 fastslog retten de principper, der gælder for vurderingen af direktørers ledelsesansvar:

- Der gælder et almindeligt **culpaansvar** for både kreditbevilling og opfølgning.
- Der udvises **forsigtighed** med at tilsidesætte ledelsens forretningsmæssige skøn (*business judgment rule*).
- Et ansvar for dispositioner foretaget **uden bemyndigelse** af en underordnet forudsætter, at dispositionen var objektivt uforsvarlig.

Direktørkontrakten indeholder ofte bestemmelser om direktørens ansvarsbegrænsning, ansvarsforsikring (D&O) og skadesløsholdelse. Sådanne bestemmelser er gyldige inden for de almene aftaleretlige rammer, men kan ikke fritage for forsætlig eller groft uagtsom adfærd.

Samspillet mellem direktørkontrakten og ledelsesansvaret er vigtigt: en direktør kan fratræde med fuld godtgørelse efter kontrakten, men stadig ifalde erstatningsansvar for handlinger begået under ansættelsen.

LOV Selskabsloven § 117

PRAKSIS **Højesteret** · Direktørs ansvar for udlån i Løkken Sparekasse: Højesterets frifindelse i sag om uforsvarlig kreditgivning og manglende opfølgning 02.06.2022

§ 10 Sammenfatning og praktiske implikationer

Direktørkontrakter befinder sig i et spændingsfelt mellem selskabsret, aftaleret og – i den finansielle sektor – særlovgivning om aflønning. De væsentligste praktiske takeaways fra den gældende ret er:

- **Kontrakten er alt:** Da funktionærloven ikke finder anvendelse, er direktørkontrakten det eneste retsgrundlag for opsigelsesvarsel, fratrædelsesgodtgørelse og øvrige vilkår. En direktør uden kontrakt har i princippet intet opsigelsesvarsel.
- **Bestyrelsen har selskabsretlig suverænitet:** En direktør kan til enhver tid afsættes fra den selskabsretlige post, men de økonomiske konsekvenser følger kontrakten.
- **Aftalelovens § 36 er det ydre værn:** Ubegrundede "gyldne faldskærme" kan tilsidesættes, særligt hvor direktøren selv har haft afgørende indflydelse på vilkårene (hovedaktionærsituationen).
- **Klausuler i ejeraftaler overlever opsigelse:** Konkurrenceklausuler indgået som led i en ejeraftale er ikke omfattet af ansættelsesklausullovens bortfaldsregel ved usaglig opsigelse.
- **Den finansielle sektor er særreguleret:** Lovbestemte begrænsninger af fratrædelsesgodtgørelse, månedvis rateudbetaling og clawback-regler gælder for direktioner i pengeinstitutter, forsikringsselskaber mv.
- **Skattemæssig prøvelse:** Fratrædelsesgodtgørelser til direktører med ejerindflydelse undergives en skærpet skattemæssig prøvelse og kan omklassificeres som maskeret udlodning.
- **Ledelsesansvaret er uafhængigt:** Fratrædelsesgodtgørelse afskærer ikke et efterfølgende erstatningskrav mod direktøren for ledelsessvigt.

LOV Aftaleloven § 36 · Funktionærloven § 1, stk. 2 · Selskabsloven § 111, stk. 1

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Aftaleloven § 36		Funktionærloven § 1	stk. 2
Lov om ansættelsesklausuler § 11	stk. 1, 3	Lov om finansiel virksomhed § 77l	
Selskabsloven § 111	stk. 1	Selskabsloven § 117	

MATERIALE Citerede afgørelser

5 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS		4
05.02.2026	Højesteret frifinder Tryg Forsikring i sag om uvarslede prisstigninger under 5 %	7066-12266
23.05.2023	Højesterets dom om fastholdelsesbonus og konkursboets indtræden i ansættelsesaftaler	3251-3877
02.06.2022	Direktørs ansvar for udlån i Løkken Sparekasse: Højesterets frifindelse i sag om uforsvarlig kreditgivning og manglende opfølgning	32-2020
29.03.2021	Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausullovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler	bs-35272-2020-hjr

LANDSSKATTERETTEN · ADMINISTRATIV KLAGEINSTANS	1

11.10.2011 Beskatning af fratrædelsesgodtgørelse som maskeret udlodning 09-02525

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Konkurs og Tvangsakkord - Betænkning II (Betænkning nr. 606/1971)

nr. 606 · 1971 · Justitsministeriet

10 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over erhvervssygdom – anerkendelse

Fortegnelsen, forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget og praksis for anerkendelse

Version 2 Opdateret 26. jun. 2026 18 afgørelser · 2006-2026 Læs online

INTRODUKTION

Anerkendelse af erhvervssygdomme efter arbejdsskadesikringsloven § 7 sker ad to spor: enten efter den administrative fortegnelse over erhvervssygdomme (nr. 1), der bygger på medicinsk dokumentation, eller efter forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget for sygdomme uden for fortegnelsen (nr. 2). Praksis viser et væsentligt skel mellem de to spor, idet fortegnelsessygdomme nyder godt af formodningsreglen i § 12, stk. 2, mens sygdomme uden for fortegnelsen kræver, at der enten foreligger generel medicinsk dokumentation for en sammenhæng eller at sygdommen udelukkende eller i overvejende grad skyldes arbejdets særlige art. Ankestyrelsens principmeddelelser og domstolspraksis har i de seneste år navnlig præciseret forelæggelsestærsklen, kravene til psykiske erhvervssygdomme og betydningen af forudbestående lidelser.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Erhvervssygdomme anerkendes enten efter fortegnelsen (§ 7, stk. 1, nr. 1) eller efter forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget for sygdomme uden for fortegnelsen (§ 7, stk. 1, nr. 2).

02 Fortegnelsen bygger på 'medicinsk dokumentation' – international anerkendt viden om sammenhæng mellem bestemte påvirkninger og sygdomme.

03 For sygdomme på fortegnelsen gælder formodningsreglen i § 12, stk. 2: et påvist tab anses for at være en følge af arbejdsskaden, medmindre overvejende sandsynlighed taler herimod.

04 Sygdomme uden for fortegnelsen kan kun anerkendes efter forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget, der afgiver vejledende udtalelser til AES.

05 AES har forelæggelsespligt, når det skønnes, at der er mulighed for anerkendelse (§ 7, stk. 3) – vurderingen er lempeligere end selve anerkendelseskravet.

06 Kvalificeret lægefaglig tvivl om årsagssammenhæng mellem en sygdom og arbejdsmæssige påvirkninger kan udelukke forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget.

07 Psykiske sygdomme uden for fortegnelsen kræver som udgangspunkt ekstraordinær belastning — almindeligt arbejdspres, samarbejdsvanskeligheder og manglende ledelsesopbakning er ikke tilstrækkeligt.

08 Der kræves tidsmæssig sammenhæng mellem den erhvervsmæssige belastning og sygdomsdebut; for PTSD skal symptomerne normalt opstå inden for 6 måneder.

09 Forudbestående og konkurrerende lidelser kan medføre nedsættelse af erstatningen, men omvendt bevisbyrde gælder: det skal være overvejende sandsynligt, at sygdommen skyldes andre forhold end de erhvervsmæssige.

10 Domstolene foretager en fuld prøvelse af anerkendelsesafgørelser, men begrænser sig i praksis i vidt omfang til at kontrollere legalitet og sagsbehandling ved lægefaglige skøn.

§ 1 Det to-sporede anerkendelsessystem i § 7

Arbejdsskadesikringslovens centrale bestemmelse om erhvervssygdomme er § 7, der etablerer et to-sporet system for anerkendelse.

Spor 1 — Fortegnelsen (nr. 1): Sygdomme, som efter medicinsk dokumentation er forårsaget af særlige påvirkninger, som bestemte persongrupper er udsat for i højere grad end befolkningen i almindelighed, optages på en administrativ fortegnelse. Fortegnelsen fastsættes af beskæftigelsesministeren efter indstilling fra Erhvervssygdomsudvalget. Når en sygdom er optaget på fortegnelsen, og den tilskadekomne har været udsat for de relevante påvirkninger, anerkendes sygdommen som erhvervsbetinget — med formodningsreglen i § 12, stk. 2 som understøttende bevislettelse.

Spor 2 — Uden for fortegnelsen (nr. 2): Andre sygdomme kan anerkendes, hvis der foreligger generel medicinsk dokumentation for en sammenhæng, eller hvis sygdommen udelukkende eller i overvejende grad må anses for at være forårsaget af arbejdets særlige art. Anerkendelse ad dette spor kræver dog altid forudgående forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget, jf. § 7, stk. 3.

Skellet mellem de to spor har vidtrækkende betydning for bevisbyrden. Ved fortegnelsessygdomme er det forsikringsselskabet, der skal godtgøre, at sygdommen med overvejende sandsynlighed skyldes andet end erhvervet. Uden for fortegnelsen er det omvendt den tilskadekomne, der skal vise grundlag for anerkendelse.

Den nugældende § 7 afløste ved lov nr. 422 af 10. juni 2003 den tidligere § 10 i lov om forsikring mod følger af arbejdsskade. Hovedformålet med 2003-reformen var at erstatte det hidtidige kriterium 'medicinsk og teknisk erfaring' med det bredere begreb 'medicinsk dokumentation'. Som forarbejderne til den oprindelige § 7 udtrykte det:

> *"Begrebet medicinsk dokumentation er bredere end det hidtidige medicinsk og teknisk erfaring, idet dokumentation ikke behøver at opfylde nogen særlige krav til typen af den lægefaglige viden."*

LOV Arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 1, 3 Arbejdsskadesikringsloven § 12, stk. 2

§ 2 Fortegnelsen over erhvervssygdomme — spor 1

Fortegnelsen over erhvervssygdomme er det primære instrument til anerkendelse. Erhvervssygdomsudvalget har efter bekendtgørelsen om forretningsorden for Erhvervssygdomsudvalget til opgave at indstille til beskæftigelsesministeren, hvilke sygdomme der opfylder kravene for optagelse.

Fortegnelsen er opbygget omkring grupper af sygdomme med tilhørende krav til eksposition:

- **Gruppe A:** Sygdomme forårsaget af kemiske stoffer (fx opløsningsmiddelforgiftning, lungekræft ved asbestudsættelse)
- **Gruppe B:** Sygdomme i hud (kontakteksem mv.)
- **Gruppe C:** Sygdomme i bevægeapparatet (lænderygssygdomme, slidgigt i knæ og hofte ved tungt løftearbejde)
- **Gruppe D:** Sygdomme forårsaget af fysiske påvirkninger (støjbetinget hørenedsættelse, hvide fingre)
- **Gruppe E:** Smitsomme sygdomme
- **Gruppe F:** Psykiske sygdomme (PTSD)

For optagelse på fortegnelsen kræves, at den *styrkemæssige og tidsmæssige* påvirkning svarer til den, der er videnskabeligt dokumenteret, og at sygdomsbilledet matcher den dokumenterede sammenhæng. Vejledningerne beskriver dette nærmere: Vejledning om erhvervssygdomme anmeldt fra 1. januar 2005 fastlægger de generelle betingelser, herunder krav til ekspositionens omfang og tidsmæssig sammenhæng.

Ankestyrelsens praksis om fortegnelsessygdomme illustreres af principmeddelelsen PM 18-19, der præciserer kravene til anerkendelse af slidgigt i hofteled som erhvervssygdom. Ankestyrelsen fastslog her, at anerkendelse efter fortegnelsen forudsætter, at der har været tale om tilstrækkeligt tungt løftearbejde i mindst 15 år med en daglig løftemængde på mindst 8-10 tons. Subjektive klager alene er ikke tilstrækkelige — der kræves objektiv lægelig dokumentation for diagnosen.

Tilsvarende fastsatte principmeddelelsen om kronisk lænderygssygdom, PM 2006, at belastningens omfang og tidsmæssige sammenhæng er afgørende: sygdomsdebut skal stå i rimelig sammenhæng med den erhvervsmæssige belastning.

LOV `Arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 1`

PRAKSIS
- **Ankestyrelsen** · Slidgigt i begge hofteled som erhvervssygdom: Kriterier for løftearbejde og betydningen af subjektive klager — 01.01.2019
- **Ankestyrelsen** · Krav til anerkendelse af kronisk lænderygsygdom som erhvervssygdom: Vurdering af belastningens omfang og tidsmæssige sammenhæng — 01.01.2006

§ 3 Anerkendelse uden for fortegnelsen — spor 2 og krav til medicinsk dokumentation

Sygdomme, der ikke er optaget på fortegnelsen, kan anerkendes efter § 7, stk. 1, nr. 2 ad to alternative veje:

Første alternativ — Generel medicinsk dokumentation (1. led): Der skal foreligge medicinsk dokumentation for, at en bestemt type sygdom er erhvervsbetinget ved de relevante påvirkninger. Forarbejderne til den oprindelige § 7 opstiller seks kriterier for den medicinske dokumentation:

1. En biologisk naturlig og rimelig forklaring på sygdommen
2. En tilstrækkelig kausal sammenhæng
3. En valid association (ikke tilfældig samvariation)
4. Overensstemmelse med den øvrige viden på området
5. Ekspositionens omfang kan afdækkes
6. Sammenhæng med medicinsk forskning i øvrigt

Andet alternativ – Arbejdets særlige art (2. led): Sygdommen skal *udelukkende eller i overvejende grad* anses for forårsaget af arbejdets særlige art. Dette er et strengere beviskrav, der typisk anvendes i enkeltstående tilfælde, hvor der ikke foreligger generel forskning.

Praksis for dette spor illustreres af sagen om MCS (multiple chemical sensitivity), hvor Ankestyrelsen i PM 2017 tog stilling til anerkendelse af kemikalieoverfølsomhed. Ankestyrelsen fastslog, at MCS-lignende symptomer potentielt kan anerkendes, når der er en veldokumenteret erhvervsmæssig eksponering, men at diagnosen er omdiskuteret i den medicinske litteratur, og at hver sag kræver individuel vurdering.

Vejledning om generelle betingelser og sygdomme uden for fortegnelsen uddyber, at der ved anerkendelse uden for fortegnelsen er tale om en *helhedsvurdering*, der inddrager:

- Den erhvervsmæssige belastnings art, varighed og intensitet
- Den tidsmæssige sammenhæng mellem belastning og sygdom
- Forudbestående og konkurrerende lidelser
- Om den medicinske forskning støtter en sammenhæng

Den afgørende forskel til spor 1 er, at der uden for fortegnelsen ikke gælder nogen formodningsregel – det er den tilskadekomne, der bærer bevisbyrden for, at sygdommen er erhvervsbetinget.

LOV `Arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 1`

PRAKSIS **Ankestyrelsen** · Anerkendelse af symptomer relateret til dufte og kemiske stoffer (MCS) som erhvervssygdom 01.01.2017

§ 4 Forelæggelsespligten og vurderingstærsklen – § 7, stk. 3

Arbejdsmarkedets Erhvervssikring (AES) har efter § 7, stk. 3 pligt til at forelægge sager for Erhvervssygdomsudvalget, når AES *skønner, at der er mulighed for anerkendelse*. Denne forelæggelsespligt er en central retssikkerhedsgaranti, der sikrer, at sygdomme uden for fortegnelsen ikke afvises administrativt uden ekspertvurdering.

Ankestyrelsen har i principmeddelelsen PM 15-23 præciseret den afgørende skelnen mellem forelæggelsestærsklen og anerkendelsestærsklen:

> *"Det betyder, at arbejdsskademyndighederne ved overvejelsen om at forelægge sager om psykisk sygdom for Erhvervssygdomsudvalget skal anlægge en lempeligere vurdering af arbejdets særlige art og årsagssammenhængen end ved spørgsmålet om anerkendelse."*

Dette princip gælder generelt — ikke kun for psykiske sygdomme. Forelæggelse kræver kun, at der *skønnes muligheden* for anerkendelse, ikke at anerkendelse er sandsynlig.

Modsat kan AES afstå fra forelæggelse, når der foreligger **kvalificeret lægefaglig tvivl** om en sammenhæng mellem den konkrete sygdom og erhvervsmæssige påvirkninger. Denne undtagelse blev uddybet i PM 64-19 om slidgigt i tommelrodled. Her fastslog Ankestyrelsen, at forelæggelse kunne undlades, fordi:

> *"Bortset fra følger af tommelrodledsskred samt brud ... er der efter en lægelig vurdering ingen kendte disponerende faktorer for udvikling af tommelrodledsslidgigt, herunder særligt ikke erhvervsmæssige udsættelser."*

Ankestyrelsen lagde vægt på, at tommelrodledsslidgigt er hyppig i almenbefolkningen, og at der mangler forskningsmæssigt belæg for at antage en arbejdsmæssig årsag — uanset belastningens karakter.

Folelæggelsespligtens rækkevidde har også forvaltningsretlige aspekter. Folketingets Ombudsmand har i en udtalelse om partshøring vedr. Erhvervssygdomsudvalgets udtalelse kritiseret, at skadelidte ikke blev partshørt over Erhvervssygdomsudvalgets indstilling forud for AES' afgørelse. Ombudsmanden pegede desuden på, at Ankestyrelsen burde overveje fornyet forelæggelse, når udvalgets begrundelse var ufyldestgørende.

LOV	Arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 3	
PRAKSIS	**Ankestyrelsen** · Krav til ekstraordinær belastning og lempeligere forelæggelsespraksis ved psykiske erhvervssygdomme uden for fortegnelsen	01.01.2023
	Ankestyrelsen · Slidgigt i tommelrodled som erhvervssygdom: Fravær af anerkendelse uden for fortegnelsen på grund af kvalificeret lægefaglig tvivl	01.01.2019

§ 5 Erhvervssygdomsudvalgets sammensætning og arbejdsproces

Bekendtgørelsen om forretningsorden for Erhvervssygdomsudvalget fastsætter udvalgets opgaver og sammensætning. Udvalget har to hovedfunktioner:

1. **Indstilling om fortegnelsen:** Udvalget indstiller til beskæftigelsesministeren, hvilke sygdomme der opfylder kravene for optagelse på erhvervssygdomsfortegnelsen
2. **Vejledende udtalelser i enkeltsager:** Udvalget afgiver vejledende udtalelser til AES om konkrete sager efter § 7, stk. 1, nr. 2

Udvalget sammensættes med bred sagkundskab:

- Formanden udpeges af beskæftigelsesministeren
- Medlemmer udpeges efter indstilling fra arbejdsmarkedets parter (DA og FH), Sundhedsstyrelsen og AES
- Lægelige sagkyndige tilknyttes efter behov

Udvalgets udtalelser er *vejledende* — AES er formelt ikke bundet af indstillingen. I praksis følges udvalgets indstilling dog som hovedregel. Denne praksis har dog den konsekvens, at den skadelidte reelt er afhængig af udvalgets vurdering, uden at udvalgets begrundelser altid er tilstrækkeligt detaljerede. Som Ombudsmanden har bemærket, går udvalgets begrundelser kun sjældent ned i detaljen, hvilket kan vanskeliggøre den skadelidtes mulighed for at anfægte afgørelsen.

Når AES modtager en anmeldelse om en sygdom, der ikke er på fortegnelsen, og forelægger sagen for udvalget, sender AES de relevante lægelige akter og oplysninger om arbejdsforholdene. Udvalget mødes regelmæssigt

og vurderer sagerne på grundlag af det foreliggende materiale. Indstillingen meddeles herefter den skadelidte sammen med AES' endelige afgørelse.

LOV Arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 1, 3

§ 6 Psykiske erhvervssygdomme – ekstraordinær belastning og forelæggelsespraksis

Psykiske sygdomme indtager en særstilling i erhvervssygdomsretten. På fortegnelsen optræder alene PTSD (posttraumatisk belastningsreaktion) under gruppe F.1, og kun under betingelse af, at symptomerne opstår inden for 6 måneder efter den traumatiske begivenhed og sygdommen er fuldt til stede inden for få år. Al øvrig psykisk sygdom – herunder depression, tilpasningsreaktioner og belastningsreaktioner – falder uden for fortegnelsen og kræver forelæggelse.

Vejledning om psykiske sygdomme fastslår, at anerkendelse af psykiske sygdomme uden for fortegnelsen kræver, at den erhvervsmæssige belastning har været af *ekstraordinær karakter*. Principmeddelelsen PM 15-23 fra 2023 konkretiserer, hvad der udgør ekstraordinær belastning:

Belastninger der kan føre til forelæggelse:

- Vedvarende seksuel chikane fra overordnet trods tydelige afvisninger (sag 1 i PM 15-23)
- Uberettiget anklage om svindel med alvorlige konsekvenser (sag 2 i PM 15-23)

Belastninger der som udgangspunkt ikke er ekstraordinære:

- Stort arbejdspres, underbemanding og omstrukturering (sag 3)
- Manglende opbakning fra ledelsen og uklare kompetencer (sag 4)

Ankestyrelsen formulerede det principielle standpunkt således:

> *"Arbejdsmæssig psykisk belastning i form af stort arbejdspres, underbemanding, omstrukturering, konflikter med leder og/eller kollegaer, manglende opbakning fra ledelsen og uklare kompetencer vil som udgangspunkt ikke være af en så ekstraordinær karakter, at der kan ske anerkendelse."*

Højesterets dom i BS-10258/2021-HJR om en soldats PTSD belyser den tidsmæssige betingelse: soldaten udviklede PTSD efter udsendelse til Afghanistan i 2008, men sygdommen manifesterede sig først fuldt efter et civilt overfald i 2012. Højesteret fastslog, at det ikke var tilstrækkeligt sandsynliggjort, at udsendelsen var den *overvejende årsag*, og at hverken arbejdsskadesikringsloven eller veteransærloven fandt anvendelse.

I relation til arbejdsgivers eventuelle erstatningsansvar – ud over arbejdsskadesikringsordningen – har Højesteret i den nylige syvdommerdom BS-32995/2025-HJR fastslået, at den almindelige culparegel gælder for psykiske arbejdsskader på lige fod med fysiske. Vold og trusler fra psykiatriske patienter er dog ikke i sig selv udtryk for uforsvarlig arbejdstilrettelæggelse.

LOV Arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 1, 3

PRAKSIS **Højesteret** · Socialpædagog mod Region Syddanmark: Erstatning for psykisk arbejdsskade ved psykiatrisk afdeling 23.04.2026

Højesteret · Soldats PTSD ikke omfattet af særlov eller arbejdsskadesikringslov – Ankestyrelsens annullation af begunstigende afgørelse stadfæstet 07.03.2022

Ankestyrelsen · Krav til ekstraordinær belastning og lempeligere forelæggelsespraksis ved psykiske erhvervssygdomme uden for fortegnelsen 01.01.2023

§ 7 Formodningsreglen og bevisbyrde ved årsagssammenhæng

Formodningsreglen i § 12, stk. 2 er en central bevislettelse ved erhvervssygdomme på fortegnelsen:

> *"Et påvist tab af erhvervsevne, et varigt men eller en persons død anses for at være en følge af arbejdsskaden, medmindre overvejende sandsynlighed taler herimod."*

Reglen indebærer omvendt bevisbyrde: det er forsikringsselskabet/arbejdsgiveren, der skal godtgøre, at det er *overvejende sandsynligt*, at sygdommen skyldes andre forhold end de erhvervsmæssige. Reglen bygger på en EF-henstilling fra 1966, som forudsatte, at fortegnelsessystemet giver den forsikrede en lovbestemt formodning for erhvervsbetingelsen.

Folketingets Ombudsmand har i en udtalelse om anerkendelse af erhvervssygdom med forbehold for konkurrerende årsager kritiseret myndighedernes praksis med at nedsætte erstatning på baggrund af *ikke konkret angivne* konkurrerende årsager. Ombudsmanden fandt det tvivlsomt, om Ankestyrelsens afgørelse var i overensstemmelse med bevisreglen, når styrelsen blot generelt anførte, at der med overvejende sandsynlighed var konkurrerende årsager, uden at pege på *konkrete forhold*. Ombudsmanden henstillede til genoptagelse.

I Højesterets dom Sag 12407 om lungekræft ved samspil mellem asbestudsættelse og tobaksrygning tog retten stilling til formodningsreglens anvendelse, når der foreligger en anerkendt erhvervssygdom men også konkurrerende årsager i form af privat risikoadfærd (rygning). Sagen illustrerer den vanskelige afvejning af, hvornår konkurrerende faktorer er tilstrækkelige til at bryde formodningen.

For sygdomme *uden for fortegnelsen* gælder formodningsreglen ikke. Her er bevisbyrden — som det fremgår af § 7, stk. 1, nr. 2 — den tilskadekomnes. Det kræves enten generel medicinsk dokumentation eller at sygdommen *udelukkende eller i overvejende grad* skyldes arbejdets særlige art.

LOV `Arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 1` `Arbejdsskadesikringsloven § 12, stk. 2`

PRAKSIS **Byretten** · Kommune taber sag om arbejdsskadeanerkendelse og erhvervsevnetab for plejehjemsat ansat udsat for trusler 13.12.2022

§ 8 Forudbestående og konkurrerende lidelser

Spørgsmålet om forudbestående og konkurrerende lidelser er et gennemgående tema i erhvervssygdomssager. § 12, stk. 1 fastsætter grundreglen:

> *"Erstatning og godtgørelse kan nedsættes eller efter omstændighederne bortfalde, hvis tilskadekomnes aktuelle lægelige eller sociale situation ikke udelukkende kan henføres til arbejdsskaden."*

Dette indebærer, at når en sygdom er anerkendt som erhvervssygdom, men der foreligger forudbestående eller konkurrerende faktorer, kan erstatningen *nedsættes proportionalt* — men sygdommen afvises ikke som helhed.

Højesterets dom i Sag 31/2012 om ryggener efter en arbejdshændelse illustrerer problematikken ved degenerative forandringer. En lærer fik akutte rygsmerter efter en undvigemanøvre, men Retslægerådet konkluderede, at de langvarige kroniske ryggener skyldtes *forudbestående* degenerative forandringer og rygskævhed — ikke hændelsen. Højesteret fastslog:

> *"Højesteret lægger på denne baggrund til grund, at A allerede forud for hændelsen havde tendens til og flere gange havde haft hold i lænden, og at hendes langvarige kroniske ryglidelse ... skyldes degenerative forandringer og rygskævhed, og ikke hændelsen."*

Sagen angik en *ulykke* (§ 6), men princippet om afgrænsning over for forudbestående lidelser gælder tilsvarende for erhvervssygdomme — med den forskel, at erhvervssygdomme per definition udvikles over længere tid, hvilket gør afgrænsningen mere kompleks.

Ankestyrelsens praksis om erhvervssygdomsdødsfald belyser en anden dimension. I PM 13-2015 fastslog Ankestyrelsen, at en erhvervssygdom kan anerkendes post mortem, selv om den tilskadekomne afgik ved døden før anmeldelsen. Anerkendelseskriterierne gælder uændret — men efterladte kan have bevisvanskeligheder, der bør afspejles i sagsbehandlingen.

LOV	Arbejdsskadesikringsloven § 12, stk. 1, 2	
PRAKSIS	**Højesteret** · Højesteretsdom om méngodtgørelse ved lungekræft: Samspil mellem asbestudsættelse og tobaksrygning	11.12.2015
	Højesteret · Højesterets vurdering af årsagssammenhæng og personskadebegrebet ved ryggener efter arbejdshændelse	08.11.2013
	Byretten · Kommune taber sag om arbejdsskadeanerkendelse og erhvervsevnetab for plejehjemsat ansat udsat for trusler	13.12.2022

§ 9 Domstolsprøvelse af anerkendelsesafgørelser

Anerkendelsesafgørelser kan indbringes for domstolene efter den almindelige adgang til domstolsprøvelse af forvaltningsafgørelser. Domstolene foretager fuld prøvelse af retlige spørgsmål — herunder om lovens betingelser er opfyldt, om sagsbehandlingsreglerne er overholdt, og om der er foretaget korrekt bevisbedømmelse.

Domstolene begrænser sig dog i praksis ved rent *lægefaglige skøn*. Som Ombudsmanden har bemærket i forbindelse med erhvervssygdomssager, forudsætter en kvalificeret bedømmelse af det medicinske spørgsmål fagkundskab af lægefaglig art, og ombudsmandsinstitutionen — og i vidt omfang domstolene — kan derfor kun kritisere, hvis der er *særlige omstændigheder*, fx utilstrækkelig sagsoplysning eller usaglig forskelsbehandling.

Højesterets dom i BS-10258/2021-HJR illustrerer domstolsprøvelsens rækkevidde. Sagen angik ikke kun anerkendelsesproblemet, men også det forvaltningsretlige spørgsmål om *tilbagekaldelse af en begunstigende afgørelse*. Ankestyrelsen havde først anerkendt soldatens PTSD som omfattet af veteransærloven og annullerede derefter selv afgørelsen som uhjemlet. Højesteret fastslog, at manglende lovhjemmel som udgangspunkt berettiger myndigheden til at annullere også en begunstigende forvaltningsafgørelse — en principiel stadfæstelse af fast forvaltningsretlig praksis.

Sagen om sikringspligtig arbejdsgiver ved erhvervssygdom, Sag 43/2014, belyser en særlig processuel dimension. En professionel boksers manager blev anset for sikringspligtig arbejdsgiver efter § 2, stk. 1, da

manageren efter kontrakten havde økonomisk og erhvervsmæssig interesse i boksekampene. Bokseren fik anerkendt hjerne- og synsskader som erhvervssygdom, og manageren blev forpligtet til at refundere ydelserne.

Domstolsprøvelsen kan også angå selve forelæggelsespligten. Hvis AES har undladt at forelægge en sag for Erhvervssygdomsudvalget i strid med § 7, stk. 3, vil det normalt udgøre en sagsbehandlingsfejl, der kan føre til hjemvisning.

LOV Arbejdsskadesikringsloven § 2, stk. 1 Arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 3

PRAKSIS **Højesteret** · Soldats PTSD ikke omfattet af særlov eller arbejdsskadesikringslov – Ankestyrelsens annullation af begunstigende afgørelse stadfæstet 07.03.2022

Højesteret · Manager som sikringspligtig arbejdsgiver for professionel bokser i sag om erhvervssygdom 06.07.2015

§ 10 Forarbejdernes baggrund — 2003-reformen og det bredere dokumentationskrav

Den nuværende § 7 blev indført ved lov nr. 422 af 10. juni 2003, der gennemførte anbefalingerne fra det udvalgsarbejde, der resulterede i betænkning nr. 1402/2001 ('En ny arbejdsskadelov'). Reformen byggede også på det grundlæggende udvalgsarbejde i betænkning nr. 1142/1988 om arbejdsskadeforsikring, der udgjorde fundamentet for det danske erhvervssygdomssystem.

Den centrale ændring i 2003 var overgangen fra 'medicinsk og teknisk erfaring' til 'medicinsk dokumentation'. Forarbejderne til den oprindelige § 7 forklarer baggrunden:

> *"Det er vurderingen, at denne ændring kan medføre, at der optages et begrænset yderligere antal sygdomme på erhvervssygdomsfortegnelsen, navnlig sygdomme som først er dokumenteret i nyere forskning."*

Betegnelsen 'medicinsk dokumentation' er bevidst bredere, idet den ikke stiller krav om en bestemt type forskning. Det betyder, at også epidemiologiske studier, registerundersøgelser og andre forskningstyper kan danne grundlag for optagelse — ikke kun den traditionelle kliniske erfaring.

En redaktionel ændring af § 7, stk. 3 blev foretaget ved lov nr. 1272 af 16. december 2009, der præciserede forelæggelsespligten uden indholdsmæssig ændring. Ændringen tydeliggjorde, at forelæggelsespligten knytter sig til AES' *skøn* om, at der er mulighed for anerkendelse — ikke til et krav om, at anerkendelse skal være sandsynlig.

Der foreligger ingen vedtagne men ikke-konsoliderede ændringer af § 7 (seneste konsoliderede lovbekendtgørelse af 8. november 2025).

LOV Arbejdsskadesikringsloven § 7

§ 11 Sammenfatning — centrale praksismønstre

Praksis for anerkendelse af erhvervssygdomme efter § 7 kan sammenfattes i følgende hovedlinjer:

Fortegnelsen (spor 1) fungerer som det primære anerkendelsesgrundlag og giver den tilskadekomne en lovbestemt formodning for, at sygdommen er erhvervsbetinget. Kravene til ekspositionens omfang (daglig

løftemængde, tidsmæssig varighed) er fastsat relativt præcist i fortegnelsen og vejledningerne, hvilket skaber forudsigelighed.

Uden for fortegnelsen (spor 2) er anerkendelseskravene markant højere. Den tilskadekomne bærer bevisbyrden, og forelæggelse for Erhvervssygdomsudvalget er en nødvendig — men ikke tilstrækkelig — betingelse. Praksis har dog over tid lempet forelæggelsestærsklen: der kræves kun, at der *skønnes mulighed* for anerkendelse, og der skal anlægges en lempeligere vurdering end ved selve anerkendelsen.

Psykiske sygdomme er det område, hvor afstanden mellem de to spor er mest markant. Kun PTSD med tidlig debut er på fortegnelsen; al anden psykisk sygdom kræver dokumenteret *ekstraordinær belastning* for at passere forelæggelsestærsklen — og personrettede krænkelser (chikane, uberettigede anklager) vejer tungere end generelt arbejdspres.

Bevisbyrden skifter afhængigt af sporet: fortegnelsessygdomme nyder godt af den omvendte bevisbyrde i § 12, stk. 2, mens sygdomme uden for fortegnelsen kræver positiv bevisførelse fra den tilskadekomne. Ombudsmandens praksis understreger, at myndighederne ikke kan påberåbe sig konkurrerende årsager uden at pege på konkrete forhold.

Domstolsprøvelsen er fuld for retlige spørgsmål men begrænset for lægefaglige skøn. Sagsbehandlingsfejl — herunder manglende forelæggelse, manglende partshøring over ESU-indstillinger og ufyldestgørende begrundelser — kan føre til hjemvisning.

LOV	Arbejdsskadesikringsloven § 7, stk. 1 · Arbejdsskadesikringsloven § 12, stk. 2	
PRAKSIS	**Højesteret** · Soldats PTSD ikke omfattet af særlov eller arbejdsskadesikringslov – Ankestyrelsens annullation af begunstigende afgørelse stadfæstet	07.03.2022
	Byretten · Kommune taber sag om arbejdsskadeanerkendelse og erhvervsevnetab for plejehjemsat ansat udsat for trusler	13.12.2022
	Ankestyrelsen · Krav til ekstraordinær belastning og lempeligere forelæggelsespraksis ved psykiske erhvervssygdomme uden for fortegnelsen	01.01.2023
	Ankestyrelsen · Slidgigt i tommelrodled som erhvervssygdom: Fravær af anerkendelse uden for fortegnelsen på grund af kvalificeret lægefaglig tvivl	01.01.2019
	Ankestyrelsen · Slidgigt i begge hofteled som erhvervssygdom: Kriterier for løftearbejde og betydningen af subjektive klager	01.01.2019

REFERENCE Lovgrundlag

3 paragraffer

Arbejdsskadesikringsloven § 5	
Arbejdsskadesikringsloven § 7	stk. 1, 3
Arbejdsskadesikringsloven § 12	stk. 2

MATERIALE Citerede afgørelser

16 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS		6
23.04.2026	Socialpædagog mod Region Syddanmark: Erstatning for psykisk arbejdsskade ved psykiatrisk afdeling	10713-12721

11.10.2023	Anerkendelse af personskade som arbejdsskade ved besvimelse under udførelse af arbejde	bs-51368-2022-hjr
07.03.2022	Soldats PTSD ikke omfattet af særlov eller arbejdsskadesikringslov – Ankestyrelsens annullation af begunstigende afgørelse stadfæstet	bs-10258-2021-hjr
11.12.2015	Højesteretsdom om méngodtgørelse ved lungekræft: Samspil mellem asbestudsættelse og tobaksrygning	13-2015
06.07.2015	Manager som sikringspligtig arbejdsgiver for professionel bokser i sag om erhvervssygdom	43-2014
08.11.2013	Højesterets vurdering af årsagssammenhæng og personskadebegrebet ved ryggener efter arbejdshændelse	31-2012

BYRETTEN · FØRSTE INSTANS 1

13.12.2022	Kommune taber sag om arbejdsskadeanerkendelse og erhvervsevnetab for plejehjemsat ansat udsat for trusler	10522-12407

ANKESTYRELSEN · NÆVN / KLAGEINSTANS 9

18.12.2024	Ankestyrelsens principmeddelelse om anerkendelse af psykiske personskader som arbejdsskader ved ulykker (fra 2020) – vurdering af årsagssammenhæng og egnethed	29-24
01.01.2023	Krav til ekstraordinær belastning og lempeligere forelæggelsespraksis ved psykiske erhvervssygdomme uden for fortegnelsen	15-23
01.01.2022	Anerkendelse af PTSD som ulykke ved forsinket symptomdebut og diagnosticering	33-22
01.01.2019	Slidgigt i begge hofteled som erhvervssygdom: Kriterier for løftearbejde og betydningen af subjektive klager	69-19
01.01.2019	Slidgigt i tommelrodled som erhvervssygdom: Fravær af anerkendelse uden for fortegnelsen på grund af kvalificeret lægefaglig tvivl	64-19
01.01.2019	Bevisvurdering i arbejdsskadesager: Vægtning af oprindelige versus ændrede forklaringer	23-19
01.01.2017	Anerkendelse af symptomer relateret til dufte og kemiske stoffer (MCS) som erhvervssygdom	74-17
31.12.2011	Anerkendelsesregler ved erhvervssygdomsdødsfald før anmeldelse	109-12
01.01.2006	Krav til anerkendelse af kronisk lænderygsygdom som erhvervssygdom: Vurdering af belastningens omfang og tidsmæssige sammenhæng	U-14-06

FORARBEJDE Betænkninger

2 referencer

Betænkning om revision af arbejdsskadeforsikringsloven

nr. 1142 · 1988 · Socialministeriet

Betænkning om revision af arbejdsskadeforsikringsloven

nr. 1142 · 1988 · Socialministeriet

11 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over etablering og drift af whistleblowerordninger (anvendelsesområde, whistleblowerenhed og fortrolighed)

Anvendelsesområde, whistleblowerenhed og § 26-fortrolighed efter whistleblowerloven

Version 1 Opdateret 17. maj 2026 8 afgørelser · 2021–2026 Læs online

INTRODUKTION

Praksisoversigten behandler den organisatoriske og compliance-mæssige side af whistleblowerordninger efter lov om beskyttelse af whistleblowere (lov nr. 1436 af 29. juni 2021), der gennemfører EU's whistleblowerdirektiv (direktiv (EU) 2019/1937). Fokus er ordningens arkitektur – anvendelsesområdet i § 1, etableringspligten i § 9, whistleblowerenheden i § 11, design- og driftskravene i § 12 samt den særlige tavshedspligt og identitetsfortrolighed i §§ 25-26, herunder fravigelsen af forvaltningslovens kapitel 4-6. Den ansættelsesretlige repressaliebeskyttelse og godtgørelse efter §§ 8, 28 og 29 behandles særskilt i whistleblower-beskyttelse. Praksis er endnu sparsom, men forarbejderne, Justitsministeriets vejledninger, Datatilsynets afgørelser og Folketingets Ombudsmand tegner allerede klare linjer.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Indberetninger om overtrædelser af de EU-retsakter, der er nævnt i direktivets bilag, er omfattet uden krav om alvorlighed, mens indberetninger efter § 1, stk. 1, nr. 2, kun er omfattet, hvis der er tale om alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold, hvis afdækning er i offentlighedens interesse.

02 Bagatelagtige forhold, accessoriske dokumentations- og underretningspligter samt almindelige HR- og samarbejdskonflikter falder uden for anvendelsesområdet – men seksuel chikane og grov chikane er altid omfattet.

03 Etableringspligten i § 9 påhviler enhver juridisk enhed med eget CVR-nr. og 50 eller flere ansatte, og alle kommuner er omfattet uanset størrelse; sektorspecifik lovgivning kan fastsætte lavere ansattegrænser.

04 Whistleblowerenheden skal være en upartisk person eller afdeling uden interessekonflikter; opgaverne kan outsources til en ekstern tredjepart, men aldrig til et koncernforbundet selskab, og arbejdsgiveren kan ikke fraskrive sig ansvaret ved outsourcing.

05 Ved outsourcing forbliver arbejdsgiveren dataansvarlig efter databeskyttelsesforordningen, og systemleverandøren er databehandler, hvilket kræver en databehandleraftale.

06 § 12 kræver fortrolighed om identiteten på whistlebloweren, den berørte person og tredjemand, bekræftelse inden 7 dage, omhyggelig opfølgning og feedback senest 3 måneder fra bekræftelsen; indberetninger uden for anvendelsesområdet kan afvises uden videresendelsespligt.

07 § 25 indfører en særlig tavshedspligt, der afskærer både aktindsigt efter offentlighedsloven og myndighedens adgang til at give meroffentlighed i oplysninger fra indberetningen.

08 § 26 beskytter whistleblowerens identitet næsten absolut og fraviger forvaltningslovens kapitel 4-6 om partsaktindsigt, partshøring og begrundelse for netop disse identitetsoplysninger.

§ 1 Lovgrundlaget: whistleblowerloven som gennemførelse af direktiv 2019/1937

Lov om beskyttelse af whistleblowere (lov nr. 1436 af 29. juni 2021) trådte i kraft 17. december 2021 og gennemfører EU's whistleblowerdirektiv, direktiv (EU) 2019/1937. Af de almindelige bemærkninger til lovforslaget (L 213, 2020-21) fremgår, at loven indfører "en omfattende og sammenhængende ramme for beskyttelse af whistleblowere i dansk ret", og at beskyttelsen ikke kun omfatter overtrædelser af EU-retten, men også indberetninger, der "i øvrigt vedrører alvorlige lovovertrædelser af dansk ret og EU-retten samt øvrige alvorlige forhold".

Direktivet er et minimumsdirektiv og forpligter medlemsstaterne til at sikre, at alle juridiske enheder med 50 eller flere arbejdstagere etablerer whistleblowerordninger, samt at der etableres en eller flere eksterne ordninger. At gennemførelsespligten tages alvorligt på EU-niveau illustreres af EU-Domstolen, sag C-155/23, hvor Ungarn blev dømt til at betale et fast beløb på 1.750.000 EUR for ikke rettidigt at have gennemført direktivet. Domstolen fremhævede, at beskyttelse af whistleblowere er afgørende for håndhævelsen af EU-retten på områder som offentlige udbud, miljøbeskyttelse og bekæmpelse af hvidvask, og at manglende beskyttelse afskrækker personer fra at indberette.

Forhistorien er belyst i to centrale betænkninger. Betænkning nr. 1553/2015 om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger anbefalede dengang ikke en generel lovregulering, men opstillede retningslinjer for administrativt etablerede ordninger – herunder at administrationen "så vidt muligt [bør] adskilles fra myndighedens øvrige funktioner" af hensyn til ordningens uafhængighed (s. 56). Betænkning nr. 1573, del 2/2020 fra Ytringsfrihedskommissionen understregede, at whistleblowing er en særlig anvendelse af ytringsfriheden, og at medarbejderens anonymitet skal opretholdes uanset om indberetningen sker internt eller eksternt (s. 133). Whistleblowerloven indskrænker ikke ansattes almindelige ytringsfrihed; ordningen er et supplement til den daglige kommunikation og til offentligt ansattes ytringsfrihed, der behandles i offentligt-ansattes-ytringsfrihed-loyalitetspligt.

LOV Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1 | Whistleblowerdirektivet (EU) 2019/1937 § 8

PRAKSIS **EU-Domstolen** · Traktatbrud og økonomiske sanktioner mod Ungarn for manglende gennemførelse af whistleblowerdirektivet 06.03.2025

§ 2 Anvendelsesområdet i § 1 – hvad kan og hvad kan ikke indberettes

Whistleblowerlovens § 1 afgrænser ordningens materielle anvendelsesområde i to spor. Efter § 1, stk. 1, nr. 1, er indberetninger om overtrædelser af de EU-retsakter, der er nævnt i direktivets bilag (offentligt udbud, finansielle tjenesteydelser, hvidvask, produktsikkerhed, transportsikkerhed, miljø, fødevaresikkerhed, folkesundhed, forbrugerbeskyttelse, databeskyttelse mv.), omfattet. Forarbejderne er her utvetydige:

> *For så vidt angår indberetninger om overtrædelser af de EU-retsakter, der er omfattet af direktivets anvendelsesområde … bemærkes det, at der ikke gælder et krav om, at der er tale om en alvorlig overtrædelse. Enhver overtrædelse af sådanne retsakter vil derfor være omfattet af lovens anvendelsesområde.*

Efter § 1, stk. 1, nr. 2, er indberetninger, der "i øvrigt vedrører alvorlige lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold", omfattet. Forarbejderne fastslår, at kriteriet er objektivt, og at det "i sidste instans vil være op til domstolene at vurdere, om en indberetning falder inden for eller uden for lovens anvendelsesområde". Inden for området falder bl.a. strafbare forhold, brud på tavshedspligt, misbrug af økonomiske midler, bestikkelse, samt grove eller gentagne overtrædelser af lovgivning og forvaltningsretlige principper. Seksuel chikane (forstået som i ligebehandlingsloven) og grov chikane er altid omfattet.

Uden for anvendelsesområdet falder derimod:

- Bagatelagtige overtrædelser og overtrædelser af accessoriske dokumentations- eller underretningspligter.
- Overtrædelser af interne retningslinjer af mindre alvorlig karakter (sygefravær, alkohol, påklædning, privat brug af kontorartikler).
- Almindelige personalerelaterede konflikter og tvister mellem medarbejdere, der håndteres i HR-systemet eller det fagretlige system – "jf. dog … tilfælde af seksuel chikane og grov chikane".

Forarbejderne åbner dog for, at selv mindre samarbejdsvanskeligheder undtagelsesvis kan udgøre et alvorligt forhold, hvis kritiske funktioner i fx sundheds-, forsvars- eller transportsektoren stækkes, så der opstår en "forhøjet risiko for alvorlige skadevirkninger". § 1, stk. 3, undtager helt klassificerede og samtidig fortrolige oplysninger (sikkerhedscirkulæret, jf. straffelovens § 152, stk. 3), oplysninger omfattet af advokaters tavshedspligt (retsplejelovens § 129), sundhedspersoners tavshedspligt (sundhedslovens § 40), oplysninger om rettens rådslagning og afstemning samt sager inden for strafferetsplejen. Falder en indberetning uden for anvendelsesområdet, har whistleblowerenheden ikke pligt til at foretage sig yderligere, og afsenderen er ikke beskyttet af loven – men en offentlig whistleblowerenhed har fortsat vejledningspligt, mens en privat enhed blot kan vælge at vejlede.

At grænsedragningen har reel betydning viser Afskedigelsesnævnets kendelse af 7. maj 2026 (sag 253174). En buschauffør gik til TV 2 Kosmopol om svigtende overfaldsalarmer efter at have råbt op internt. Opmanden (højesteretsdommer Jørgen Steen Sørensen) tog ikke endeligt stilling til, om forholdet var et "alvorligt forhold" efter § 1, stk. 1, nr. 2, men frifandt fordi chaufføren hverken havde brugt arbejdspladsens interne ordning eller den eksterne ordning, og fordi offentliggørelsen ikke opfyldte betingelserne i § 5, stk. 2:

> *På den baggrund finder jeg, at A's offentliggørelse af oplysninger til TV 2 Kosmopol ikke er omfattet af whistleblowerlovens § 5, stk. 2, nr. 2 eller 3. Det er herefter ikke nødvendigt at tage stilling til, om hans offentliggørelse angik lovovertrædelser eller øvrige alvorlige forhold som nævnt i lovens § 1, stk. 1, nr. 2.*

Kendelsen illustrerer, at lovens beskyttelse forudsætter, at indberetningen sker gennem ordningens kanaler (intern eller ekstern indberetning efter § 5, stk. 1), og at direkte offentliggørelse kun er beskyttet i de snævre tilfælde i § 5, stk. 2. Omvendt viser Københavns Byrets dom af 2. oktober 2024, at en indberetning

til en kommunal whistleblowerordning om mulige overtrædelser af udbudsreglerne klart ligger inden for anvendelsesområdet (udbud er et af de EU-retsakter omfattede områder efter § 1, stk. 1, nr. 1).

LOV Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1, stk. 1, 3 · Lov om beskyttelse af whistleblowere § 5, stk. 2 · Retsplejeloven § 129 · Straffeloven § 152, stk. 3 · Sundhedsloven § 40

PRAKSIS
Arbejdsretten · Buschauffør opsagt efter TV2-optræden om svigt i overfaldsalarmer – whistleblowerloven fandt ikke anvendelse 07.05.2026
Byretten · Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning 02.10.2024

§ 3 Etableringspligten i § 9 og whistleblowerenheden i § 11

§ 9 pålægger arbejdsgivere med 50 eller flere ansatte at etablere en intern whistleblowerordning. Forarbejderne knytter "arbejdsgiver"-begrebet til CVR-lovens definition af en "juridisk enhed":

> *Den foreslåede parallelitet medfører således, at enhver arbejdsgiver med eget CVR-nr. med 50 eller flere ansatte vil være omfattet af kravet om at oprette en intern whistleblowerordning.*

Ved opgørelsen medregnes "alle ansatte uanset beskæftigelsesgraden, som modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold". Den offentlige sektor omfatter alle juridiske enheder under forvaltningslovens § 1, domstolene og Folketinget, og da en kommune er en selvstændig juridisk enhed efter CVR-loven, er alle kommuner omfattet. Justitsministeren kan efter § 9, stk. 2, efter en konkret risikovurdering omfatte arbejdsgivere med under 50 ansatte – men bemyndigelsen "forudsættes alene udnyttet i særlige tilfælde", hvor der foreligger "et aktuelt og tungtvejende behov", fx af hensyn til folkesundhed, miljø eller datasikkerhed. For private virksomheder med 50-249 ansatte indtrådte pligten først 17. december 2023 (§ 31, stk. 2-). Grænsen på 50 fraviges af sektorspecifik regulering efter § 2: finansielle virksomheder, hvidvaskpligtige, revisionsvirksomheder mv. har efter de bagvedliggende EU-retsakter pligt i videre omfang. Et eksempel på en sektorordning med lav tærskel er bekendtgørelse om forebyggelse og bekæmpelse af aftalt spil, hvor tilladelsesindehavere med mere end fem ansatte skal have en uafhængig indberetningskanal.

Efter § 11 skal arbejdsgiveren udpege "en upartisk person eller afdeling" – whistleblowerenheden. Forarbejderne fremhæver, at funktionen kan placeres hos "en eller flere compliance- eller HR-medarbejdere, juridiske medarbejdere eller en ledende revisor eller et medlem af bestyrelsen", og at uafhængighed og fravær af interessekonflikter skal sikres, men at der ikke er "krav om, at der er sikret organisatorisk eller økonomisk uafhængighed fra arbejdspladsens ledelse". Ledelsen må ikke instruere enheden om håndteringen af konkrete indberetninger, men kan fastsætte generelle retningslinjer. Justitsministeriets vejledning for whistleblowerordninger på private arbejdspladser udbygger dette med, at mindre arbejdspladser kan nøjes med én person, mens større kan have et team i den juridiske afdeling eller HR.

§ 11, stk. 2, tillader, at opgaverne varetages af en ekstern tredjepart (indberetningsplatformsudbydere, advokater, revisorer). Forarbejderne sætter to klare grænser:

> *Et koncernforbundet selskab kan ikke udgøre en sådan ekstern tredjepart i direktivets forstand. Det betyder eksempelvis, at et moderselskab ikke kan fungere som ekstern tredjepart for koncernens øvrige selskaber.*

og at "[a]rbejdsgiveren … ved en sådan outsourcing ikke [kan] fraskrive sig sine forpligtelser efter denne lov", hvorfor det forudsættes, at den eksterne tredjepart afgiver en skriftlig garanti for at leve op til lovens krav om uafhængighed, fortrolighed, databehandling og tavshedspligt. Den databeskyttelsesretlige konsekvens af outsourcing er afklaret i Datatilsynet, j.nr. 2021-211-6947: den organisation, der etablerer ordningen, er dataansvarlig, fordi den bestemmer formålet og de væsentligste midler, mens systemleverandøren er databehandler efter databeskyttelsesforordningens artikel 28, hvilket kræver en skriftlig databehandleraftale. Får en ekstern rådgiver derimod til opgave selvstændigt at screene og vurdere indberetninger med vidtgående skønsmæssige beføjelser, kan rådgiveren have et selvstændigt dataansvar. Se nærmere databeskyttelse-medarbejder og datatilsynet-afgoerelser.

De eksterne whistleblowerordninger efter §§ 17-21 omfatter den generelle ordning i Datatilsynet (whistleblower.dk) samt særordninger for PET (Justitsministeriet), FE (Forsvarsministeriet), Finanstilsynet, Erhvervsstyrelsen, Arbejdstilsynet og Miljøstyrelsen. Bekendtgørelse om krav til eksterne whistleblowerordninger pålægger disse myndigheder at offentliggøre kontaktoplysninger, anvendelsesområde, procedurer, frister og regler om tavshedspligt på deres hjemmeside.

LOV Databeskyttelsesforordningen § 28 · Lov om beskyttelse af whistleblowere § 2 · Lov om beskyttelse af whistleblowere § 9 · Lov om beskyttelse af whistleblowere § 11 · Lov om beskyttelse af whistleblowere § 17

PRAKSIS **Datatilsynet** · Hvem er dataansvarlig ved outsourcing af en intern whistleblowerordning? 13.10.2021

§ 4 Design- og driftskravene i § 12: fortrolighed, 7-dages bekræftelse, opfølgning og 3-måneders feedback

§ 12, stk. 1, kræver, at ordningen "udformes, etableres og drives på en måde, der sikrer fortrolighed om identiteten på whistlebloweren, den berørte person og enhver tredjepart nævnt i indberetningen og forhindrer uautoriserede medarbejderes adgang dertil". Forarbejderne kræver "en selvstændig funktion, der er uafhængig af den daglige ledelse". Der stilles ikke krav om en teknisk løsning, men indberetninger "kan ikke opbevares på et drev eller i et arkiv, som er almindeligt tilgængeligt for arbejdspladsens øvrige ansatte" – adgang kan i stedet begrænses ved indblikskoder eller særskilt journalisering.

§ 12, stk. 2, fastsætter tre processuelle minimumskrav:

Krav	Frist/indhold	Bemærkninger fra forarbejderne
Bekræftelse (nr. 1)	Senest 7 dage efter modtagelsen	Ingen formkrav; kan være automatisk kvitteringsmail. Gælder ikke ved anonyme indberetninger, hvor bekræftelse ikke er mulig – og der er ikke pligt til at behandle anonyme indberetninger i interne ordninger
Omhyggelig opfølgning (nr. 2)	Konkret vurdering af indberetningens indhold	Kan være henvisning til andre kanaler, sagsafslutning ved utilstrækkeligt bevis, intern undersøgelse, politianmeldelse eller anmeldelse til tilsynsmyndighed

Feedback (nr. 3)	Hurtigst muligt og senest 3 måneder fra bekræftelsen	Hvis opfølgning ikke er fastlagt inden 3 måneder, skal whistlebloweren underrettes om dette og om forventet yderligere feedback

Feedback skal gives "under iagttagelse af gældende ret", herunder forvaltningslovens tavshedspligt – forpligtelsen kan efter omstændighederne opfyldes ved at oplyse, hvilken form for opfølgning der er foretaget (politianmeldelse, intern undersøgelse mv.). § 12, stk. 3, giver interne ordninger adgang til at afvise indberetninger uden for anvendelsesområdet, og fraviger udtrykkeligt forvaltningslovens § 7, stk. 2, om videresendelse:

> *En videresendelse af indberetninger, som falder uden for lovens anvendelsesområde, vil … indebære, at den pågældende med sin indberetning har en væsentligt anden retsstilling end forudsat ved afgivelse af indberetningen.*

Fravigelsen ændrer ikke ved den almindelige vejledningspligt efter forvaltningslovens § 7, stk. 1, og indberetninger, der ved en fejl sendes til myndighedens hovedpostkasse i stedet for whistleblowerordningen, skal fortsat videresendes til ordningen. § 13 pålægger arbejdsgiveren at stille information om procedurerne – herunder hvilke overtrædelser der kan indberettes, hvem der kan indberette, og adgangen til anonym og ekstern indberetning – til rådighed på et synligt sted, fx hjemmesiden eller intranettet. Justitsministeriets vejledning for whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser udbygger desuden offentlighedsordningen, hvorefter myndigheder mindst én gang årligt skal offentliggøre antal indberetninger, status for opfølgning og overordnede temaer – uden at tavshedspligten brydes.

At kanalvalget har betydning fremgår indirekte af Afskedigelsesnævnets kendelse af 7. maj 2026 (sag 253174), hvor virksomheden siden 2023 havde haft en whistleblowerordning, "hvor efterforskning foregår i fortrolighed under ledelse af virksomhed 1's HR-direktør" – men hvor medarbejderen ikke havde overvejet at bruge den interne ordning, hvilket var medvirkende til, at lovens beskyttelse ikke kunne påberåbes.

LOV Forvaltningsloven § 7, stk. 2 · Lov om beskyttelse af whistleblowere § 12 · Lov om beskyttelse af whistleblowere § 13

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Buschauffør opsagt efter TV2-optræden om svigt i overfaldsalarmer – whistleblowerloven fandt ikke anvendelse 07.05.2026

§ 5 §§ 25-26: særlig tavshedspligt, identitetsfortrolighed og fravigelsen af forvaltningslovens kapitel 4-6

§ 25 indfører en særlig tavshedspligt for de personer, der er udpeget til at modtage og behandle indberetninger. Forarbejderne fremhæver to vidtrækkende konsekvenser: de omfattede oplysninger er "ikke … undergivet aktindsigt efter lov om offentlighed i forvaltningen eller lov om aktindsigt i miljøoplysninger", og myndigheden er "afskåret fra efter eget skøn at give meroffentlighed". Tavshedspligten gælder også personer, der ved lovlig videregivelse efter § 26 får kendskab til identitetsoplysninger, og uautoriserede medarbejdere ved eksterne ordninger. Beskyttelsen bortfalder dog, hvis whistlebloweren "forsætligt har afsløret sin identitet i forbindelse med en offentliggørelse".

§ 26 er praksisoversigtens kernebestemmelse. Stk. 1 forbyder videregivelse af oplysninger om whistleblowerens identitet – og oplysninger, hvorfra identiteten direkte eller indirekte kan udledes – til andre end autoriserede medarbejdere uden whistleblowerens udtrykkelige samtykke. Stk. 2 tillader kun videregivelse til anden offentlig

myndighed (politi, Finanstilsynet, Datatilsynet, skattemyndigheder) for at imødegå indberettede overtrædelser eller for at sikre berørte personers ret til et forsvar; videregivelse til whistleblowerens egen arbejdsplads uden samtykke er ikke mulig. Stk. 4 kræver forudgående underretning af whistlebloweren, medmindre det vil bringe efterforskning eller retssag i fare. Stk. 5 fraviger forvaltningslovens regler:

> *Bestemmelsen … indebærer, at forvaltningslovens kapitel 4 om partsaktindsigt, kapitel 5 om partshøring og kapitel 6 om begrundelse ikke finder anvendelse på oplysninger om whistleblowerens identitet og andre oplysninger, ud fra hvilke whistleblowerens identitet direkte eller indirekte kan udledes.*

Forarbejderne præciserer den vigtige konsekvens, at en anonym indberetning "efter omstændighederne [kan] danne grundlag for, at en sag indledes", men "som hovedregel ikke [kan] indgå som en del af det bevismæssige grundlag for en indgribende afgørelse" – myndigheden må da indhente yderligere oplysninger, som fortsat er omfattet af den berørte persons partsrettigheder og officialmaksimen. Den berørte part partshøres og får aktindsigt i alle øvrige oplysninger; det er kun identitetsoplysningerne, der afskæres. Den særlige fortrolighed er en markant ændring af den hidtidige forvaltningsretlige tilstand, hvor spørgsmålet om beskyttelse af en anmelders identitet beroede på en konkret afvejning efter forvaltningslovens § 15 b.

Forvaltningsretligt understøttes whistleblowerlovens beskyttelse af FOB 2024-29. En far indberettede anonymt til en uddannelsesinstitutions whistleblowerordning belastende oplysninger om en elev, der efterfølgende blev bortvist. Folketingets Ombudsmand fandt ikke grundlag for at kritisere, at styrelsen efter forvaltningslovens § 19, stk. 2, nr. 4, jf. § 15 b, nr. 5, undlod at partshøre den bortviste elev over de oplysninger, der kunne afsløre indberetterens identitet:

> *Jeg [har] samlet set ikke grundlag for at tilsidesætte resultatet af styrelsens vurdering, hvorefter den i medfør af forvaltningslovens § 19, stk. 2, nr. 4, jf. § 15 b, nr. 5, kunne undlade at partshøre din klient over de oplysninger, der ville kunne have gjort ham bekendt med identiteten på den elev, hvis far havde indberettet belastende oplysninger om din klient til institutionen.*

Ombudsmanden tillagde det afgørende vægt, at der forelå en konkret risiko for repressalier. Udtalelsen viser, at repressalierisikoen kan udgøre et "afgørende hensyn" efter forvaltningslovens almindelige undtagelser, selv hvor whistleblowerlovens § 26 ikke (eller ikke alene) anvendes – fortrolighed om indberetterens identitet og partens kontradiktion afvejes konkret. Modsat illustrerer FOB 2020-44 (om Forsvarsministeriets administrativt etablerede Medarbejderlinje) grænsen: ombudsmanden kritiserede, at afslag på aktindsigt i identiteten på de personer, henvendelserne angik, byggede på "mere overordnede betragtninger" og "forskellige abstrakte scenarier" frem for et konkret skøn efter offentlighedslovens § 33, nr. 5. Endelig viser Miljø- og Fødevareklagenævnet, sag 23-08937, at dokumenter, der opstår som led i opfølgningen (her en advokatrapport om whistleblowerindberetninger i et forsyningsselskab), bedømmes efter de almindelige aktindsigtsregler, herunder undtagelsen for personalesager – den særlige tavshedspligt omfatter ikke nødvendigvis alt afledt undersøgelsesmateriale. Se også tavshedspligt, partshoering og aktindsigt.

LOV Forvaltningsloven § 15b · Forvaltningsloven § 19, stk. 2 · Lov om beskyttelse af whistleblowere § 25 · Lov om beskyttelse af whistleblowere § 26

PRAKSIS
- **Byretten** · Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning — 02.10.2024
- **Miljø- og Fødevareklagenævnet** · Delvist afslag på aktindsigt i advokatrapport om whistleblower-sag i forsyningsselskab — 13.12.2023

§ 6 § 7-ansvarsfriheden, persondatabehandlingen og tværgående mønstre

§ 7 fritager whistlebloweren for ansvar for at have skaffet sig adgang til eller videregivet oplysninger som led i en indberetning eller offentliggørelse, der er foretaget i overensstemmelse med loven. Bestemmelsens rækkevidde blev afklaret i U.2022.364H (jf. tillige Højesterets dom af 13. januar 2022, sag 94/2021). En kommunal medarbejder havde videregivet personhenførbare oplysninger om 89 borgere til en journalist. Højesteret fandt, at den dagældende whistleblowerlovs § 7, stk. 1, ikke kunne føre til straffrihed, fordi videregivelsen ikke var "nødvendig":

> *Retten bemærkede, at vurderingen af, om en videregivelse er "nødvendig" efter whistleblowerloven, svarer til den vurdering, der foretages efter straffeloven § 152 e, nr. 2.*

Dommen viser, at § 7 ikke legitimerer enhver videregivelse: kritikken kunne være fremført anonymiseret eller i generelle vendinger, og hensynet til borgernes privatliv vejede tungere (straffelovens § 152 e, nr. 2). § 7 supplerer dermed – men erstatter ikke – den almindelige afvejning efter strafferettens regler om berettiget varetagelse af almeninteresse; samspillet med forretningshemmeligheder er behandlet i forretningshemmeligheder.

Persondatabehandlingen i ordningen reguleres af §§ 22-23. Justitsministeriets vejledning for whistleblowere og vejledningerne for arbejdspladser fremhæver, at § 22 er et selvstændigt behandlingsgrundlag, der går forud for databeskyttelseslovgivningen, men at de grundlæggende principper, registreredes rettigheder og krav til behandlingssikkerhed fortsat gælder. Den særlige tavshedspligt i § 25 indebærer, at oplysningspligten efter databeskyttelsesforordningens artikel 14 over for den berørte person kan undlades (artikel 14, stk. 5, litra d), og at indsigtsretten kan begrænses. At undtagelserne fra oplysningspligten generelt fortolkes snævert uden for whistleblowerlovens særlige ramme, fremgår af Datatilsynet, j.nr. 2021-31-4751, hvor der blev udtalt alvorlig kritik af manglende oplysningspligt i en advokatundersøgelse – en påmindelse om, at oplysninger, som whistleblowerenheden selv indsamler i opfølgningen, ikke automatisk er omfattet af den særlige tavshedspligt og kan udløse oplysningspligt og indsigtsret.

De tværgående mønstre i den foreliggende praksis og de centrale retskilder kan sammenfattes således:

- **Kanalvalg er afgørende.** Lovens beskyttelse og ordningens særlige fortrolighed forudsætter, at der indberettes gennem en intern eller ekstern whistleblowerordning; direkte offentliggørelse er kun beskyttet i § 5, stk. 2's snævre tilfælde (sag 253174).
- **Anvendelsesområdet er objektivt og snævert i bunden.** Bagatel- og HR-konflikter falder udenfor; alvorlige forhold, strafbare forhold og enhver overtrædelse af de omfattede EU-retsakter er omfattet.
- **Etablering og enhed.** Pligten følger CVR-enheden og 50-ansattegrænsen; alle kommuner er omfattet; outsourcing er tilladt, men ikke til koncernselskaber, og ansvaret (også dataansvaret) forbliver hos arbejdsgiveren (j.nr. 2021-211-6947).
- **Identitetsfortrolighed er næsten absolut.** §§ 25-26 afskærer aktindsigt, meroffentlighed og – for identitetsoplysninger – partsaktindsigt, partshøring og begrundelse, mens den berørte person bevarer sine rettigheder over alle øvrige oplysninger (FOB 2024-29).
- **Ansvarsfrihed har grænser.** § 7 forudsætter, at videregivelsen var nødvendig – samme målestok som straffelovens § 152 e, nr. 2 (U.2022.364H).

Den ansættelsesretlige repressaliebeskyttelse, den omvendte bevisbyrde og godtgørelsesudmålingen efter §§ 8, 28 og 29 behandles i whistleblower-beskyttelse.

LOV
Databeskyttelsesforordningen § 14, stk. 5
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 7, stk. 1
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 22
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 23
Straffeloven § 152e

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets stadfæstelse af dom for videregivelse af 89 borgeres personfølsomme oplysninger til journalist		13.01.2022
Arbejdsretten · Buschauffør opsagt efter TV2-optræden om svigt i overfaldsalarmer – whistleblowerloven fandt ikke anvendelse		07.05.2026
Datatilsynet · Alvorlig kritik af TV 2 og Norrbom Vinding for behandling af personoplysninger i advokatundersøgelse		03.02.2022
Datatilsynet · Hvem er dataansvarlig ved outsourcing af en intern whistleblowerordning?		13.10.2021
Anklagemyndigheden · Højesterets dom om tavshedspligt og whistleblowerbeskyttelse ved læk af 89 borgersager		13.01.2022

REFERENCE Lovgrundlag

10 paragraffer

Forvaltningsloven § 19 stk. 2	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 2	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 7 stk. 1
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 9	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 11
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 12	Lov om beskyttelse af whistleblowere § 25
Lov om beskyttelse af whistleblowere § 26	Whistleblowerdirektivet (EU) 2019/1937 § 8

MATERIALE Citerede afgørelser

8 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 1

13.01.2022	Højesterets stadfæstelse af dom for videregivelse af 89 borgeres personfølsomme oplysninger til journalist	1874-2233

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL 1

06.03.2025	Traktatbrud og økonomiske sanktioner mod Ungarn for manglende gennemførelse af whistleblowerdirektivet	

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET 1

07.05.2026	Buschauffør opsagt efter TV2-optræden om svigt i overfaldsalarmer – whistleblowerloven fandt ikke anvendelse	253174

BYRETTEN · FØRSTE INSTANS		1
02.10.2024	Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning	10098-11839

DATATILSYNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		2
03.02.2022	Alvorlig kritik af TV 2 og Norrbom Vinding for behandling af personoplysninger i advokatundersøgelse	2021-31-4751
13.10.2021	Hvem er dataansvarlig ved outsourcing af en intern whistleblowerordning?	2021-211-6947

ANKLAGEMYNDIGHEDEN · NÆVN / KLAGEINSTANS		1
13.01.2022	Højesterets dom om tavshedspligt og whistleblowerbeskyttelse ved læk af 89 borgersager	U.2022.364H

MILJØ- OG FØDEVAREKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		1
13.12.2023	Delvist afslag på aktindsigt i advokatrapport om whistleblower-sag i forsyningsselskab	

FORARBEJDE Betænkninger

2 referencer

Betænkning om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger

2015 · Justitsministeriet

Ytringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark – Betænkning nr. 1573, Del 2, afgivet af Ytringsfrihedskommissionen

2020 · Justitsministeriet

12 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over faglig voldgift

Opmandskendelser, kompetence, fortolkning og bod i det fagretlige system

Version 2 Opdateret 23. jun. 2026 24 afgørelser · 2010–2026 Læs online

INTRODUKTION

Faglig voldgift er det aftalebaserede tvistløsningsorgan, der i Danmark afgør retstvister om kollektive overenskomster. Retsgrundlaget er lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter §§ 21-33, suppleret af Normen for regler for behandling af faglig strid og de enkelte overenskomsters procedureregler. Praksis viser, at opmanden – typisk en højesteretsdommer – fortolker overenskomster ud fra en samlet vurdering af ordlyd, forhandlingsforløb og fast arbejdsretlig praksis, og at overenskomstmæssige frister behandles som præklusive søgsmålsfrister, hvis overskridelse afskærer sagens videreførelse. Bod for overenskomstbrud udmåles efter differenceprincippet, ofte med pønalt tillæg, mens EU-Domstolens nyere praksis har vist sig at kunne tilsidesætte etablerede danske overenskomstbestemmelser med tilbagevirkende kraft.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Faglig voldgift har enekompetence til at afgøre fortolkningstvister om kollektive overenskomster (bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler), jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 21, nr. 1.

02 Interessekonflikter kan ikke indbringes for faglig voldgift – voldgiftsretten kan alene afgøre retstvister, ikke tvister om fremtidig regulering.

03 Opmanden fortolker overenskomster ud fra en samlet vurdering af ordlyd, forhandlingsforløb, parternes praksis og formål – ordlyden er udgangspunktet, men kan fraviges, når forhandlingshistorik eller fast kutyme klart tilsiger et andet resultat.

04 Overenskomstmæssige frister for begæring af faglig voldgift har karakter af søgsmålsfrister, og overskridelse afskærer som altovervejende hovedregel sagens videreførelse.

05 Overenskomstmæssige reklamationsfrister ved afskedigelse er materielle betingelser, der gælder uanset om sagen forfølges fagretligt eller ved de almindelige domstole.

06 Afskedigelsessaglighed efter Hovedaftalens § 4, stk. 3 kræver, at opsigelsen er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold, og bevisbyrden påhviler arbejdsgiveren ved anfægtelse.

07 Ved arbejdsmangel har arbejdsgiveren et vidt skøn i kraft af ledelsesretten, men skønnet kan tilsidesættes ved påvisning af usaglige hensyn, og ved medarbejdere med over 25 års anciennitet gælder en skærpet beskyttelsespragt.

08 Bod for overenskomstbrud udmåles efter differenceprincippet – arbejdsgiverens besparelse – som hovedregel suppleret med et pønalt tillæg; det kræves, at bruddet er bevidst eller groft uagtsomt.

09 Hovedentreprenører hæfter overenskomstmæssigt for at sikre underentreprenørers efterlevelse af overenskomsten, uanset om underentreprenøren selv er overenskomstdækket.

10 EU-Domstolens fortolkning af deltidsdirektivet kan tilsidesætte etablerede danske overenskomstbestemmelser med tilbagevirkende kraft fra direktivets implementeringstidspunkt.

11 Sager om brud på overenskomster i Arbejdsretten kan valgfrit indbringes for Arbejdsretten til bodspålæg, også selv om faglig voldgift er tilgængelig – ordet 'kan' i en overenskomst om voldgift indebærer valgfrihed, ikke enekompetence.

12 Overenskomstbestemmelser, der integrerer offentligretlige regler (fx arbejdsmiljøregler) i overenskomsten, kan håndhæves fagretligt uden forudgående myndighedsafgørelse.

13 Opmandens stemme er afgørende, når de partsudpegede medlemmer ikke kan opnå flertal, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28, stk. 1.

§ 1 Lovgrundlag og kompetencefordeling mellem Arbejdsretten og faglig voldgift

Det fagretlige system i Danmark er bygget op omkring to kerneinstitutioner: **Arbejdsretten** og de **faglige voldgiftsretter**. Kompetencefordelingen mellem dem er reguleret i lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 21, der fastlægger tre kategorier af sager for faglig voldgift:

- **Fortolkningstvister** om kollektive overenskomster (bortset fra hovedoverenskomster og hovedaftaler), jf. § 21, nr. 1
- **Overenskomstbrudssager** mv., når parterne har aftalt voldgift, jf. § 21, nr. 2
- **Andre sager**, herunder om lovgivning, som parterne har aftalt at lade afgøre ved faglig voldgift, jf. § 21, nr. 3

Sager omfattet af § 21, nr. 1 og 2 kan **ikke** anlægges ved de almindelige domstole, jf. § 22, stk. 1. Dog kan en lønmodtager anlægge sag ved domstolene, hvis den faglige organisation ikke agter at iværksætte fagretlig behandling, jf. § 11, stk. 2.

Voldgiftsretten sammensættes af partsudpegede medlemmer og en eller flere **opmænd**, typisk en højesteretsdommer. Udpegning sker via Arbejdsrettens formand fra en afgrænset liste af dommere, jf. § 27. Er der blandt de partsudpegede medlemmer enighed om eller flertal for udfaldet, træffes afgørelsen i overensstemmelse hermed. I øvrigt træffes afgørelsen af opmanden, jf. § 28, stk. 1.

Kendelsen skal afsiges snarest muligt og senest **6 uger** efter sagens optagelse til kendelse og skal ledsages af grunde, jf. § 28, stk. 2 og 5.

Kompetenceafgrænsningen mellem Arbejdsretten og faglig voldgift er blevet prøvet i flere sager. I AR 2018.0680 fastslog Arbejdsrettens retsformand, at ordet "kan" i en overenskomstbestemmelse om voldgift indebærer **valgfrihed** for forbundet – ikke enekompetence for voldgiftsretten. I FV2012.0103 afviste voldgiftsretten at behandle en fortolkningstvist om Hovedaftalens "to-skuds-regel", da hovedaftaler falder uden for voldgiftsrettens kompetence efter § 21, nr. 1.

Højesteret har i sag 217/2011 fastslået, at når der ikke foreligger en aftale om faglig voldgift, er det de almindelige domstole – ikke Arbejdsretten – der har kompetence til at afgøre tvisten om kompetencefordelingen.

LOV Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 21
Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 22, stk. 1
Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 27
Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28, stk. 1, 2, 5

PRAKSIS
Højesteret · Højesterets afgørelse om domstolenes kompetence i tvister om arbejdsmiljørepræsentanters beskyttelse uden overenskomst — 24.05.2012
Arbejdsretten · Kompetencestrid om udenlandsk arbejdskraft: Arbejdsretten kontra faglig voldgift — 10.05.2019
Arbejdsretten · Voldgiftsrettens kompetence: Afvisning af fortolkningstvist om Hovedaftalens 'to-skuds-regel' (§ 8, stk. 4) — 17.12.2012

§ 2 Fortolkningsprincipper i faglig voldgift: ordlyd, forhandlingshistorik og kutyme

Opmanden anvender en flerstrenget fortolkningsmetode, der tager udgangspunkt i overenskomstens **ordlyd**, men supplerer med **forhandlingsforløb**, **parternes praksis** og **formål**. Fortolkningsmetoden er dokumenteret i en lang række FV-kendelser.

Ordlyden som udgangspunkt: I FV 2017.0039 afviste opmanden en udvidende fortolkning af vikarprotokollatet i Industriens Overenskomst. Ordlyden og parternes implementeringsaftale fra 2011, der definerede et vikarbureau som en virksomhed med udsendelse som "hovedforretning", var afgørende:

> *"Da aftalen definerer et vikarbureau som en virksomhed, hvis hovedforretning er udsendelse, kan almindeligt medarbejderudlån ikke omfattes."*

Denne fortolkning blev fastholdt i FV 2018.0172 (Siemens Gamesa), hvor opmændene understregede, at en ændring af en fastslået retsstilling kræver "særdeles tungtvejende og helt nye beviser".

Ordlyden kan fraviges ved klar praksis: I FV2018.0007 (Skorstensfejeroverenskomsten) nåede opmanden til, at tilføjelsen "eller en tvist om afskedigelse" i voldgiftsbestemmelsen gav hjemmel til at prøve en afskedigelses rimelighed og udmåle godtgørelse. Ordlyden blev kombineret med parternes praksis, hvor tre tidligere sager (2000, 2003 og 2011) havde behandlet afskedigelser ved voldgift.

Formålsfortolkning: I FV2020-1012 fastslog opmanden, at et virksomhedstillæg udgjorde "personlig løn", der ikke måtte nedsættes som følge af overenskomstreguleringer. Ordlyden "personlige højere lønninger bibeholdes" blev fortolket i lyset af formålet om at sikre, at normallønsstigninger reelt slår igennem i den samlede løn.

I FV2025-1572 afviste opmanden, at en kritikfrist i Elektrikeroverenskomsten var absolut prækluderende, men fastslog, at fristen skaber en "stærk formodning" mod efterfølgende tilbagebetalingskrav. Bestemmelsen blev fortolket under inddragelse af dansk rets almindelige regler om *condictio indebiti*.

Sondring mellem pålagt og frivilligt arbejde: I FV2025-817 klarlagde opmanden forholdet mellem overenskomstens overarbejdsbestemmelse og merarbejdsbestemmelse. Sondringen mellem pålagt overarbejde (med tillæg) og frivilligt merarbejde (uden tillæg) blev forankret i ordlyden, hvor varslingskravet indikerer, at arbejdsgiveren har taget initiativet.

PRAKSIS	**Arbejdsretten** · Frivilligt merarbejde aflønnes uden overtidstillæg – fællesoverenskomst § 6 og § 7 afgrænset ved pålæg	23.03.2026
	Arbejdsretten · Fortolkning af kritikfrist i Elektrikeroverenskomsten vedrørende modregning af for meget udbetalt løn (Condictio indebiti)	09.12.2025
	Arbejdsretten · Kendelse om fortolkning af særbestemmelse om personlig løn og forbud mod modregning af lønstigninger i virksomhedstillæg	18.02.2022
	Arbejdsretten · Fortolkning af Industriens Overenskomsts vikarprotokollat: Krav om at virksomheden er et egentligt vikarbureau (FV 2018.0172)	07.08.2019
	Arbejdsretten · Hjemmel til prøvelse af afskedigelsers rimelighed og udmåling af godtgørelse i skorstensfejeroverenskomsten	09.05.2018
	Arbejdsretten · Rækkevidde af vikarprotokollat ved udlån af medarbejdere mellem virksomheder	12.09.2017

§ 3 Procesfrister og søgsmålsfrister i det fagretlige system

Overenskomsternes procesfrister – særligt fristen for at begære faglig voldgift efter et fejlslagent mæglingsmøde – er i praksis behandlet som **præklusive søgsmålsfrister**, hvis overskridelse afskærer sagens videreførelse.

Den principielle kendelse FV2025-1508 fastslog dette klart for Kantineoverenskomstens 14-dages frist:

> *"Fristen på 14 dage i § 21, stk. 2, 2. afsnit, anses for at have karakter af en søgsmålsfrist, og overholdelse af fristen vil således som altovervejende hovedregel være en forudsætning for, at en sag, der ikke har kunnet opnås enighed om mellem parterne, kan undergives voldgiftsbehandling."*

Opmændene understregede, at fristens formål er at sikre den modstående organisation klarhed over, om en tvist agtes videreført. Udløber fristen uden orientering, etableres der en **beskyttelsesværdig forventning** om, at sagen er afsluttet. Afvisning kan undgås ved aftale om fravigelse eller ved "ganske særlige omstændigheder".

Reklamationsfrister ved afskedigelse: Højesteret fastslog i BS-27911/2020-HJR, at Hovedaftalens 14-dages frist for lokal forhandling ikke blot er en procesregel for det fagretlige system, men en **materiel reklamationspligt**:

> *"Bestemmelsen indeholder således en reklamationspligt, som skal opfyldes af den opsagte medarbejder eller på dennes vegne som betingelse for, at der kan kræves godtgørelse med hjemmel i Hovedaftalen. Denne pligt til at gøre indsigelse inden for en kort frist gælder, uanset om kravet på godtgørelse for usaglig opsigelse efterfølgende forfølges fagretligt [...] eller om kravet forfølges af den opsagte selv ved de almindelige domstole."*

Højesteret understregede, at dette sikrer lighed i retstillingen mellem organiserede og uorganiserede lønmodtagere.

Processkriftfrister: I AR2016.0083 idømte Arbejdsretten en bod på 10.000 kr. for ca. 10 timers overskridelse af fristen for svarskrift i en faglig voldgiftssag. Retten afviste, at den korte forsinkelse var undskyldelig, og fastslog, at overtrædelser af procesfrister ikke skal gå ubødet:

> *"Det taler ikke for bortfald af eller for en lavere bod, at den pågældende voldgiftssag ikke blev begæret udsat, idet en beslutning herom ikke kun vil bero på den pågældende parts vurdering af forsinkelsens betydning."*

LOV	Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12	
PRAKSIS	**Højesteret** · Betydningen af overenskomstmæssige frister ved sagsanlæg om godtgørelse for usaglig opsigelse ved de almindelige domstole	26.05.2021
	Arbejdsretten · Afskæring fra Faglig Voldgift ved Overskridelse af 14-dagesfrist for begæring i Kantineoverenskomsten	02.12.2025
	Arbejdsretten · Bod for overskridelse af frist for svarskrift i faglig voldgiftssag	30.05.2017

§ 4 Afskedigelsessaglighed og ledelsesrettens grænser

Prøvelse af afskedigelsers saglighed er et af de hyppigste emner i faglig voldgift. Retsgrundlaget er typisk Hovedaftalens § 4, stk. 3 (DA/FH-området) eller tilsvarende overenskomstbestemmelser. Praksis viser flere centrale mønstre.

Bevisbyrde og rimelighedskrav: Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at opsigelsen er rimeligt begrundet i lønmodtagerens eller virksomhedens forhold, når opsigelsesgrunden anfægtes. I FV2018.0007 fastslog opmanden, at voldgiftsretten kan prøve en afskedigelses rimelighed og udmåle godtgørelse, men at godtgørelsen – uden for Hovedaftalens område – udmåles som en "rimelig" kompensation ud fra de konkrete omstændigheder, ikke efter Afskedigelsesnævnets faste godtgørelsesniveauer.

Ledelsesretten ved arbejdsmangel: Arbejdsgiveren har et vidt skøn ved driftstilpasninger og personalereduktioner. I Afskedigelsesnævnets kendelse 20110397 fastslog opmanden dog en skærpet forpligtelse over for medarbejdere med **over 25 års anciennitet**:

> *"Det følger af Afskedigelsesnævnets praksis, at en virksomhed har en særlig forpligtelse til så vidt muligt at undlade at afskedige medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden den overvejende del af deres aktive arbejdsliv, og at det derfor påhviler en virksomhed ved afskedigelse af en medarbejder med 25 års anciennitet eller mere at godtgøre, at afgørende hensyn har gjort afskedigelse af en medarbejder med så høj anciennitet påkrævet."*

Skønnet kan tilsidesættes ved påvisning af usaglige hensyn – fx hvis arbejdsgiveren reelt erstatter den opsagte med en anden medarbejder kort tid efter opsigelsen, som det var tilfældet i skorstensfejeroverenskomstsagen FV2018.0007, hvor en ny svend blev ansat til at varetage den opsagtes opgaver under dennes sygemelding.

Kompetenceregler: En overenskomst, der udtrykkeligt nævner "tvist om afskedigelse" som grundlag for faglig voldgift, giver hjemmel til fuld prøvelse af saglighed og godtgørelse. Udenfor Hovedaftalens område kan godtgørelsesniveauerne afvige fra Afskedigelsesnævnets faste praksis.

PRAKSIS	**Arbejdsretten** · Hjemmel til prøvelse af afskedigelsers rimelighed og udmåling af godtgørelse i skorstensfejeroverenskomsten	09.05.2018

Arbejdsretten · Afskedigelsesnævnet: Saglighed af masseafskedigelser ved arbejdsmangel og hensyn til medarbejdere med over 25 års anciennitet 18.05.2011

§ 5 Bod ved overenskomstbrud og differenceprincippet

Bod for overenskomstbrud udmåles efter lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12. Praksis viser, at bodsudmålingen hviler på **differenceprincippet** – arbejdsgiverens besparelse ved bruddet – som hovedregel suppleret med et **pønalt tillæg**.

Differenceprincippet i praksis: I FV2018.0125 (Adecco/Metro-projektet) tilkendte opmændene en samlet bod på 18.350.000 kr. for systematisk underbetaling af ca. 900 vikarer. Opmændene forkastede fagforeningens ekstrapolationsmodel baseret på pensionsmåneder og lagde i stedet virksomhedens revisorpåtegnede individuelle opgørelser til grund. Ved bodsudmålingen blev der taget hensyn til formildende omstændigheder:

> *"Hensyn må imidlertid også tages til, at sagen har været gennem en langstrakt fagretlig behandling og angået forståelsen af bestemmelser i Overenskomsten, som ikke alle har været lige let forståelige."*

I sag 2022-740 (Greenpeas Enterprise) nedsatte sekretariatslederen boden fra en beregnet difference på over 5 mio. kr. til **1.000.000 kr.** under hensyn til, at overenskomsten ikke indeholdt en garanteret minimumsløn, og at Covid-19-pandemien sandsynligvis havde påvirket medarbejdernes akkordindtjening.

Differencekrav ved konkurs: I sag 2025-200 gav opmanden 3F fuldt medhold i et differencekrav på 1.434.920,30 kr. mod et konkursramt selskab. Opmanden fastslog, at 3F som overenskomstpart havde en berettiget interesse i afklaringen, selv uden udsigt til dækning fra konkursboet, fordi kendelsen ville blive brugt som bevis i en fremtidig sag om omgåelse mod koncernmoderen.

Bevisbyrde ved varierende arbejdstid: Bevisbyrden for, at der er indgået gyldige aftaler om varierende ugentlig arbejdstid, påhviler den part, der gør gældende at aftalen eksisterer. Kan bevisbyrden ikke løftes, aflønnes medarbejderne efter overenskomstens almindelige regler, jf. sag 2025-200.

Bod kræver culpa: Ikke ethvert overenskomstbrud udløser bod. Det kræves, at arbejdsgiveren har handlet bevidst eller med betydelig uagtsomhed. Et rent fortolkningsspørgsmål, der først afklares ved opmandskendelsen, kan medføre nedsættelse eller bortfald af bod.

LOV Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12

PRAKSIS
Arbejdsretten · Differencekrav mod konkursramt entreprenørselskab: Overtrædelse af Bygningsoverenskomst ved uretmæssig anvendelse af varierende arbejdstid 25.08.2025

Arbejdsretten · Akkordtakstbrud i Jordbrugsoverenskomsten 2015-2018: Greenpeas Enterprise ApS idømt bod for underbetaling 11.01.2024

Arbejdsretten · Millionbod til Adecco: Overenskomstbrud vedrørende tillægsbetaling på Metro-projektet 11.02.2020

§ 6 Hovedentreprenørers hæftelse og omgåelse via underentreprise

Overenskomsternes bestemmelser om brug af underentreprenører pålægger hovedentreprenører en forpligtelse til at sikre, at overenskomsten efterleves – også af underentreprenører.

I sag 2024-333/2024-1092 (Eurodan-Huse) fastslog Arbejdsretten, at tiltrædelsesoverenskomstens § 9 indebærer en overenskomstmæssig forpligtelse til ved stikprøvekontrol eller på anden måde at sikre sig, at underentreprenøren betaler overenskomstmæssig løn. Pligten gælder, **uanset om underentreprenøren selv er overenskomstdækket**:

> *"Forpligtelsen indebærer en pligt til ved stikprøvekontrol eller på anden måde at sikre sig, at underentreprenøren betaler løn i overensstemmelse med de tiltrådte overenskomster."*

Boden blev dog sat til kun **100.000 kr.** (rent pønalt element), fordi underentreprenørernes egne overenskomster gav medarbejderne et direkte krav mod dem, og retten derfor fravig differenceprincippet.

I sag 2022-668 fastslog Arbejdsretten, at et påstået underentrepriseforhold mellem en litauisk byggevirksomhed og et andet litauisk selskab var en **uægte underentreprise** ("arme-og-ben-virksomhed"). Retten fandt, at kontrakten manglede reel opgavebeskrivelse og økonomisk risiko, og at den danske virksomhed reelt ledede og instruerede arbejdet. Virksomheden blev idømt **250.000 kr.** i bod for overenskomstbrud.

I FV 2017.0107 frifandt opmanden HedeDanmark for brud på oplysningspligten i § 34, stk. 4 om underentreprenørers overenskomstforhold. Opmanden fandt, at mundtlige aftaler er tilstrækkelige i branchen, og at virksomhedens digitale samarbejdskodeks opfyldte kravet, forudsat at underentreprenøren modtager oplysningerne senest ved aftalens indgåelse.

PRAKSIS	**Arbejdsretten** · Eurodan-Huse idømt bod for manglende sikring af underentreprenørers overenskomstefterlevelse (§ 9 fortolkning)	26.05.2025
	Arbejdsretten · Bodskrav mod A for omgåelse af mureroverenskomsten via uægte underentreprise	23.09.2024
	Arbejdsretten · Oplysningspligt om overenskomstforhold i entrepriseforhold hos HedeDanmark	04.07.2018

§ 7 EU-rettens indvirkning: deltidsdirektivet tilsidesætter overenskomstbestemmelser med tilbagevirkende kraft

EU-Domstolens fortolkning af deltidsdirektivet har i 2026 vist sig at have vidtrækkende konsekvenser for danske overenskomstbestemmelser. To principielle faglige voldgiftskendelser – begge afsagt den 4. februar 2026 – fastslog, at etablerede danske overenskomstregler om merarbejde strider mod EU-ret.

I FV2025-528 (Industriens Overenskomst) kendte opmændene bestemmelserne om, at deltidsansatte først modtager overarbejdstillæg ved overskridelse af fuldtidsnormen på 37 timer, i strid med EU's deltidsdirektiv. Opmændene afviste arbejdsgiversidens argument om, at reglerne fremmer fuldtidsbeskæftigelse:

> *"Fastsættelsen af en ens tærskel for deltidsansatte og fuldtidsansatte med hensyn til, hvornår der tildeles overtidstillæg for overarbejde, kan ikke hvad angår deltidsansatte opfylde formålet om at afholde arbejdsgiverne fra at pålægge arbejdstagerne overarbejde."*

Kendelsen har virkning **tilbage til protokollatets ikrafttræden i 2001** – med forbehold for almindelige forældelsesregler.

I FV2025-795 (offentlige overenskomster) nåede en parallel voldgiftsret til samme resultat for KL, RLTN og staten. Opmændene afviste arbejdsgivernes argument om bristede forudsætninger:

> *"Det vil være en meget vidtgående konsekvens at lade overtidshonoreringen ved arbejde ud over fuldtidsnormen bortfalde for at undgå forskelsbehandling af deltidsansatte [...] Overholdelsen af deltidsdirektivet må derimod ske ved, at deltidsansatte modtager overtidshonorering ved arbejde udført i spændet mellem deres deltidsnorm og fuldtidsnormen."*

Forskelsbehandlingsforbuddet gælder også ved frivilligt (ikke-pålagt) merarbejde samt ved honorering i form af afspadsering. Virkning: fra **1. januar 2001** for KL/RLTN, fra **20. januar 2000** for staten.

Disse kendelser illustrerer, at faglig voldgift – via overenskomstparternes implementeringsaftaler – fungerer som det forum, hvor EU-rettens krav gennemtvinges i det danske overenskomstsystem, potentielt med tilbagevirkende kraft over årtier.

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Deltidsansattes ret til overarbejdsbetaling: Industriens overenskomster i strid med EU-ret efter Lufthansa- og Dialyse-dommene 04.02.2026

Arbejdsretten · Overenskomststridig forskelsbehandling af deltidsansatte: Krav om overtidstillæg ved arbejde op til fuldtidsnormen 04.02.2026

§ 8 Overenskomstintegrerede offentligretlige regler og fagretlig håndhævelse

Overenskomstbestemmelser, der integrerer offentligretlige regler i overenskomsten, kan håndhæves fagretligt **uden forudgående myndighedsafgørelse**. Det fastslog opmændene i FV 2019.0145 (Maleroverenskomsten).

Opmændene – tre højesteretsdommere, heriblandt Oliver Talevski som formand – fastslog, at Maleroverenskomstens § 10, stk. 2, der bestemmer at parterne "nøje [skal] følge alle givne sikkerheds- og velfærdsbestemmelser", indebærer en **kontraktlig integration** af de offentligretlige regler. Dette er ikke en delegation af Arbejdstilsynets kompetence, men en **parallel håndhævelse**:

- Arbejdstilsynets beføjelser består fuldt uberørte ved siden af den fagretlige håndhævelse
- Parternes historiske praksis siden 1973 bekræfter, at hundredvis af sager er behandlet og forligt uden myndighedens mellemkomst
- Begrænsninger i adgangen til det fagretlige system kræver klar hjemmel i overenskomsten

Kendelsen understøttes af Malerforbundets kongresberetning fra 1974:

> *"Det ligger derfor klart, at misligheder af enhver art inden for området kan behandles fagretsligt således at vi selv får hånd i hanke med disse spørgsmål og ikke behøver at afvente en løsning fra de offentlige myndigheder."*

Denne praksis er af betydning for alle overenskomster, der integrerer offentligretlige standarder (arbejdsmiljø, ligebehandling mv.) som overenskomstbestemmelser.

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Krav om forudgående afgørelse fra Arbejdstilsynet ved brud på maleroverenskomstens arbejdsmiljøregler 01.07.2020

§ 9 Sammenfatning af praksis og centrale tendenser

Praksis fra faglig voldgift tegner et billede af et modent og effektivt tvistløsningssystem med flere markante tendenser:

- **Ordlydsfortolkning med korrektiv:** Opmanden tager udgangspunkt i overenskomstens ordlyd, men inddrager forhandlingsforløb, parternes praksis og formål. Klare definitioner – som implementeringsaftalen om vikarprotokollatet – respekteres strengt, og en ændring af fastslået retsstilling kræver tungtvejende beviser.
- **Præklusive frister:** Procesfrister for begæring af faglig voldgift behandles som søgsmålsfrister, hvis overskridelse som altovervejende hovedregel afskærer sagens videreførelse. Højesteret har bekræftet, at overenskomstmæssige reklamationsfrister gælder som materielle betingelser, uanset om sagen forfølges fagretligt eller ved domstolene.
- **Bodsudmåling:** Differenceprincippet er det bærende princip for bodsudmåling, men det konkrete niveau afhænger af formildende omstændigheder (fortolkningstvivl, medarbejdernes egen interesse, langstrakt sagsbehandling) og kan fraviges, når underentreprenørerne selv er overenskomstdækkede.
- **Hovedentreprenørhæftelse:** Hovedentreprenører har en aktiv sikringspligt over for underentreprenørers overenskomstefterlevelse, og uægte underentrepriser gennemskæres med bodsansvar.
- **EU-rettens gennemslagskraft:** Faglig voldgift har vist sig som det forum, hvor EU-rettens krav gennemtvinges i overenskomstsystemet. Deltidsdirektivets krav om ligebehandling har tilsidesat årtiers dansk overenskomstpraksis med tilbagevirkende kraft til direktivets implementering.
- **Opmandens rolle:** Når de partsudpegede medlemmer ikke kan opnå flertal, træffer opmanden – typisk en højesteretsdommer – afgørelsen alene. Denne mekanisme sikrer, at selv komplekse fortolkningstvister afgøres med autoritet og konsistens.

LOV Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 21

Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28, stk. 1

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 7	Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 21
Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 22	Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 27
Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 28	Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 32

MATERIALE Citerede afgørelser

24 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 2

26.05.2021	Betydningen af overenskomstmæssige frister ved sagsanlæg om godtgørelse for usaglig opsigelse ved de almindelige domstole	bs-27911-2020-hjr

24.05.2012	Højesterets afgørelse om domstolenes kompetence i tvister om arbejdsmiljørepræsentanters beskyttelse uden overenskomst	217-2011

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET 22

23.03.2026	Frivilligt merarbejde aflønnes uden overtidstillæg – fællesoverenskomst § 6 og § 7 afgrænset ved pålæg	FV2025-817
04.02.2026	Deltidsansattes ret til overarbejdsbetaling: Industriens overenskomster i strid med EU-ret efter Lufthansa- og Dialyse-dommene	FV2025-528
04.02.2026	Overenskomststridig forskelsbehandling af deltidsansatte: Krav om overtidstillæg ved arbejde op til fuldtidsnormen	FV2025-795
09.12.2025	Fortolkning af kritikfrist i Elektrikeroverenskomsten vedrørende modregning af for meget udbetalt løn (Condictio indebiti)	FV2025-1572
02.12.2025	Afskæring fra Faglig Voldgift ved Overskridelse af 14-dagesfrist for begæring i Kantineoverenskomsten	FV2025-1508
25.08.2025	Differencekrav mod konkursramt entreprenørselskab: Overtrædelse af Bygningsoverenskomst ved uretmæssig anvendelse af varierende arbejdstid	2025-200
26.05.2025	Eurodan-Huse idømt bod for manglende sikring af underentreprenørers overenskomstefterlevelse (§ 9 fortolkning)	2024-333 og 2024-1092
23.09.2024	Bodskrav mod A for omgåelse af mureroverenskomsten via uægte underentreprise	2022-668
11.01.2024	Akkordtakstbrud i Jordbrugsoverenskomsten 2015-2018: Greenpeas Enterprise ApS idømt bod for underbetaling	2022-740
18.02.2022	Kendelse om fortolkning af særbestemmelse om personlig løn og forbud mod modregning af lønstigninger i virksomhedstillæg	FV2020-1012
01.07.2020	Krav om forudgående afgørelse fra Arbejdstilsynet ved brud på maleroverenskomstens arbejdsmiljøregler	FV 2019.0145
11.02.2020	Millionbod til Adecco: Overenskomstbrud vedrørende tillægsbetaling på Metro-projektet	FV2018.0125
07.08.2019	Fortolkning af Industriens Overenskomsts vikarprotokollat: Krav om at virksomheden er et egentligt vikarbureau (FV 2018.0172)	FV 2018.0172
10.05.2019	Kompetencestrid om udenlandsk arbejdskraft: Arbejdsretten kontra faglig voldgift	AR 2018.0680
04.07.2018	Oplysningspligt om overenskomstforhold i entrepriseforhold hos HedeDanmark	FV 2017.0107
09.05.2018	Hjemmel til prøvelse af afskedigelsers rimelighed og udmåling af godtgørelse i skorstensfejeroverenskomsten	FV2018.0007
12.09.2017	Rækkevidde af vikarprotokollat ved udlån af medarbejdere mellem virksomheder	FV 2017.0039
30.05.2017	Bod for overskridelse af frist for svarskrift i faglig voldgiftssag	AR2016.0083
13.06.2014	Ulovlig konflikt: 3F's krav om indbetaling til egen feriekasse over for uorganiseret v irksomhed var usagligt	AR2013.0681

17.12.2012	Voldgiftsrettens kompetence: Afvisning af fortolkningstvist om Hovedaftalens 'to-skuds-regel' (§ 8, stk. 4)	FV2012.0103
18.05.2011	Afskedigelsesnævnet: Saglighed af masseafskedigelser ved arbejdsmangel og hensyn til medarbejdere med over 25 års anciennitet	20110397
18.10.2010	Opmandskendelse om lærlinges betalingspligt for udleveret værktøj efter ophør af uddannelsesaftale	FV2010.0197

13 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over ferieloven — feriegodtgørelse og ferieafregning

Beregning, afregning og overenskomstmæssige tvister om feriegodtgørelse

Version 2 Opdateret 27. jun. 2026 19 afgørelser · 2013–2026 Læs online

INTRODUKTION

Ferieretten reguleres af ferieloven (lov nr. 60 af 30. januar 2018, konsolideret i lovbekendtgørelse nr. 1522 af 11. december 2024), der med virkning fra 1. september 2020 indførte samtidighedsferie med et 16-måneders vindue for optjening og afholdelse. Feriegodtgørelse på 12,5 procent af lønindkomsten udgør den grundlæggende betalingsform for lønmodtagere uden løn under ferie, mens funktionærer modtager løn under ferie plus ferietillæg. Praksis fra Højesteret, faglig voldgift ved Arbejdsretten, Tvistighedsnævnet og EU-Domstolen belyser centrale stridspunkter om beregningsgrundlag (provision, overarbejde, særlig opsparing), sygeferiegodtgørelsens pensionsmæssige konsekvenser, elevers ferierettigheder og strafansvar for manglende indbetaling til FerieKonto.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Feriegodtgørelse udgør 12,5 procent af den samlede ferieberettigende løn for lønmodtagere uden løn under ferie, jf. ferieloven § 16, stk. 2.

02 Kompensation for mistet provision under ferie beregnes som 12,5 procent af provisionen i det forudgående optjeningsår — ikke som et løbende gennemsnit af de seneste måneders provision.

03 Et kalenderår udgør en repræsentativ referenceperiode i EU-rettens forstand ved beregning af provisionskompensation under ferie.

04 Feriegodtgørelse af særlig opsparing under bygge- og anlægsoverenskomster kræver udtrykkelig overenskomsthjemmel — ordlyden er afgørende.

05 Overarbejdstimer opsparet i timebank er ikke 'sædvanlig og fast påregnelig løn' og udløser ikke feriegodtgørelse for funktionærlignende ansatte.

06 Kørselsgodtgørelse er godtgørelse af udgifter — ikke vederlag — og indgår ikke i feriegodtgørelsesgrundlaget.

07 Sygeløn ('fuld løn under sygdom') er ikke ferieberettigende løn i overenskomstens forstand og udløser ikke feriegodtgørelse, fritvalg, SH-betaling eller pensionsbidrag.

08 Pensionsbidrag skal beregnes af sygeferiegodtgørelse i hele sygeperioden, når overenskomstens pensionsbestemmelse er generelt formuleret og ferieloven har ophævet den tidligere 120-dages grænse.

09 Elever med uddannelsesaftale har ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår efter ansættelsesforholdets begyndelse, og arbejdsgiveren kan ikke modregne feriepenge optjent fra lærlingens bijob.

10 En brugervirksomhed hæfter for vikarers feriegodtgørelse ved overenskomstbrud, men ikke for vikarbureauets manglende betalingsevne eller -vilje.

11 Manglende indbetaling af feriegodtgørelse til FerieKonto er strafbelagt med bøde – efter 2018-ferieloven svarende til 20-25 procent af det unddragne beløb, dog mindst 3.500 kr.

12 EU-rettens artikel 7 i arbejdstidsdirektivet garanterer mindst 4 ugers betalt ferie; fortabelse forudsætter at arbejdsgiveren forudgående har oplyst lønmodtageren og opfordret til afholdelse.

13 Den danske 5. ferieuge er national overopfyldelse uden samme EU-retlige fortabelsesbeskyttelse som de første 4 uger.

§ 1 Ferielovens grundlæggende regler om feriegodtgørelse og ferieafregning

Ferieretten hviler på ferieloven, der med virkning fra 1. september 2020 indførte samtidighedsferie. Lønmodtageren optjener ferie i ferieåret 1. september–31. august og kan afholde den i ferieafholdelsesperioden 1. september–31. december det efterfølgende år – et 16-måneders vindue.

Der gælder to grundlæggende betalingsformer:

- **Løn under ferie plus ferietillæg**: Funktionærer og andre med ret til fuld løn under sygdom modtager deres sædvanlige løn under ferie plus et ferietillæg, der i ferieloven udgør 1 procent, jf. ferieloven § 16, stk. 1. For statens ansatte er ferietillægget erstattet af en særlig feriegodtgørelse på 2,02 procent, jf. cirkulære om aftale om ferie.
- **Feriegodtgørelse 12,5 procent**: Lønmodtagere uden løn under ferie modtager feriegodtgørelse beregnet som 12,5 procent af lønindkomsten, jf. ferieloven § 16, stk. 2.

Optjeningsgrundlaget er defineret i ferieloven § 5: retten til betalt ferie optjenes med 2,08 dage for hver måneds ansættelse. Under sygefravær, barsel, orlov og hjemsendelse uden løn optjenes der som udgangspunkt ikke ferie, jf. § 5, stk. 2, dog med den væsentlige undtagelse at lønmodtagere uden fuld løn under sygdom optjener *sygeferiegodtgørelse* fra 2. sygefraværsdag, jf. § 5, stk. 3.

Om den lovgivningsmæssige baggrund konkluderede Betænkning nr. 1568/2017 fra Ferielovsudvalget (betænkning_id 614), at samtidighedsferie ville bringe Danmark i overensstemmelse med den europæiske norm og sikre, at nyansatte lønmodtagere ikke oplever en feriefattig startperiode.

LOV Ferieloven § 5 Ferieloven § 16, stk. 1, 2

§ 2 Beregningsgrundlaget – hvad indgår i den ferieberettigende løn?

Det centrale fortolkningsspørgsmål i praksis er, hvilke løndele der skal medregnes i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse. Forarbejderne til ferieloven § 5 fastslår, at optjening sker på grundlag af den samlede lønindkomst – alle løndele inklusive tillæg, provision, bonus og overarbejdsbetaling.

I overenskomstforhold er spørgsmålet ofte mere nuanceret, fordi overenskomstens feriebestemmelser regulerer beregningsgrundlaget specifikt. Praksis viser følgende mønstre:

- **Overarbejdstimer i timebank** er ikke fast påregnelig løn og udløser ikke feriegodtgørelse for ansatte på funktionærlignende vilkår, der har valgt ferie med løn.
- **Kørselsgodtgørelse** anses for udgiftsgodtgørelse, ikke vederlag for arbejde, og indgår ikke i beregningsgrundlaget.
- **Særlig opsparing** kræver udtrykkelig overenskomsthjemmel for at udløse feriegodtgørelse.

Disse principper blev fastslået i den centrale faglige voldgift FV2019.0044, hvor opmanden gav delvist medhold til 3F: feriegodtgørelse af særlig opsparing blev tilkendt med henvisning til Bygningsoverenskomstens § 9, stk. 15, der udtrykkeligt hjemler 12,5 procent af beløbet, mens krav om feriegodtgørelse af overtimer og kørselsgodtgørelse blev afvist.

I den nyeste praksis fastslog FV2025-456, at begrebet "fuld løn" under sygdom efter KIF-særbestemmelserne *ikke* er ferieberettigende:

> *"Den løn, som en ansat modtager under sygdom er – uanset at den er 'fuld' – således ikke ferieberettigende. Dermed skal lønnen – uanset at den er 'fuld' – heller ikke omfatte fritvalg, pension og søgnehelligdagstillæg."*

LOV	Ferieloven § 5 · Ferieloven § 16, stk. 2	
PRAKSIS	**Arbejdsretten** · Fortolkning af "fuld løn" under sygdom: Omfatter sygeløn på KIF-området fritvalg, pension og SH-betaling?	18.02.2026
	Arbejdsretten · Feriegodtgørelse af særlig opsparing, overtimer og kørselsgodtgørelse for ansatte på funktionærlignende vilkår	17.12.2019

§ 3 Provision og feriegodtgørelse – Højesterets beregningsprincipper

Et særligt beregningsspørgsmål opstår for provisionslønnede funktionærer: hvordan kompenseres for den provision, der mistes under ferie? Ferieloven § 23, stk. 2 (videreført fra den tidligere ferielov) giver provisionslønnede ret til kompensation, og forarbejderne angiver, at kompensationen beregnes som 12,5 procent af provisionen i det forudgående optjeningsår.

Højesteret afgjorde dette principielt i BS-2518/2019-HJR den 19. november 2019 (sagen om en tandplejer med provisionslønnet ansættelse):

> *"Højesteret finder ligesom landsretten, at A i medfør af ferielovens § 23, stk. 2, 3. pkt., sammenholdt med forarbejderne hertil, ikke har krav på at blive kompenseret på anden måde end ved at have ret til feriegodtgørelse på 12,5 % af provisionen i det forudgående kalenderår (optjeningsåret)."*

Højesteret afviste dermed en alternativ beregningsmetode baseret på et løbende 3-måneders gennemsnit og fastslog, at den danske model – med et helt kalenderår som referenceperiode – ikke er i strid med EU-Domstolens Lock-dom (C-539/12) om retten til "normal løn" under ferie. Et kalenderår udgør en repræsentativ referenceperiode i EU-rettens forstand.

Kort efter, den 12. december 2019, afviste Højesteret i BS-28408/2019-HJR og BS-28403/2019-HJR direkte anke fra Sø- og Handelsretten i to lignende provisionssager, da det principielle spørgsmål allerede var afklaret, og de resterende spørgsmål angik konkret bevisvurdering.

LOV Ferieloven § 23, stk. 2

PRAKSIS
- **Højesteret** · Højesterets afvisning af direkte anke i sag om provision og feriegodtgørelse 12.12.2019
- **Højesteret** · Højesterets afvisning af anke fra Sø- og Handelsretten i sag om provisionskompensation under ferie 12.12.2019
- **Højesteret** · Kompensation for mistet provision under ferie og betydning af ændrede tilskudsvilkår 19.11.2019

§ 4 Sygeferiegodtgørelse og pensionsbidrag – overenskomstmæssige konsekvenser

Sygeferiegodtgørelse – der optjenes af lønmodtagere uden fuld løn under sygdom, jf. ferieloven § 5, stk. 3 – har givet anledning til principiel praksis om pensionsbidrag.

I FV2015.0018 fastslog opmanden, at der under Frisør- og Kosmetikeroverenskomsten skal beregnes pensionsbidrag (12 procent) *og* sundhedsbidrag af den sygeferiegodtgørelse, der udbetales til ansatte under sygdom:

> *"En umiddelbar sproglig forståelse af § 18, stk. 1, 2. afsnit, og § 19, stk. 2, fører klart til, at der også skal indbetales pensionsbidrag af ferie- og SH-godtgørelsen efter § 19, stk. 2."*

Dette princip blev videreført i FV 2018.0080, der angik den ændrede ferielov efter 2015, hvor den tidligere 120-dages begrænsning for sygeferiegodtgørelse blev ophævet. Opmanden fandt, at overenskomstens pensionsbestemmelse var af generel karakter og ikke indeholdt en selvstændig begrænsning, hvorfor pensionsbidrag nu skal betales af sygeferiegodtgørelse i *hele* sygeperioden.

Modsat fastslog FV2025-456, at selve sygelønnen ("fuld løn under sygdom") under KIF-særbestemmelserne ikke er ferieberettigende og derfor heller ikke danner grundlag for fritvalg, pension eller SH-betaling. Afgørelsen viser, at sondringen mellem *sygeløn* (ikke ferieberettigende) og *sygeferiegodtgørelse* (ferieberettigende) er afgørende i overenskomstfortolkningen.

Ydelsestype	Ferieberettigende?	Pensionsgivende?
Sygeferiegodtgørelse (§ 5, stk. 3)	Ja	Ja, ved generel overenskomstformulering
Sygeløn / "fuld løn under sygdom"	Nej	Nej

LOV Ferieloven § 5, stk. 3

PRAKSIS
- **Arbejdsretten** · Fortolkning af "fuld løn" under sygdom: Omfatter sygeløn på KIF-området fritvalg, pension og SH-betaling? 18.02.2026

	Arbejdsretten · Pensionsbidrag af sygeferiegodtgørelse ved langtidssygdom: Forholdet mellem overenskomstbegrænsning og ferieloven	30.11.2018
	Arbejdsretten · Krav om Pensions- og Sundhedsbidrag af Sygeferiegodtgørelse under Frisør- og Kosmetikeroverenskomsten	22.12.2015

§ 5 Elevers og lærlinges feriegodtgørelse – Tvistighedsnævnets praksis

Elever med uddannelsesaftale er undergivet særlige ferieregler. Ferieloven § 9 sikrer, at elever har ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår efter ansættelsens begyndelse, og arbejdsgiveren betaler løn under ferien, hvis eleven ikke har optjent ret til løn eller feriegodtgørelse andetsteds.

Tvistighedsnævnet har behandlet flere principielle tvister:

Ret til løn under ferie efter skolepraktik: I sag 19/08305 blev en frisørelev, der havde været i skolepraktik (uden ansættelsesforhold) og derefter tiltrådte en ny uddannelsesaftale, tilkendt ferie med løn. Nævnets flertal fandt, at ferieloven § 9, stk. 1 beskytter elevens ret til betalt ferie i det første hele ferieår *efter den aktuelle ansættelse*, uanset tidligere uddannelsesforhold i skolepraktik.

Lærlingens bijob og modregning: I sag 01.2018 fastslog et flertal, at en arbejdsgiver ikke kan modregne feriepenge optjent fra lærlingens bijob i den løn, der skal betales under ferie. Feriepengene fra bijobbet skal bruges til at afholde ferie fra bijobbet, og lærepladsen er selvstændigt forpligtet.

Udbetaling ved feriehindring: I sag 47.2017 tilkendte nævnets flertal udbetaling af løn for ikke-afholdt ferie tildelt efter § 9, da eleven var forhindret i at afholde ferien på grund af sygdom og barsel.

Manglende feriegodtgørelse ved fratræden: I sag 20/07980 og sag 24/12116 blev arbejdsgivere pålagt at betale manglende feriegodtgørelse beregnet som 12,5 procent af den ferieberettigende løn, da de ikke havde indbetalt til FerieKonto ved elevens fratræden.

Modregning i feriepenge ved retsstridigt forhold: I sag 22/15297 fandt nævnet, at virksomheden var berettiget til at modregne i feriepenge, da eleven uberettiget havde ophævet uddannelsesaftalen og dermed begået et retsstridigt forhold, jf. ferieloven § 29.

LOV	Ferieloven § 9 · Ferieloven § 29	
PRAKSIS	**Tvistighedsnævnet** · Kosmetikerelev tilkendt feriegodtgørelse, SH-betaling og refusion for lægeerklæringer efter afkortet uddannelsesaftale	16.05.2025
	Tvistighedsnævnet · Godtgørelse for elevs ophævelse af uddannelsesaftale og modregning i feriepenge	29.03.2023
	Tvistighedsnævnet · Sag om manglende betaling af feriegodtgørelse	26.10.2020
	Tvistighedsnævnet · Tvist om ret til løn under ferie for frisørelev	15.06.2020
	Tvistighedsnævnet · Ret til løn under ferie for lærling med bijob	18.06.2018
	Tvistighedsnævnet · Ret til udbetaling af elevferie ved feriehindring	30.11.2017

§ 6 Overenskomstmæssige tvister om feriegodtgørelse af overarbejde, akkord og SH-betaling

I bygge- og anlægssektoren har forholdet mellem elevers og svendes ferierettigheder givet anledning til vedvarende fortolkningstvister.

I FV2020-906 fastslog opmanden, at elever under Bygge- og Anlægsoverenskomsten *ikke* har krav på feriegodtgørelse eller SH-betaling af overarbejdstillæg. Begrundelsen var, at elevkapitlets § 16 om overarbejde indeholder selvstændige beregningsregler, og at elever – i modsætning til svende – har ret til fuld løn under ferie efter ferieloven § 9. De to systemer kan ikke blandes.

Omvendt fastslog FV2021-385 (kendelsen om lærlinges pensionsret ved svendeakkord), at når svende tildeler akkordoverskud til lærlinge, skal der betales pension efter *svendesatsen* (12 procent, ikke 6 procent), fordi Bygningsoverenskomstens § 6 udtrykkeligt henviser til svendenes vilkår ved akkordtildeling. Princippet om udgiftsneutralitet sikrer, at arbejdsgiveren ikke opnår besparelse.

I FV2013.0101 blev Frederiksberg Forsyning pålagt en bod på 20.000 kr. for overenskomstbrud, idet virksomheden ensidigt havde ændret pensionsberegningen, så den ansattes egetbidrag ikke længere indgik i bruttolønnen og feriegrundlaget. Afgørelsen bekræfter, at ændringer i feriegrundlaget kræver overenskomstmæssig hjemmel.

LOV Ferieloven § 9

PRAKSIS
- **Arbejdsretten** · Lærlinges pensionsret ved deltagelse i svendeakkord: Krav om svendesats 08.10.2021
- **Arbejdsretten** · Krav på feriegodtgørelse og SH-betaling af elevers overarbejdstillæg under Bygge- og Anlægsoverenskomsten 09.11.2020
- **Arbejdsretten** · Overenskomstbrud om pensionsbidrag: Frederiksberg Forsyning skulle inkludere fuldt pensionsbidrag (16,9%) i bruttoløn og feriegrundlag 17.12.2013

§ 7 Brugervirksomheders hæftelse for vikarers feriegodtgørelse

Spørgsmålet om brugervirksomheders hæftelse for indlejede vikarers feriegodtgørelse blev principielt afklaret i FV 2020.1087 under VVS-overenskomsten.

To vikarer, ansat i vikarbureauet Maxtemp IVS og indlejet hos Københavns VVS A/S, krævede feriegodtgørelse udbetalt af brugervirksomheden efter vikarbureauets konkurs. Opmanden frifandt brugervirksomheden med en afgørende skelnen:

> *"Arbejdsretten finder derimod ikke grundlag for at fastslå, at en brugervirksomhed hæfter for vikarbureauets manglende betalingsevne eller betalingsvilje."*

Brugervirksomheden hæfter for direkte *overenskomstbrud* (fx forkert lønsats), men ikke for vikarbureauets *manglende betalingsevne*. Når vikarbureauet har vedstået betalingspligten men ikke udbetalt, er der tale om betalingsevne/-vilje, og lønmodtageren må søge dækning via Lønmodtagernes Garantifond eller konkursboet.

Afgørelsen afgrænser den kollektivretlige hæftelse og har betydning for den arbejdsretlige praksis om overenskomstovertrædelse.

PRAKSIS
- **Arbejdsretten** · Brugervirksomheds hæftelse for indlejede vikarers feriegodtgørelse ved vikarbureaus konkurs 15.12.2020

§ 8 Strafansvar for manglende indbetaling til FerieKonto

Ferielovens strafbestemmelse i § 46, stk. 1 rammer arbejdsgivere, der trods påkrav undlader at betale skyldig feriebetaling. Rigsadvokatmeddelelsen om sanktionen ved manglende indbetaling til FerieKonto fastsætter strafpåstande og vejleder anklagemyndighedens behandling.

Forarbejderne til 2018-ferieloven hævede bødeniveauet markant:

Forhold	Strafpåstand
Manglende betaling af skyldig feriebetaling trods påkrav (§ 46, stk. 1)	20-25 procent af det unddragne beløb, dog mindst 3.500 kr.
Manglende indbetaling til FerieKonto (bekendtgørelsen) — 1. gang	1.000 kr. pr. 3-måneders periode
Manglende indbetaling til FerieKonto — 2. gang	1.400 kr. pr. 3-måneders periode
Manglende indbetaling til FerieKonto — 3. gang	1.800 kr. pr. 3-måneders periode

Har arbejdsgiveren opnået en gevinst eller besparelse, der er væsentligt større end den sædvanlige bøde, fastsættes bøden med udgangspunkt i denne gevinst — herunder sparede morarenter (1,5 procent pr. påbegyndt måned).

FerieKonto har anmeldelseskompetencen, og anmeldelser forelægges statsadvokaten ved uenighed om tiltalespørgsmålet. Lønmodtageren selv er påtaleberettiget.

Administrativt skal bekendtgørelse om ferie iagttages: arbejdsgiveren indberetter feriegodtgørelse til Indkomstregisteret og indbetaler til FerieKonto eller feriekassen. For fratrådte lønmodtagere med løn under ferie skal indberetning ske senest den sidste dag i fratrædelsesmåneden, jf. bekendtgørelse om ferie § 7.

LOV Ferieloven § 46, stk. 1

§ 9 EU-retlig ramme: arbejdstidsdirektivets artikel 7 og fortabelsesforbuddet

Den EU-retlige ramme for ferieretten hviler på **arbejdstidsdirektivet 2003/88/EF art. 7**, der garanterer mindst 4 ugers årlig betalt ferie. EU-Domstolens praksis har fastlagt følgende principper:

- **Schultz-Hoff (C-350/06)**: Lønmodtageren har ret til økonomisk kompensation for ikke-afholdt ferie ved langtidssygdom.
- **KHS (C-214/10)**: En 15-måneders overførselsgrænse for sygdomsramte er forenelig med direktivet.
- **Bollacke (C-118/13)**: Arvinger har krav på økonomisk godtgørelse for den afdøde arbejdstagers ikke-afholdte ferie.
- **Max-Planck (C-684/16) og Kreuziger (C-619/16)**: Arbejdsgiverens fortabelse af ikke-afholdt ferie forudsætter, at arbejdsgiveren forudgående har *oplyst lønmodtageren* om den tilbageværende ferie og *opfordret* til afholdelse i ferieafholdelsesperioden.

Max-Planck/Kreuziger-doktrinen har haft direkte virkning i dansk ret og understøtter ferieloven § 28 om fortabelse af ikke-afholdt ferie. Arbejdsgiveren bærer bevisbyrden for, at oplysningspligten er opfyldt, og fortabelse kan ikke ske automatisk ved periodens udløb.

Den danske 5. ferieuge (ud over direktivets minimum på 4 uger) er national overopfyldelse. Højesteret bekræftede i BS-2518/2019-HJR, at EU-Domstolens Lock-dom (C-539/12) om provisionsberegning under ferie er forenelig med den danske model, hvor kompensationen beregnes som 12,5 procent af et helt optjeningsårs provision.

Afgrænsningen af feriehindringer — herunder sygdom, barsel og værnepligt — er præciseret i bekendtgørelse om feriehindringer og spiller sammen med EU-rettens fortabelsesforbud: feriehindret ferie kan ikke fortabes.

LOV Ferieloven § 28

PRAKSIS **Højesteret** · Kompensation for mistet provision under ferie og betydning af ændrede tilskudsvilkår 19.11.2019

§ 10 Overgangsordning, indefrosne feriemidler og FerieKonto-administration

Overgangen til samtidighedsferie den 1. september 2020 medførte en overgangsperiode (1. september 2019–31. august 2020), hvor lønmodtagerne optjente feriemidler, der blev indefrosset og overført til Lønmodtagernes Feriemidler. Disse udbetales ved pensionering, varig fraflytning eller dødsfald, med mulighed for førtidig udbetaling fra 2021.

Administrationen er reguleret i bekendtgørelse om forvaltning og administration af tilgodehavende feriemidler. Digitale selvbetjeningsløsninger på Borger.dk og Virk.dk er det primære kommunikationsgrundlag.

For den løbende ferieafregning gælder:

- **FerieKonto**: Hovedordningen for timelønnede uden overenskomstdækning — feriegodtgørelse indbetales af arbejdsgiveren og udbetales til lønmodtageren via Feriepengeinfo på borger.dk, jf. bekendtgørelse om ferie § 13.
- **Feriekortordning**: Ved kollektiv overenskomst kan kravet om indbetaling til FerieKonto fraviges, jf. ferieloven § 3, stk. 4 — udbredt i bygge- og anlægssektoren.
- **Uhævede feriepenge**: Overføres til Arbejdsmarkedets Feriefond, jf. ferieloven § 34 og bekendtgørelse om vedtægter for Arbejdsmarkedets Feriefond.

Ferieloven § 35 om ind- og udbetaling er den bestemmelse, der har undergået flest nyaffattelser siden lovens vedtagelse — senest ved lov af 12. december 2023 — som led i digitaliseringen af ferieadministrationen via FerieKonto og ATP.

Statens ansatte reguleres af cirkulære om aftale om ferie, der ved overenskomstforhandlingerne i 2024 forhøjede den særlige feriegodtgørelse til 2,02 procent. For statens ansatte på Færøerne gælder fortsat 1,5 procent, da store bededag ikke er afskaffet dér.

LOV Ferieloven § 34 Ferieloven § 35

§ 11 Sammenfatning og centrale praksistrends

Den samlede praksis om feriegodtgørelse og ferieafregning viser følgende gennemgående linjer:

- **Beregningsgrundlaget**: Hvad der er ferieberettigende løn, afhænger af overenskomstens ordlyd. Fast påregnelig løn, provision og særlig opsparing indgår, mens udgiftsgodtgørelse, overarbejdstimer i timebank og sygeløn som hovedregel ikke gør.
- **Provision under ferie**: Højesteret har med BS-2518/2019-HJR definitivt afgjort, at kompensation beregnes som 12,5 procent af det forudgående optjeningsårs provision – EU-retten stiller ikke krav om kortere referenceperioder.
- **Sondringen sygeløn/sygeferiegodtgørelse**: Sygeferiegodtgørelse efter ferieloven § 5, stk. 3 er ferieberettigende og kan være pensionsgivende. Sygeløn ("fuld løn under sygdom") er det som udgangspunkt ikke.
- **Elevers beskyttelse**: Tvistighedsnævnets praksis viser en funktionel fortolkning af ferieloven § 9, der sikrer elever betalt ferie gennem hele uddannelsen – uanset skolepraktikperioder, bijob eller feriehindringer.
- **Brugervirksomheds hæftelse**: Der gælder en klar grænse mellem overenskomstbrud (hæftelse) og vikarbureauets betalingsevne (ingen hæftelse).
- **Strafansvar**: 2018-ferieloven hævede bødeniveauet markant for manglende indbetaling til FerieKonto og sidestillede strafniveauet med Arbejdsrettens bodspraksis.
- **EU-retlig korrektion**: Fortabelse af ferie kan ikke ske automatisk – arbejdsgiverens oplysningspligt efter Max-Planck/Kreuziger er nu en integreret del af dansk ferieret.

Afgrænsning til relaterede emner: kollektivretlige bod- og sanktionssager om manglende feriegodtgørelse behandles under overenskomstovertrædelse; sygedagpenge i samspil med feriehindring under sygedagpenge; og overgang af ferie ved virksomhedsoverdragelse under virksomhedsoverdragelse-lvo.

LOV	Ferieloven § 5, stk. 3 · Ferieloven § 9 · Ferieloven § 46, stk. 1	
PRAKSIS	**Højesteret** · Kompensation for mistet provision under ferie og betydning af ændrede tilskudsvilkår	19.11.2019
	Arbejdsretten · Fortolkning af "fuld løn" under sygdom: Omfatter sygeløn på KIF-området fritvalg, pension og SH-betaling?	18.02.2026
	Arbejdsretten · Brugervirksomheds hæftelse for indlejede vikarers feriegodtgørelse ved vikarbureaus konkurs	15.12.2020
	Arbejdsretten · Feriegodtgørelse af særlig opsparing, overtimer og kørselsgodtgørelse for ansatte på funktionærlignende vilkår	17.12.2019

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Ferieloven § 5		Ferieloven § 11	
Ferieloven § 16	stk. 2	Ferieloven § 23	stk. 2
Ferieloven § 26		Ferieloven § 46	stk. 1

MATERIALE Citerede afgørelser

19 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 3

12.12.2019	Højesterets afvisning af anke fra Sø- og Handelsretten i sag om provisionskompensation under ferie	bs-28403-2019-hjr
12.12.2019	Højesterets afvisning af direkte anke i sag om provision og feriegodtgørelse	bs-28408-2019-hjr
19.11.2019	Kompensation for mistet provision under ferie og betydning af ændrede tilskudsvilkår	bs-2518-2019-hjr

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET 8

18.02.2026	Fortolkning af "fuld løn" under sygdom: Omfatter sygeløn på KIF-området fritvalg, pension og SH-betaling?	FV2025-456
08.10.2021	Lærlinges pensionsret ved deltagelse i svendeakkord: Krav om svendesats	FV2021-385
15.12.2020	Brugervirksomheds hæftelse for indlejede vikarers feriegodtgørelse ved vikarbureaus konkurs	FV 2020.1087
09.11.2020	Krav på feriegodtgørelse og SH-betaling af elevers overarbejdstillæg under Bygge- og Anlægsoverenskomsten	FV2020-906
17.12.2019	Feriegodtgørelse af særlig opsparing, overtimer og kørselsgodtgørelse for ansatte på funktionærlignende vilkår	FV2019.0044
30.11.2018	Pensionsbidrag af sygeferiegodtgørelse ved langtidssygdom: Forholdet mellem overenskomstbegrænsning og ferieloven	FV 2018.0080
22.12.2015	Krav om Pensions- og Sundhedsbidrag af Sygeferiegodtgørelse under Frisør- og Kosmetikeroverenskomsten	FV2015.0018
17.12.2013	Overenskomstbrud om pensionsbidrag: Frederiksberg Forsyning skulle inkludere fuldt pensionsbidrag (16,9%) i bruttoløn og feriegrundlag	FV2013.0101

TVISTIGHEDSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 7

16.05.2025	Kosmetikerelev tilkendt feriegodtgørelse, SH-betaling og refusion for lægeerklæringer efter afkortet uddannelsesaftale	67.2024
29.03.2023	Godtgørelse for elevs ophævelse af uddannelsesaftale og modregning i feriepenge	22/15297
26.10.2020	Sag om manglende betaling af feriegodtgørelse	20/07980
10.09.2020	Sag om efterbetaling af løn, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale og mangelfuldt ansættelsesbevis	20/04503
15.06.2020	Tvist om ret til løn under ferie for frisørelev	19/08305
18.06.2018	Ret til løn under ferie for lærling med bijob	01.2018
30.11.2017	Ret til udbetaling af elevferie ved feriehindring	47.2017

VEJDIREKTORATET · NÆVN / KLAGEINSTANS 1

24.10.2022	Afvisning af klage over manglende hastighedsdæmpning: Borger ikke klageberettiget	22_15297

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Ny ferielov og overgang til samtidighedsferie – Betænkning nr. 1568

nr. 1568 · 2017 · Beskæftigelsesministeriet

14 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over forskelsbehandling i arbejdsforhold

Bevisbyrde, tilpasningsforpligtelse og godtgørelsesniveau

Version 2 Opdateret 24. jun. 2026 27 afgørelser · 2012–2025 Læs online

INTRODUKTION

Forbuddet mod forskelsbehandling i arbejdsforhold hviler på to hovedlove: forskelsbehandlingsloven (race, hudfarve, religion, alder, handicap, seksuel orientering m.v.) og ligebehandlingsloven (køn, herunder graviditet og barsel), suppleret af ligelønsloven. Begge love implementerer EU-rettens beskæftigelsesdirektiv (2000/78/EF) og kønsligestillingsdirektivet (2006/54/EF). Praksis fra Højesteret, landsretterne, Ligebehandlingsnævnet og EU-Domstolen tegner et klart billede af, at bevisbyrden vendes mod arbejdsgiveren, når der foreligger faktiske omstændigheder – fx statistisk skævhed i afskedigelsesrunder eller tidsmæssig sammenhæng med graviditet – og at arbejdsgivere pålægges en aktiv tilpasningsforpligtelse over for handicappede medarbejdere, der rækker ud over den enkelte afdeling og ikke kan opfyldes blot ved at henvise til en jobportal. Godtgørelsesniveauet er typisk 6-12 måneders løn afhængigt af anciennitet og overtrædelsens grovhed.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Afskediges en gravid medarbejder eller en medarbejder under barsels-/forældreorlov, gælder OMVENDT bevisbyrde efter ligebehandlingsloven § 16, stk. 4 – arbejdsgiveren skal positivt bevise, at graviditet/orlov ikke har haft betydning for beslutningen.

02 Godtgørelse efter ligebehandlingsloven forudsætter IKKE, at lønmodtageren fratræder stillingen – også forringelse af vilkår under fortsat ansættelse kan udløse krav.

03 Statistisk skævhed i afskedigelsesrunder – fx at alle opsagte er over 50 år, mens ingen under 50 rammes – kan i sig selv skabe formodning for aldersdiskrimination, som vender bevisbyrden mod arbejdsgiveren efter forskelsbehandlingsloven § 7a.

04 Tilpasningsforpligtelsen efter forskelsbehandlingsloven § 2a indebærer en AKTIV undersøgelses- og afprøvningspligt – det er ikke tilstrækkeligt at henvise medarbejderen til selv at søge interne stillinger via en jobportal.

05 Store organisationer (regioner, kommuner, koncerner) kan ikke begrænse tilpasningsforpligtelsen til den organisatoriske enhed, hvori medarbejderen gør tjeneste – pligten gælder hele den juridiske arbejdsgiver.

06 En handicappet medarbejders ret til omplacering efter forskelsbehandlingsloven går forud for det offentligretlige princip om at ansætte den bedst kvalificerede, så længe medarbejderen er kompetent, egnet og disponibel.

07 Handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven omfatter en tilstand forårsaget af en lægeligt diagnosticeret sygdom, der medfører en begrænsning af lang varighed, som kan hindre fuld og effektiv deltagelse i arbejdslivet.

08 Generelle, udifferentierede neutralitetspolitikker (fx krav om håndtryk til alle uanset køn) udgør ikke direkte forskelsbehandling, men kan udgøre indirekte forskelsbehandling pga. religion, der kun kan retfærdiggøres ved et reelt og dokumenteret behov.

09 Godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingsloven fastsættes typisk til 6-12 måneders løn beregnet ud fra arbejdsgiverens faktiske lønudgift, med hensyntagen til anciennitet og overtrædelsens grovhed.

10 Et forlig indgået af en faglig organisation kan IKKE uden specifik fuldmagt afskære lønmodtageren fra at forfølge lovhjemlede krav efter forskelsbehandlingsloven, da sådanne krav falder uden for den kollektivretlige organisationsfuldmagt.

11 Arbejdsgiveren skal foretage eller opretholde tilpasninger i rimeligt omfang – herunder omplacering – FØR afskedigelse af en handicappet medarbejder, medmindre det dokumenteres, at tilpasningen ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde.

12 Afskedigelse under barsel kan være lovlig, hvis næsten alle medarbejdere afskediges pga. virksomhedslukning – men manglende genansættelse ved genoptag af aktiviteter kan udgøre selvstændig forskelsbehandling.

§ 1 Retsgrundlag: De to hovedlove og EU-retlig forankring

Forbuddet mod forskelsbehandling i arbejdsforhold reguleres af to hovedlove:

- **Forskelsbehandlingsloven** (FBL) forbyder forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap samt national, social eller etnisk oprindelse. Loven gennemfører det EU-retlige **beskæftigelsesdirektiv 2000/78/EF**.
- **Ligebehandlingsloven** (LBL) forbyder forskelsbehandling på grund af køn, herunder graviditet, barsel og forældreorlov, og gennemfører kønsligestillingsdirektivet 2006/54/EF. Suppleres af ligelønsloven.

De centrale bestemmelser er:

Lov	Bestemmelse	Indhold
FBL	§ 1	Definerer direkte og indirekte forskelsbehandling

FBL	§ 2	Forbud mod forskelsbehandling ved ansættelse, afskedigelse, forfremmelse og løn
FBL	§ 2a	Tilpasningsforpligtelse over for handicappede
FBL	§ 7a	Delt bevisbyrde
FBL	§ 7	Godtgørelse
LBL	§ 9	Forbud mod afskedigelse pga. graviditet/barsel
LBL	§ 16, stk. 4	Omvendt bevisbyrde under graviditet/barsel
LBL	§ 16a	Delt bevisbyrde uden for barselsfraværsperioden

Den officielle Vejledning om forskelsbehandlingsloven fra Beskæftigelsesministeriet (2024) gennemgår reglerne detaljeret, herunder bevisbyrdens to led og sammenhængen med EU-retten.

For dybere behandling af kønsspecifikke og handicapspecifikke emner henvises til praksisoversigten om ligebehandling – køn henholdsvis praksisoversigten om ligebehandling – handicap.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 1 Forskelsbehandlingsloven § 2 Forskelsbehandlingsloven § 2a Forskelsbehandlingsloven § 7a Ligebehandlingsloven § 9 Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4 Ligebehandlingsloven § 16a

§ 2 Bevisbyrden: Omvendt og delt bevisbyrde i forskelsbehandlingssager

Bevisbyrden i forskelsbehandlingssager afviger markant fra dansk rets almindelige udgangspunkt. Reglerne opererer med to modeller:

1. Omvendt bevisbyrde ved graviditet og barsel (LBL § 16, stk. 4)

Finder afskedigelse eller anden mindre gunstig behandling sted *under* graviditet eller barselsfravær, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at beslutningen ikke er begrundet i disse forhold. Bevisbyrden vendes altså automatisk.

Forarbejderne til den oprindelige bestemmelse (lovforslag fra 1988) præciserede, at den omvendte bevisbyrde gælder *under* fravær, mens der uden for disse perioder gælder dansk rets almindelige regler.

I BS-22779/2023-HJR fastslog Højesteret, at en ændring af barselsvilkår (fra fuld løn til dagpenge) efter meddelelse om graviditet udløste den omvendte bevisbyrde – og at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort, at ændringen var uafhængig af graviditeten, selvom den gjaldt alle ansatte.

2. Delt bevisbyrde (FBL § 7a og LBL § 16a)

Uden for den særlige barselsbeskyttelsesperiode gælder den delte bevisbyrde: Lønmodtageren skal *påvise faktiske omstændigheder*, der giver anledning til at formode forskelsbehandling. Lykkes dette, overgår bevisbyrden til arbejdsgiveren.

Højesteret præciserede i Sag 12/2011, at positive evalueringer kombineret med kendskab til graviditet ikke i sig selv er tilstrækkelige til at vende bevisbyrden – det kræver yderligere konkrete indicier. Flertallet understregede, at en automatisk bevisbyrdevending ved enhver gravid ansøger ville skabe en "uberettiget fortrinsstilling".

Statistisk skævhed som formodningsgrundlag

Statistiske oplysninger kan i sig selv skabe formodning for forskelsbehandling. I BS-12117/2020-OLR (aldersdiskrimination ved afskedigelse af lærer) var samtlige otte indstillede lærere over 50 år, mens ingen under 50 blev berørt. Landsrettens dissentierende dommer fandt dette tilstrækkelig signifikant til at vende bevisbyrden og henviste til EU-Domstolens Enderby-dom (C-127/92). Ligebehandlingsnævnet har i flere sager nået samme resultat, bl.a. i 20-14719 og 20-28531, hvor virksomheder blev dømt for aldersdiskrimination i afskedigelsesrunder, der alene ramte medarbejdere over 40 år.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 7a | Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4 | Ligebehandlingsloven § 16a

PRAKSIS

Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	18.01.2024
Højesteret · Afslag på fastansættelse af gravid kontorelev ved en byret var ikke i strid med ligebehandlingsloven	28.06.2012
Landsretten · Sag om aldersdiskrimination ved afskedigelse af lærer	12.01.2022
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for aldersdiskrimination ved afskedigelse af arbejdsmand i forbindelse med omstrukturering	30.04.2022
Ligebehandlingsnævnet · Virksomhed dømt for aldersdiskrimination efter afskedigelse af ældre arbejdsmænd	30.04.2022

§ 3 Graviditets- og barselsbeskyttelse: Praksis om omvendt bevisbyrde og godtgørelse

Beskyttelsen mod afskedigelse og anden ugunstig behandling under graviditet og barsel er et af de mest behandlede områder i praksis.

Principielle Højesteretsafgørelser

I BS-22779/2023-HJR fastslog Højesteret to principielle synspunkter:

> *Bestemmelserne efter deres ordlyd, forarbejder og formål omfatter afskedigelse, ændringer som må sidestilles med afskedigelse samt anden mindre gunstig behandling, og [...] det ikke er en forudsætning for tilkendelse af godtgørelse, at den ansatte fratræder stillingen.*

Dermed adskiller ligebehandlingsloven sig fra funktionærrettens princip, hvor en medarbejder skal vælge at betragte sig som opsagt ved væsentlige vilkårsændringer. Godtgørelsen blev sat til 50.000 kr. – lavere end normalt – fordi A ikke fratrådte.

Ligebehandlingsnævnets praksis om graviditetsafskedigelse

Nævnet behandler et stort antal sager årligt om graviditetsbeskyttelse. Mønsteret er klart:

- I 20-14719 blev en gravid ungekonsulent afskediget dagen efter graviditetsbetinget sygemelding. Nævnet tilkendte 165.000 kr. (ca. 6 måneders løn) – den tætte tidsmæssige sammenhæng var afgørende.
-

I 22-36479 blev en pædagog afskediget ti dage efter tilbagevenden fra barsel. Flertallet fandt, at beslutningen reelt var truffet under orloven, og tilkendte 345.000 kr. (9 måneders løn).

- I 23-6295 fik en skole pålagt 100.000 kr. for at have fravalgt en gravid vikar til et vikariat *og* stoppet med at tildele hende vagter efter den faglige organisations henvendelse.

Afskedigelse under barsel kan være lovlig

Hvis begrundelsen er reel og ikke relateret til graviditeten, kan arbejdsgiveren løfte bevisbyrden. I 22-47133 fandt Ligebehandlingsnævnets flertal, at en virksomhed med kun to ansatte havde dokumenteret et reelt omsætningsfald, der begrundede afskedigelsen. I 21-3498 var selve afskedigelsen lovlig (24 af 25 medarbejdere opsagt pga. likvidation), men den manglende genansættelse to måneder senere udgjorde selvstændig forskelsbehandling (50.000 kr.).

I 23-1199 blev en dagplejer lovligt afskediget under barsel, da kommunen dokumenterede faldende børnetal og dagplejeren selv havde tilkendegivet ønske om jobskifte.

LOV Ligebehandlingsloven § 9 Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2, 4

PRAKSIS

Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	18.01.2024
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - afskedigelse under graviditet - medhold	21.02.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold	21.02.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	21.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold	17.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse under barsel var saglig ved virksomhedsafvikling, men manglende genansættelse var diskriminerende	12.11.2022
Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse på 165.000 kr. for afskedigelse af gravid ungekonsulent under sygemelding	13.01.2022

§ 4 Tilpasningsforpligtelsen ved handicap: Fra passiv henvisning til aktiv omplaceringspligt

Forskelsbehandlingslovens § 2a pålægger arbejdsgiveren at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, medmindre det medfører en uforholdsmæssig stor byrde. Bestemmelsen gennemfører **beskæftigelsesdirektivets artikel 5**.

Praksis har gradvist skærpet kravene til, hvad der udgør tilstrækkelige foranstaltninger.

Højesterets principielle dom fra december 2024

I BS-19728/2024-HJR fastsatte Højesteret tre banebrydende principper:

1. **Tilpasningsforpligtelsen gælder hele den juridiske arbejdsgiver.** Region Hovedstaden kunne ikke begrænse pligten til det center, hvor socialrådgiveren var ansat. Regionen – som én juridisk enhed – skulle aktivt undersøge omplaceringsmuligheder i hele organisationen.
2. **En jobportal er ikke tilstrækkelig.** Højesteret fastslog utvetydigt:

> *Arbejdsgiveren kan ikke nøjes med blot at henvise arbejdstageren til selv at finde og søge ledige stillinger i konkurrence med andre ansøgere.*

3. **Omplaceringspligten går forud for det offentligretlige princip om at ansætte den bedst kvalificerede.** Regionen havde afslået at omplacere til en konkret ledig 10-timers stilling med begrundelser (kommunal erfaring, mulighed for at gå op i tid), der ikke fremgik af stillingsopslaget. Godtgørelsen blev sat til 310.000 kr. (9 måneders løn).

Tilpasningsforpligtelsens grænser

Men pligten er ikke absolut. Tre sager illustrerer, hvornår arbejdsgiveren har opfyldt sin forpligtelse:

- I Sag 98/2015 frifandt Højesteret en kommune, der ikke kunne konvertere en specialiseret fuldtidsstilling som byplanlægger til deltid, da det ville forringe den offentlige service i en lille afdeling med kun tre medarbejdere.
- I BS-26753/2021-HJR fandt Højesteret, at en lille idrætsforening (IFS Randers) lovligt kunne afskedige en fleksjobber, da det under hensyn til foreningens karakter, størrelse og økonomi ville være uforholdsmæssigt byrdefuldt at fritage hende for svømmeundervisning og stille en permanent kontaktperson til rådighed.
- I 23-28283 fandt Ligebehandlingsnævnet, at en virksomhed, der i to år havde forsøgt nedsat tid og makkerordning, havde opfyldt sin pligt – medarbejderen var simpelthen ikke kompetent, egnet og disponibel.

Når afskedigelsen sker for tidligt

I 21-49064 tilkendte Ligebehandlingsnævnet 550.000 kr. (12 måneders løn) til en fleksjobber, der blev afskediget blot 12 dage efter at arbejdsgiveren *selv* havde besluttet at omplacere ham – uden at afvente effekten. Tilsvarende blev en stor uddannelsesinstitution i 22-29994 pålagt 330.000 kr., fordi den ikke forud for afskedigelsen reelt havde undersøgt omplaceringsmuligheder for en handicappet lektor.

I den nyeste nævnspraksis anvender Ligebehandlingsnævnet nu direkte Højesterets standard fra december 2024. I 23-69331 tilkendte nævnet 455.000 kr. (12 måneders løn) til en kommunalt ansat socialpædagog og citerede Højesteret for, at arbejdsgiveren skal *selv undersøge og eventuelt afprøve* omplaceringsmuligheder.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 2a · Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1	
PRAKSIS	**Højesteret** · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver	03.12.2024
	Højesteret · Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse over for medarbejder i fleksjob med handicap	06.09.2022
	Højesteret · Højesterets dom om kommunal byplanlæggers afskedigelse og rækkevidden af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse ved handicap	13.04.2016
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	22.10.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af specialarbejder efter piskesmæld og vurdering af arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse	07.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af projektmedarbejder i fleksjob før afprøvning af omplacering	12.04.2023

§ 5 Aldersdiskrimination: Statistisk skævhed og delt bevisbyrde

Aldersdiskrimination er en af de hyppigste former for forskelsbehandling i afskedigelsesrunder. Reglerne følger den delte bevisbyrde i forskelsbehandlingslovens § 7a.

Landsrettens håndtering: Fuldmagtsspørgsmålet

I BS-12117/2020-OLR blev sagen afgjort med dissens (2-1). Samtlige otte afskedigede lærere var over 50 år ud af en personalestab på 56 overenskomstansatte. Landsrettens flertal afgjorde dog sagen på fuldmagtsspørgsmålet: den faglige organisations forlig med kommunen bandt læreren, da hun havde givet organisationen tilstrækkelig fuldmagt.

Mindretallet dissenterede på begge punkter og fandt:

- At organisationsfuldmagten *ikke* dækkede lovhjemlede krav efter forskelsbehandlingsloven, og at der ikke forelå specifik fuldmagt til at forlige kravet.
- At de statistiske forhold var "særligt bemærkelsesværdige" – ingen under 50 blev afskediget, mens 36 % af alle over 50 blev ramt – og i sig selv tilstrækkelige til at vende bevisbyrden.

Dette rejser det vigtige princip: Et forlig fra fagforeningen kan *ikke* uden specifik fuldmagt afskære lønmodtageren fra at forfølge lovhjemlede krav.

Ligebehandlingsnævnets praksis om aldersdiskrimination

Nævnet har i en række sager fastslået, at overrepræsentation af ældre blandt de afskedigede i sig selv kan skabe formodningen:

- I 20-14719 (56-årig arbejdsmand) og 20-28531 (61-årig arbejdsmand) blev virksomheden dømt i begge parallelle sager. Ingen under 40 blev afskediget, mens alle fire opsagte var de ældste i afdelingen. Godtgørelserne var 265.000 kr. og 255.000 kr. (begge ca. 9 måneders løn).

Afgørende er, at virksomheden ikke blot kan fremvise en generelt balanceret aldersfordeling – den skal konkret redegøre for, hvorfor *netop* den ældre medarbejder blev udvalgt frem for yngre kolleger med kortere anciennitet.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 2 · Forskelsbehandlingsloven § 7a	
PRAKSIS	**Landsretten** · Sag om aldersdiskrimination ved afskedigelse af lærer	12.01.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for aldersdiskrimination ved afskedigelse af arbejdsmand i forbindelse med omstrukturering	30.04.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Virksomhed dømt for aldersdiskrimination efter afskedigelse af ældre arbejdsmænd	30.04.2022

§ 6 Neutralitetspolitikker og indirekte forskelsbehandling pga. religion

Spørgsmålet om, hvorvidt generelle neutralitetspolitikker på arbejdspladsen kan retfærdiggøre indgreb i religionsfriheden, er principielt afgjort af Østre Landsret i den såkaldte "håndtryk-sag".

I BS-33470/2022-OLR blev to kvindelige, muslimske lærerstuderende sendt hjem fra et praktikforløb på en folkeskole, fordi de af religiøse årsager afviste at give hånd til en mandlig praktikvejleder.

Landsrettens flertal (2-1) fandt:

1. At kravet om håndtryk udgjorde **indirekte forskelsbehandling** efter forskelsbehandlingslovens § 1, stk. 3, fordi det stillede muslimer med den pågældende religiøse overbevisning ringere.
2. Men at kravet var **objektivt begrundet** i legitime formål: ligestilling, neutralitet og professionalisme i folkeskolen, jf. folkeskolelovens § 1, stk. 3.
3. At kravet var **nødvendigt** – en alternativ hilsen ville ifølge flertallet være et "skalkeskjul" for diskriminerende holdninger, og målet kunne ikke opnås med mindre indgribende midler.

Mindretallet (dommer Kim Holst) dissenterede og fandt, at kommunen ikke havde undersøgt alternativer tilstrækkeligt – praktikanterne var villige til at hilse alle (mænd og kvinder) på en alternativ, respektfuld måde (hånd på hjertet), hvilket ville have opfyldt kravet om neutral adfærd.

Dommen er relevant for arbejdsgivere, der ønsker at implementere generelle dress codes eller adfærdspolitikker: sådanne politikker er lovlige, men kun hvis de er reelt begrundet i virksomhedens behov, og hvis arbejdsgiveren kan dokumentere, at mindre indgribende alternativer ikke er tilstrækkelige.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 3 | Forskelsbehandlingsloven § 7a

PRAKSIS **Landsretten** · Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling 27.06.2025

§ 7 EU-Domstolens praksis om tilpasningsforpligtelsen og handicapbegrebet

EU-Domstolen har afsagt flere principielle domme, der har formet den danske retsstilling:

HR Rail (C-485/20) – citeret direkte af Højesteret i BS-19728/2024-HJR – fastslog, at tilpasningsforpligtelsen kan indebære pligt til at *anvise en anden ledig stilling*, forudsat at medarbejderen er kompetent, egnet og disponibel.

I C-631/22 fastslog Domstolen, at en national lovgivning, der automatisk opsiger en handicappet medarbejder ved anerkendelse af uarbejdsdygtighed *uden* forudgående tilpasningsforsøg, er uforenelig med **direktiv 2000/78, art. 5**. Arbejdsgiveren skal foretage eller opretholde tilpasninger *før* afskedigelse.

I C-795/19 underkendte Domstolen en national ordning med absolutte helbredskrav for fængselstjenestemænd, fordi den ikke tillod individuel vurdering eller brug af høreapparater – mens briller var tilladt for synskrav.

I den seneste dom, C-5/24, præciserede Domstolen, at en generel overenskomstmæssig ret til ubetalt orlov *ikke* i sig selv udgør en tilpasning i rimeligt omfang – tilpasninger skal være konkrete og skræddersyede.

I den principielle sag C-38/24 udvidede Domstolen tilpasningsforpligtelsen til også at gælde ansatte, der yder omsorg til et handicappet familiemedlem ("forskelsbehandling ved tilknytning").

Endelig fastslog C-16/19, at direktiv 2000/78 også forbyder forskelsbehandling *mellem* handicappede – ikke kun i forhold til ikke-handicappede.

PRAKSIS **Højesteret** · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver 03.12.2024

EU-Domstolen · Afskedigelse af handicappet arbejdstager ved overskridelse af sygeperiode og kravet om tilpasninger i rimeligt omfang 11.09.2025

EU-Domstolen · Indirekte forskelsbehandling 'ved tilknytning' og arbejdsgiverens pligt til rimelig tilpasning for forældre til børn med handicap 11.09.2025

EU-Domstolen · Krav om tilpasninger i rimeligt omfang før opsigelse af handicappet medarbejder grundet uarbejdsdygtighed 18.01.2024

EU-Domstolen · Forskelsbehandling på grund af handicap: Krav til fængselstjenestemænds høreevne og pligten til rimelig tilpasning 15.07.2021

EU-Domstolen · Forskelsbehandling på grund af handicap inden for en gruppe af arbejdstagere med handicap i forbindelse med løntillæg 26.01.2021

§ 8 Godtgørelsesniveauet: 6-12 måneders løn som udgangspunkt

Godtgørelsen ved overtrædelse af forskelsbehandlingsforbuddet fastsættes efter forskelsbehandlingslovens § 7 henholdsvis ligebehandlingslovens § 16, stk. 2 under hensyn til sagens konkrete omstændigheder.

Den officielle Vejledning om forskelsbehandlingsloven opsummerer udgangspunktet:

- Godtgørelsen fastsættes ud fra retningslinjer svarende til ligebehandlingslovens § 9-sager: **typisk 6-12 måneders løn** med udgangspunkt i anciennitet.
- Beregningsgrundlaget er **arbejdsgiverens faktiske lønudgift** – ikke medarbejderens samlede indkomst inkl. offentligt fleksløntilskud.
- Grovheden af overtrædelsen kan føre til afvigelser fra udgangspunktet.

Oversigt over godtgørelsesniveauer i den fundne praksis:

Sag	Grundlag	Anciennitet	Godtgørelse	Måneder
BS-19728/2024-HJR	Handicap/tilpasning	7 år	310.000 kr.	9
BS-22779/2023-HJR	Graviditet (vilkårsforringelse)	Kort	50.000 kr.	Lavere
21-49064	Handicap/omplacering	9 år	550.000 kr.	12
23-69331	Handicap/omplacering	Lang	455.000 kr.	12
22-36479	Barsel	2 år	345.000 kr.	9
2016-6810-09659	Barsel	6 år	345.000 kr.	9
20-14719	Alder	5 år	265.000 kr.	9
20-31281	Graviditet	Kort	165.000 kr.	6
23-85634	Handicap/OCD	4 år	180.000 kr.	9

Mønsteret er, at kort anciennitet typisk giver 6 måneders løn, mens anciennitet over ca. 5 år giver 9 måneder, og grov tilsidesættelse af tilpasningsforpligtelsen ved lang anciennitet kan føre til 12 måneders løn.

LOV `Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1` `Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2`

PRAKSIS **Højesteret** · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver 03.12.2024

Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden 18.01.2024

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold 25.11.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold 22.10.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold 17.12.2024

Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af projektmedarbejder i fleksjob før afprøvning af omplacering 12.04.2023

Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for aldersdiskrimination ved afskedigelse af arbejdsmand i forbindelse med omstrukturering 30.04.2022

Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse på 165.000 kr. for afskedigelse af gravid ungekonsulent under sygemelding 13.01.2022

Ligebehandlingsnævnet · Lærer afskediget under barselsorlov tilkendes 345.000 kr. i godtgørelse for ulovlig forskelsbehandling 19.05.2017

§ 9 Handicapbegrebets afgrænsning: Langvarig funktionsnedsættelse

Et centralt tvistpunkt i mange sager er, om medarbejderen overhovedet er handicappet i lovens forstand. Forskelsbehandlingsloven definerer ikke selv begrebet; det er udviklet i EU-Domstolens praksis og overtaget af Højesteret.

Den ledende definition stammer fra EU-Domstolens Ring og Werge-afgørelser (C-335/11 og C-337/11), som Vejledning om forskelsbehandlingsloven citerer:

> *Begrebet "handicap" [...] skal fortolkes således, at det omfatter en tilstand, der er forårsaget af en lægeligt diagnosticeret helbredelig eller uhelbredelig sygdom, når denne sygdom medfører en begrænsning som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere, og denne begrænsning er af* ***lang varighed****.*

I praksis er det kravet om *langvarighed*, der hyppigst giver anledning til tvist:

- I 23-74974 og 23-69333 afviste Ligebehandlingsnævnet handicapstatus, fordi lægelige prognoser på afskedigelsestidspunktet pegede på helbredelse inden for "flere uger" til "2-3 måneder". Funktionsnedsættelsen var simpelthen ikke af lang nok varighed.

Modsat er *anerkendelse* af handicapstatus bred: OCD (nævnssag 23-85634), kronisk tarmbetændelse (Højesteret, BS-19728/2024-HJR), PTSD og angst (21-49064), bækkenskader (22-29994) og Morbus Bechterew (23-69331) er alle anerkendt.

En vigtig sondring: Arbejdsgiverens viden om handicappet er ikke en betingelse for, at medarbejderen *er* handicappet – men det er en forudsætning for, at tilpasningsforpligtelsen udløses, jf. Højesterets Werge-dom og Skibby Supermarked-dom.

LOV `Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1`

PRAKSIS **Højesteret** · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver 03.12.2024

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold 25.11.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold 22.10.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold 17.12.2024

Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af projektmedarbejder i fleksjob før afprøvning af omplacering 12.04.2023

§ 10 Sammenfatning og hovedtendenser

Praksis viser en klar udviklingslinje mod stærkere beskyttelse af lønmodtagere mod forskelsbehandling:

- **Bevisbyrden** er reelt vendt i de vigtigste situationer: automatisk under graviditet/barsel (omvendt bevisbyrde), og ved statistisk skævhed eller tæt tidsmæssig sammenhæng (delt bevisbyrde). Arbejdsgiveren, der afskediger under disse omstændigheder, har en betydelig dokumentationspligt.
- **Tilpasningsforpligtelsen** er efter Højesterets dom fra december 2024 markant skærpet. Arbejdsgivere – særligt store organisationer som regioner og kommuner – skal *aktivt* undersøge og afprøve omplaceringsmuligheder i hele organisationen. Jobportaler og selvhjælpsløsninger er ikke tilstrækkelige.
- **Godtgørelsesniveauet** er stabilt ved 6-12 måneders løn, men den nyeste nævnspraksis viser en tendens mod de øvre niveauer ved grov tilsidesættelse af tilpasningsforpligtelsen (op til 12 måneders løn).
- **Neutralitetspolitikker** kan retfærdiggøre indirekte forskelsbehandling pga. religion, men kræver reel og dokumenteret begrundelse – ikke blot en henvisning til generelle værdier.
- **EU-Domstolens seneste praksis** udvider fortsat tilpasningsforpligtelsens rækkevidde – nu også til omsorgspersoner for handicappede familiemedlemmer og med krav om konkrete, skræddersyede tilpasninger frem for generelle ordninger.

For emnespecifik praksis henvises til praksisoversigten om ligebehandling – handicap, praksisoversigten om ligebehandling – køn, praksisoversigten om usaglig opsigelse og praksisoversigten om bortvisning.

PRAKSIS

Højesteret · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver 03.12.2024

Højesteret · Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden 18.01.2024

Landsretten · Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling 27.06.2025

Landsretten · Sag om aldersdiskrimination ved afskedigelse af lærer 12.01.2022

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 2a		Forskelsbehandlingsloven § 7a	
Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 1	Ligebehandlingsloven § 9	
Ligebehandlingsloven § 16	stk. 4	Ligebehandlingsloven § 16a	

MATERIALE Citerede afgørelser

27 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS		5
03.12.2024	Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver	6747-8109
18.01.2024	Godtgørelse til gravid lønmodtager for forringelse af barselsvilkår uden krav om fratræden	bs-22779-2023-hjr
06.09.2022	Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse over for medarbejder i fleksjob med handicap	bs-26753-2021-hjr
13.04.2016	Højesterets dom om kommunal byplanlæggers afskedigelse og rækkevidden af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse ved handicap	98-2015
28.06.2012	Afslag på fastansættelse af gravid kontorelev ved en byret var ikke i strid med ligebehandlingsloven	12-2011

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL		5
11.09.2025	Afskedigelse af handicappet arbejdstager ved overskridelse af sygeperiode og kravet om tilpasninger i rimeligt omfang	C-5/24
11.09.2025	Indirekte forskelsbehandling 'ved tilknytning' og arbejdsgiverens pligt til rimelig tilpasning for forældre til børn med handicap	C-38/24
18.01.2024	Krav om tilpasninger i rimeligt omfang før opsigelse af handicappet medarbejder grundet uarbejdsdygtighed	C-631/22
15.07.2021	Forskelsbehandling på grund af handicap: Krav til fængselstjenestemænds høreevne og pligten til rimelig tilpasning	C-795/19
26.01.2021	Forskelsbehandling på grund af handicap inden for en gruppe af arbejdstagere med handicap i forbindelse med løntillæg	C-16/19

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS		2
27.06.2025	Frifindelse af kommune for krav om håndtryk til lærerpraktikanter i sag om indirekte forskelsbehandling	9916-11601
12.01.2022	Sag om aldersdiskrimination ved afskedigelse af lærer	3129-3719

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		14
25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	23-94817
22.10.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	23-69331
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - afskedigelse under graviditet - medhold	23-6295
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - ej medhold	23-1199
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	22-47133
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	22-29994
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold	22-36479

07.09.2024	Afskedigelse af specialarbejder efter piskesmæld og vurdering af arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse	23-28283
12.04.2023	Ulovlig afskedigelse af projektmedarbejder i fleksjob før afprøvning af omplacering	21-49064
12.11.2022	Afskedigelse under barsel var saglig ved virksomhedsafvikling, men manglende genansættelse var diskriminerende	21-3498
30.04.2022	Godtgørelse for aldersdiskrimination ved afskedigelse af arbejdsmand i forbindelse med omstrukturering	20-31281
30.04.2022	Virksomhed dømt for aldersdiskrimination efter afskedigelse af ældre arbejdsmænd	20-28531
13.01.2022	Godtgørelse på 165.000 kr. for afskedigelse af gravid ungekonsulent under sygemelding	20-14719
19.05.2017	Lærer afskediget under barselsorlov tilkendes 345.000 kr. i godtgørelse for ulovlig forskelsbehandling	2016-6810-09659

PARKERINGSKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 1

20.12.2023	Manglende synlig parkeringstilladelse under overgangsperiode til digitalt system	park-3719

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

De handicappede og arbejdsmarkedet

nr. 1070 · 1986 · Arbejdsministeriet

15 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over forskelsbehandling vedrørende handicap

Tilpasningsforpligtelse, handicapbegreb og bevisbyrde efter forskelsbehandlingsloven og beskæftigelsesdirektivet

Version 2 Opdateret 26. jun. 2026 24 afgørelser · 2015–2026 Læs online

INTRODUKTION

Forskelsbehandlingsloven forbyder direkte og indirekte forskelsbehandling på grund af handicap på arbejdsmarkedet og pålægger arbejdsgiveren en aktiv tilpasningsforpligtelse efter lovens § 2 a, der gennemfører artikel 5 i Rådets direktiv 2000/78/EF (beskæftigelsesdirektivet). Praksis fra Højesteret, landsretterne, EU-Domstolen og Ligebehandlingsnævnet har i de seneste år præciseret tre kernespørgsmål: (1) handicapbegrebets rækkevidde – herunder kravet om langvarig funktionsbegrænsning, (2) tilpasningsforpligtelsens konkrete indhold – særligt pligten til aktiv undersøgelse af omplaceringsmuligheder i hele organisationen, og (3) den delte bevisbyrde efter § 7 a, hvorefter arbejdsgiveren skal godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Højesteret fastslog i december 2024, at en jobportal ikke opfylder omplaceringspligten, og at store organisationer skal undersøge ledige stillinger på tværs af alle enheder.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Handicapbegrebet kræver en langvarig funktionsbegrænsning, der i samspil med barrierer hindrer fuld og effektiv deltagelse i arbejdslivet på lige fod med andre – varigheden, prognosen og graden vurderes konkret på det relevante tidspunkt.

02 Tilpasningsforpligtelsen efter forskelsbehandlingslovens § 2 a er aktiv: arbejdsgiveren skal konkret undersøge og eventuelt afprøve mulige tilpasningsforanstaltninger, når arbejdsgiveren ved eller bør vide, at medarbejderen har et handicap.

03 Det er ikke tilstrækkeligt at henvise en handicappet medarbejder til selv at søge ledige stillinger via en jobportal – arbejdsgiveren skal foretage en reel, konkret undersøgelse af omplaceringsmuligheder.

04 Omplaceringspligten omfatter hele arbejdsgiverens organisation som én juridisk enhed, uanset interne delegationer af ansættelseskompetence – og går forud for det forvaltningsretlige princip om besættelse med den bedst kvalificerede ansøger.

05 Rimelige tilpasninger kan omfatte nedsat tid, ændrede arbejdstider, omplacering, hjælpemidler, fritagelse for visse opgaver og personlig assistance – men aldrig oprettelse af en helt ny stilling eller fuldstændig fritagelse for kerneopgaver.

06 Organisationens størrelse og økonomi indgår i vurderingen af, om tilpasningen udgør en uforholdsmæssig stor byrde – en lille forening med begrænset økonomi kan have opfyldt sin forpligtelse, hvor en stor offentlig arbejdsgiver ikke har det.

07 Sygefravær begrundet i et handicap kan udgøre indirekte forskelsbehandling, og generelle fraværsregler som 120-dages-reglen kan ikke anvendes, før tilpasningsforpligtelsen er udtømt.

08 Delt bevisbyrde: påviser klageren faktiske omstændigheder, der formoder forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket, herunder at tilpasning ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde.

09 Godtgørelse efter § 7 udmåles typisk til 6-12 måneders løn med udgangspunkt i den løn, arbejdsgiveren betaler – for fleksjobbere på den nye ordning medregnes fleksløntilskuddet ikke.

10 Godtgørelse for forskelsbehandling ved ansættelse forudsætter som udgangspunkt, at den pågældende har ansøgt om den konkrete stilling – en generel forespørgsel om virksomhedens politik er ikke tilstrækkeligt.

11 Ligebehandlingsnævnet afviser sager, der kræver mundtlig bevisførelse, og har begrænset kompetence uden for arbejdsmarkedet – generelle tilgængelighedsspørgsmål kan ikke behandles af nævnet.

§ 1 Lovgrundlag og EU-retlig ramme

Forbuddet mod forskelsbehandling på grund af handicap på arbejdsmarkedet følger af forskelsbehandlingsloven, der gennemfører **Rådets direktiv 2000/78/EF (beskæftigelsesdirektivet)** i dansk ret. Loven forbyder både direkte og indirekte forskelsbehandling ved ansættelse, under ansættelse og ved afskedigelse, jf. § 1 og § 2, stk. 1.

Den centrale bestemmelse om tilpasningsforpligtelsen er § 2 a, der bestemmer:

> *Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give en person med handicap adgang til beskæftigelse, til at udøve beskæftigelse eller have fremgang i beskæftigelse, eller for at give en person med handicap adgang til uddannelse. Dette gælder dog ikke, hvis arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Lettes denne byrde i tilstrækkeligt omfang gennem offentlige foranstaltninger, anses byrden ikke for at være uforholdsmæssig stor.*

Bestemmelsen gennemfører **artikel 5 i beskæftigelsesdirektivet**. Herudover er den delte bevisbyrde reguleret i § 7 a, og godtgørelse ved krænkelse er hjemlet i § 7, stk. 1.

Som fremhævet i Vejledning om forskelsbehandlingsloven er tilpasningsforpligtelsen en selvstændig lovhjemlet forpligtelse, der gælder ved etablering af et ansættelsesforhold, under det løbende ansættelsesforhold og i en afskedigelsessituation.

Lovgivningen bygger bl.a. på det forberedende arbejde i Betænkning nr. 1070/1986 om de handicappede og arbejdsmarkedet, der analyserede handicappedes stilling på arbejdsmarkedet og anbefalede kompensationsordninger.

Der er ingen vedtagne-men-ikke-konsoliderede ændringer af forskelsbehandlingsloven pr. juni 2026.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 1 Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1 Forskelsbehandlingsloven § 2a Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1 Forskelsbehandlingsloven § 7a

§ 2 Handicapbegrebet – langvarig funktionsbegrænsning

Handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven fortolkes i overensstemmelse med EU-Domstolens praksis og FN's konvention om handicappedes rettigheder. EU-Domstolen fastslog i de forenede sager C-335/11 og C-337/11 (Ring og Werge), at begrebet omfatter en begrænsning som følge af fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige fod med andre arbejdstagere. Begrænsningen skal være *langvarig*.

I C-395/15 (Daouidi) præciserede EU-Domstolen, at begrebet "langvarig" skal fortolkes autonomt i EU-retten. Den nationale ret skal foretage en konkret, faktisk vurdering baseret på objektive beviselementer – særligt medicinske oplysninger og prognoser. Begrænsningen er langvarig, hvis den på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling ikke har udsigt til på kort sigt at ophøre inden for et velafgrænset tidsrum.

I dansk ret har Højesteret i en række sager vurderet handicapbegrebet konkret:

- **Leddegigt** – I BS-19728/2024-HJR var det ubestridt, at socialrådgiverens kroniske tarmbetændelse udgjorde et handicap.
- **Psykisk sårbarhed** – I BS-26753/2021-HJR var det ubestridt, at medarbejderens psykiske lidelser udgjorde et handicap.
- **Rygskade** – I Ligebehandlingsnævnets afgørelse 2016-6810-22144 fandt nævnet, at en erhvervsassurandørs rygskade efter operation for diskusprolaps udgjorde et handicap.

Som fremhævet i Vejledning om forskelsbehandlingsloven er det uden betydning for bedømmelsen af, om der foreligger et handicap, om arbejdsgiveren ved eller bør vide dette. Derimod er arbejdsgiverens viden en forudsætning for, at tilpasningsforpligtelsen kan anses for tilsidesat.

Det bemærkes, at bevilling af fleksjob ikke i sig selv indebærer, at medarbejderen har et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand, jf. Vejledning om fleksjob m.v..

LOV Forskelsbehandlingsloven § 1

PRAKSIS

Højesteret · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver	03.12.2024
Højesteret · Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse over for medarbejder i fleksjob med handicap	06.09.2022
EU-Domstolen · Fortolkning af handicapbegrebet i direktiv 2000/78: Afskedigelse under midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af arbejdsulykke	30.11.2016
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af erhvervsassurandør med rygskade var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	23.08.2017

§ 3 Tilpasningsforpligtelsens aktive karakter

Kernen i tilpasningsforpligtelsen efter § 2 a er, at den er *aktiv*: arbejdsgiveren skal på eget initiativ undersøge og eventuelt afprøve mulige hensigtsmæssige foranstaltninger. Det er ikke tilstrækkeligt blot at konstatere, at medarbejderen ikke længere kan varetage sin hidtidige stilling.

Den principielle Højesteretsdom BS-19728/2024-HJR af 3. december 2024 fastslog tre centrale principper:

1. **Hele organisationen:** Tilpasningsforpligtelsen kan ikke begrænses til den organisatoriske enhed, hvori medarbejderen gør tjeneste. Arbejdsgiveren – her Region Hovedstaden som én juridisk enhed – skal aktivt undersøge mulighederne for omplacering i hele organisationen.
2. **Jobportaler er utilstrækkelige:** Højesteret udtalte:

> *"Arbejdsgiveren kan ikke nøjes med blot at henvise arbejdstageren til selv at finde og søge ledige stillinger i konkurrence med andre ansøgere."*

3. **Forvaltningsretlige principper viger:** Det offentligretlige princip om at ansætte den bedst kvalificerede via opslag begrænser ikke omplaceringspligten.

Region Hovedstaden blev idømt 310.000 kr. i godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

I Vejledning om forskelsbehandlingsloven nævnes følgende eksempler på typiske tilpasninger fra beskæftigelsesdirektivets betragtning 20:

- Indretning af lokaler eller tilpasning af udstyr
- Ændrede arbejdsmønstre og opgavefordeling
- Nedsat arbejdstid
- Omplacering til en anden stilling
- Adgang til uddannelse og instruktion
- Personlig assistance

Dog kræver direktivet hverken oprettelse af en helt ny stilling eller fortsat ansættelse af en medarbejder, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner – jf. beskæftigelsesdirektivets betragtning 17.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 2a

PRAKSIS **Højesteret** · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver 03.12.2024

§ 4 Grænser for tilpasningsforpligtelsen – uforholdsmæssig byrde og lille organisation

Tilpasningsforpligtelsen gælder ikke, hvis den pålægger arbejdsgiveren en uforholdsmæssig stor byrde. Vurderingen er konkret og afhænger navnlig af finansielle og andre omkostninger, organisationens størrelse og finansielle midler samt muligheden for offentlig støtte.

Højesteret illustrerede grænsen i BS-26753/2021-HJR, der vedrørte den lille idrætsforening IFS Randers med ca. 90 psykisk sårbare medlemmer og en beskeden økonomi. Medarbejderen var ansat i fleksjob som idrætskoordinator (7 timer ugentligt) og varetog bl.a. svømmeundervisning – en kerneopgave, der krævede årlig livredderprøve. Højesteret fandt:

> *"Oplysningerne giver under hensyn til foreningens karakter, størrelse og økonomi heller ikke grundlag for at anfægte IFS Randers' vurdering af, at det ikke ville være muligt at fritage A for opgaven med at varetage svømmeundervisningen, og at det ikke ville være muligt for foreningen at stille en kontaktperson til rådighed for hende, når hun var på arbejde."*

Foreningen blev frifundet – tilpasningsforpligtelsen var opfyldt.

Kontrasten til dommen om Region Hovedstaden (BS-19728/2024-HJR) er slående: en stor offentlig arbejdsgiver med 40.000 medarbejdere kunne ikke med rimelighed hævde, at det ville udgøre en uforholdsmæssig byrde at kontakte 14-15 personaleledere om mulige ledige stillinger.

I Vejledning om forskelsbehandlingsloven fremhæves det, at:

- Arbejdsgiveren ikke har pligt til at oprette en ny stilling
- Arbejdsgiveren ikke er forpligtet til at dele en fuldtidsstilling op i to deltidsstillinger, hvis det er sagligt og driftsmæssigt velbegrundet, at stillingen er en fuldtidsstilling
- Tilpasningsforpligtelsen er alene relevant, hvor medarbejderen med tilpasninger er kompetent, egnet og disponibel til stillingens væsentlige funktioner

Offentlige tilskudsordninger – herunder personlig assistance efter lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v. – kan lette byrden, og byrden anses da ikke for uforholdsmæssig.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 2a

PRAKSIS
Højesteret · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver 03.12.2024
Højesteret · Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse over for medarbejder i fleksjob med handicap 06.09.2022
Landsretten · Frifindelse i sag om forskelsbehandling på grund af handicap ved opsigelse af fleksjobber 15.06.2021

§ 5 Omplacering som tilpasning i EU-Domstolens praksis

EU-Domstolen har i en række nyere præjudicielle afgørelser præciseret, at omplacering til en ledig stilling kan udgøre en rimelig tilpasning efter **artikel 5 i direktiv 2000/78**.

I C-485/20 (HR Rail) fastslog Domstolen:

> *"Artikel 5 i direktiv 2000/78 skal fortolkes således, at begrebet »tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang« i denne artikels forstand omfatter det forhold, at en arbejdstager, herunder en, der gennemgår en prøvetid, og som på grund af sit handicap bliver erklæret ude af stand til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med sin*

> *stilling, bliver anvist en anden stilling, som denne person er kompetent, egnet og disponibel til at bestride, medmindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde."*

Forpligtelsen gælder også i prøvetiden og forudsætter, at der findes mindst én ledig stilling, som medarbejderen kan varetage.

I C-631/22 fastslog Domstolen, at artikel 5 er til hinder for en national lov, der automatisk opsiger en handicappet medarbejder ved anerkendt uarbejdsdygtighed, *uden at arbejdsgiveren forudgående skal foretage eller opretholde tilpasninger i rimeligt omfang*.

Senest har EU-Domstolen i C-5/24 (dom af 11. september 2025) fastslået, at generelle overenskomstmæssige rettigheder til ubetalt orlov *ikke* udgør rimelige tilpasninger – tilpasninger skal være konkrete og individuelt skræddersyede.

I C-38/24 (dom af 11. september 2025) udvidede Domstolen tilpasningsforpligtelsen til også at omfatte ansatte, der yder omsorg for et handicappet familiemedlem (forskelsbehandling "ved tilknytning").

PRAKSIS	**EU-Domstolen** · Afskedigelse af handicappet arbejdstager ved overskridelse af sygeperiode og kravet om tilpasninger i rimeligt omfang	11.09.2025
	EU-Domstolen · Indirekte forskelsbehandling 'ved tilknytning' og arbejdsgiverens pligt til rimelig tilpasning for forældre til børn med handicap	11.09.2025
	EU-Domstolen · Krav om tilpasninger i rimeligt omfang før opsigelse af handicappet medarbejder grundet uarbejdsdygtighed	18.01.2024
	EU-Domstolen · Arbejdsgivers pligt til omplacering af handicappede medarbejdere i prøvetid som led i tilpasninger i rimeligt omfang	10.02.2022

§ 6 Delt bevisbyrde og arbejdsgiverens viden

Bevisbyrdereglen i forskelsbehandlingslovens § 7 a bestemmer:

> *Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-4, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.*

Påvisning af faktiske omstændigheder kræver ikke fuld bevisbyrde, men derimod at klageren kan pege på konkrete forhold – fx at opsigelsen fandt sted efter meddelelse om helbredsforværring, eller at udvælgelseskriterier ved driftsmæssige afskedigelser rammer handicappede uforholdsmæssigt.

Som illustreret i landsretsdommen BS-16938/2022-OLR tiltrådte Østre Landsret, at socialrådgiveren havde påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode forskelsbehandling – hvorefter bevisbyrden overgik til Region Hovedstaden.

En central forudsætning for tilpasningsforpligtelsen er, at arbejdsgiveren *ved eller bør vide*, at medarbejderen har et handicap. I Vejledning om forskelsbehandlingsloven gennemgås de relevante momenter:

- Lægelige oplysninger fremsendt til arbejdsgiver
- Oplysninger modtaget i dialog med kommune/jobcenter
- Oplysninger fra medarbejderen selv i korrespondance og møder
- Sagens omstændigheder i øvrigt

Højesterets praksis viser, at det ikke er tilstrækkeligt, at medarbejderen *objektivt* har et handicap – arbejdsgiveren skal have haft faktisk eller burdviden om tilstanden for at kunne pålægges pligt til tilpasning.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 7a

PRAKSIS **Landsretten** · Østre Landsret frifinder Region Hovedstaden i sag om afskedigelse af socialrådgiver med handicap 14.09.2023

§ 7 Sygefravær, 120-dages-reglen og indirekte forskelsbehandling

Sygefravær begrundet i et handicap kan udgøre indirekte forskelsbehandling, når generelle fraværsregler anvendes uden hensyn til handicappet. EU-Domstolen fastslog i Ring og Werge (C-335/11 og C-337/11), at opsigelse efter 120-dages-reglen i funktionærloven kan være i strid med beskæftigelsesdirektivet, hvis sygefraværet skyldes, at arbejdsgiveren ikke har iagttaget sin tilpasningsforpligtelse.

Denne praksis blev fulgt af Højesteret i den såkaldte Skibby Supermarked-sag (Sag 104/2014), hvor en butiksassistent med leddegigt blev opsagt efter 120-dages-reglen. Højesteret fastslog:

- Medarbejderen havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand
- Arbejdsgiveren vidste eller burde vide dette
- Arbejdsgiveren havde *ikke* undersøgt og afprøvet mulige tilpasningsforanstaltninger, herunder omplacering
- 120-dages-reglen kunne derfor ikke anvendes som grundlag for opsigelsen

Medarbejderen blev tilkendt godtgørelse svarende til 9 måneders løn.

Senest har EU-Domstolen i C-5/24 (dom af 11. september 2025) præciseret, at en tilsyneladende neutral bestemmelse om maksimal sygeperiode *kan* udgøre indirekte forskelsbehandling, idet handicappede statistisk er mere udsatte for at akkumulere lange sygeperioder. En generel overenskomstmæssig ret til ubetalt orlov udgør *ikke* en rimelig tilpasning – tilpasninger skal være konkrete og individuelt skræddersyede.

Princippet gælder også for overenskomstmæssige fraværsregler: arbejdsgiveren kan ikke mekanisk anvende fraværsgrænser, før tilpasningsforpligtelsen er udtømt.

For den generelle praksis vedrørende usaglig opsigelse, se praksisoversigten om usaglig opsigelse.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 2a

PRAKSIS **Højesteret** · Opsigelse efter 120-dages reglen tilsidesat grundet manglende tilpasning til handicap 11.08.2015

EU-Domstolen · Afskedigelse af handicappet arbejdstager ved overskridelse af sygeperiode og kravet om tilpasninger i rimeligt omfang 11.09.2025

§ 8 Godtgørelse – udmåling og beregningsgrundlag

Godtgørelse for overtrædelse af forskelsbehandlingsforbuddet tilkendes efter § 7, stk. 1 og udmåles med udgangspunkt i den løn, den ansatte modtager fra arbejdsgiveren. Ved fastsættelsen indgår overtrædelsens grovhed, baggrunden for den, krænkelsens karakter og ansættelsens varighed. Niveauet ligger typisk på 6-12 måneders løn.

To samtidige Højesteretsdomme af 12. marts 2024 tog stilling til beregningsgrundlaget for fleksjobbere på den nye ordning:

I BS-45599/2023-HJR fastslog Højesteret, at godtgørelsen alene skal udmåles af den løn, arbejdsgiveren udbetaler – fleksløntilskuddet fra kommunen medregnes ikke:

> *"En fravigelse af udmålingspraksis for så vidt angår personer, der er påbegyndt fleksjobbet den 1. januar 2013 eller senere – således at der ved udmålingen af godtgørelsen tages udgangspunkt i den udbetalte løn med tillæg af fleksløntilskuddet – må kræve klare holdepunkter i lovgivningen. Højesteret finder, at der ikke i beskæftigelsesindsatsloven eller dens forarbejder er sådanne holdepunkter."*

I BS-49177/2023-HJR (en medarbejder med 2,5 timers ugentlig arbejdstid) stadfæstede Højesteret godtgørelsen til 30.000 kr. – 9 måneders løn – og fandt, at forskellen i godtgørelsesniveau mellem gammel og ny ordning hverken udgør direkte eller indirekte forskelsbehandling.

Højesteret fandt dog – i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivets artikel 17 – at sanktionen skal være effektiv, forholdsmæssig og afskrækkende. Der var dog ikke grundlag for yderligere forhøjelse i de konkrete sager.

Sag	Timetal	Løn/måned	Godtgørelse	Måneder
BS-45599/2023-HJR	10 t/uge	~7.365 kr.	66.278 kr.	9
BS-49177/2023-HJR	2,5 t/uge	~3.333 kr.	30.000 kr.	9
BS-19728/2024-HJR	20 t/uge	~34.444 kr.	310.000 kr.	9

I BS-62875/2023-HJR fastslog Højesteret, at godtgørelse for forskelsbehandling ved *ansættelse* som udgangspunkt forudsætter, at den pågældende har *ansøgt* den konkrete stilling. En generel forespørgsel om en virksomheds politik vedrørende fleksjobbere var ikke tilstrækkelig.

LOV Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1

PRAKSIS
- **Højesteret** · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver — 03.12.2024
- **Højesteret** · Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning — 12.06.2024
- **Højesteret** · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse til fleksjobbere ved ulovlig forskelsbehandling — 12.03.2024
- **Højesteret** · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte — 12.03.2024

§ 9 Forskelsbehandling inden for gruppen af handicappede – EU-Domstolens praksis

EU-Domstolen har i C-16/19 (VL) fastslået, at beskæftigelsesdirektivet beskytter handicappede arbejdstagere mod forskelsbehandling *også* i forhold til andre handicappede – ikke kun i forhold til ikke-handicappede.

Sagen vedrørte et polsk hospitals praksis med at udbetale et løntillæg til medarbejdere, der indleverede en handicapattest *efter* en bestemt dato, mens dem der allerede havde indleveret den blev udelukket. Domstolens Store Afdeling udtalte:

> *"Det ligebehandlingsprincip, som er fastsat i direktivet, gælder ikke for en bestemt persongruppe, men finder anvendelse af de grunde, som er nævnt i direktivets artikel 1."*

Domstolen fastslog, at praksissen kunne udgøre:

- **Direkte forskelsbehandling**, hvis kriteriet er uadskilleligt forbundet med handicap
- **Indirekte forskelsbehandling**, hvis den stiller personer med synlige handicap eller handicap, der nødvendiggør tilpasninger, særlig ufordelagtigt

Denne dom blev påberåbt i de danske Højesteretssager om godtgørelsesberegning for fleksjobbere (-BS-45599/2023-HJR og BS-49177/2023-HJR), hvor Højesteret dog fandt, at forskellen i godtgørelsesniveau mellem gammel og ny fleksjobordning hverken var direkte eller indirekte forskelsbehandling – forskellen var objektivt begrundet i et sagligt formål.

PRAKSIS	**Højesteret** · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse til fleksjobbere ved ulovlig forskelsbehandling	12.03.2024
	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	12.03.2024
	EU-Domstolen · Forskelsbehandling på grund af handicap inden for en gruppe af arbejdstagere med handicap i forbindelse med løntillæg	26.01.2021

§ 10 Driftsmæssige afskedigelser og udvælgelseskriterier

Spørgsmålet om handicapdiskrimination ved driftsmæssigt begrundede afskedigelser er aktuelt i retspraksis. I den verserende sag 17276/2026 har Højesteret taget stilling til, om sagen er tilstrækkeligt principiel til at blive behandlet af landsretten som 1. instans. Sagen vedrører en overlærer i Randers Kommune, der blev opsagt som led i en driftsmæssig afskedigelsesrunde med udvælgelseskriterier som fleksibilitet, stabilitet og omstillingsevne.

De centrale materielle spørgsmål i den underliggende sag er:

- Om udvælgelseskriterier, der reelt stiller handicappede ringere, udgør indirekte forskelsbehandling
- Om omplaceringspligten rækker videre for handicappede medarbejdere end for øvrige overtallige
- Rækkevidden af U 2025.774 H og EU-Domstolens dom C-485/20 (HR Rail) i sager om driftsmæssig begrundede afskedigelser

Højesteret stadfæstede, at sagen i det væsentlige beror på en konkret bevismæssig vurdering og ikke bør henvises til landsretten som 1. instans.

I Vejledning om forskelsbehandlingsloven omtales en Højesteretsdom fra 2014, der vedrørte en driftsmæssig afskedigelse af en fleksjobansat under strukturændringer i psykiatrien. Højesteret fandt, at fysisk styrke og fleksibilitet var nødvendige kompetencer for de tilbageværende stillinger, og at afskedigelsen ikke kunne have været undgået ved tilpasningsforanstaltninger.

Disse sager viser, at arbejdsgiveren ved driftsmæssige afskedigelser kan anvende saglige udvælgelseskriterier, men skal sikre, at kriterierne ikke de facto udgør indirekte forskelsbehandling, og at tilpasningsforpligtelsen er overholdt i relation til handicappede medarbejdere.

LOV `Forskelsbehandlingsloven § 2a`

PRAKSIS **Højesteret** · Randers Kommune: Sag om handicapdiskrimination ved afskedigelse opfyldte ikke betingelserne for henvisning til landsretten som 1. instans 04.06.2026

§ 11 Fleksjob, folkepensionsalder og positiv særbehandling

Fleksjobordningen og dens samspil med forskelsbehandlingsloven giver anledning til særlige spørgsmål. I BS-25958/2018-HJR tog Højesteret stilling til, om opsigelse af en fleksjobansat ved folkepensionsalderens indtræden – og det tilhørende lovbestemte ophør af det kommunale løntilskud – udgjorde ulovlig forskelsbehandling på grund af alder og handicap.

Højesteret fandt, at fleksjobordningen er en *positiv særforanstaltning* tilladt efter forskelsbehandlingslovens § 9, stk. 2:

> *"Ophør af en sådan positiv særforanstaltning som følge af folkepensionsalderens indtræden kan ikke anses for ulovlig forskelsbehandling på grund af alder eller handicap."*

Dommen bekræfter, at lovgivers bevidste valg om at tidsbegrænse fleksjobordningen med folkepensionsalderen er en del af ordningens design og udgør et legitimt, objektivt begrundet beskæftigelsespolitisk formål.

For den generelle praksis vedrørende forskelsbehandling i arbejdsforhold – herunder alder – henvises til praksisoversigten om forskelsbehandling i arbejdsforhold.

LOV `Forskelsbehandlingsloven § 9, stk. 2`

PRAKSIS **Højesteret** · Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen 17.04.2019

§ 12 Ligebehandlingsnævnets kompetence og begrænsninger

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling, men kompetencen er afgrænset i flere henseender.

Mundtlig bevisførelse: Nævnet afviser sager, der kræver mundtlig bevisførelse, og henviser i stedet til domstolene. Denne begrænsning følger af lov om Ligebehandlingsnævnet § 8.

Uden for arbejdsmarkedet: Forskelsbehandlingsloven beskytter kun mod forskelsbehandling *inden for arbejdsmarkedet*, jf. § 1. Nævnet har i en lang række afgørelser fastslået, at generelle tilgængelighedsspørgsmål ikke kan behandles af nævnet:

- I 18-9517 afviste nævnet en klage over Ankestyrelsens behandling af en sag om bilstøtte – en social ydelse uden for arbejdsmarkedet.
- I 19-48334 afviste nævnet en klage fra en kørestolsbruger over adgangsforhold i sin bolig – spørgsmål om byggelovgivning henhører under sektorspecifikke klageinstanser.
- I 22-37238 afviste nævnet en ordblind borgers klage over manglende læsehjælp – handicapdiskriminationsloven indeholder ikke en generel pligt til at sikre tilgængelighed.
- I 22-48748 og 22-43890 afviste nævnet klager over henholdsvis manglende adgang til svømmehal og manglende webtilgængelighed.
-

I 23-85657 afviste nævnet en klage over et parkeringsselskabs krav om skriftlig henvendelse – klagen angik tilgængelighed, som skal vurderes efter sektorlovgivningen.

Nævnet har derimod fundet kompetence i sager om handicapdiskrimination *uden for* arbejdsmarkedet, når der er tale om konkret forskelsbehandling (ikke tilgængelighed). I 22-43890 fandt nævnet fx, at et flyselskabs afslag på medbringelse af en psykiatrisk servicehund i kabinen udgjorde indirekte forskelsbehandling, og tilkendte 5.000 kr. i godtgørelse.

LOV	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1, stk. 1 · Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8	
PRAKSIS	**Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - uanset handicap - kompetence - tilgængelighed - afvisning	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Flyselskabs afslag på medbringelse af psykiatrisk servicehund i kabinen var ulovlig forskelsbehandling	04.10.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser klage over manglende adgang til svømmehal grundet manglende kompetence i sager om tilgængelighed	23.06.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af klage om manglende webtilgængelighed for ordblinde	14.01.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over manglende læsehjælp: Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle krav om adgang til hjælpeværktøjer	11.03.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over adgangsforhold og dørforhold for kørestolsbruger da sagen henhører under byggelovgivningen	19.03.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Afgørelse om Ligebehandlingsnævnets manglende kompetence i sager om sociale ydelser uden for arbejdsmarkedet	20.04.2018

§ 13 Sammenfatning og centrale praksismønstre

Praksis på området for handicapdiskrimination tegner et klart billede af en *aktiv* tilpasningsforpligtelse, der stiller stigende krav til arbejdsgiveren – særligt store organisationer.

De tre kerneprøvelser:

- **Handicapbegrebet:** Der kræves en langvarig funktionsbegrænsning, men ikke nødvendigvis en kronisk tilstand. Prognosen på det relevante tidspunkt er afgørende.
- **Tilpasningsforpligtelsen:** Arbejdsgiveren skal *aktivt* undersøge og eventuelt afprøve tilpasningsmuligheder. En jobportal er ikke nok. Store organisationer skal undersøge omplacering i hele den juridiske enhed. Dog kræves ikke oprettelse af nye stillinger eller fritagelse for kerneopgaver.
- **Bevisbyrden:** Når medarbejderen påviser faktiske omstændigheder, vender bevisbyrden. Arbejdsgiveren skal godtgøre, at tilpasning ville udgøre en uforholdsmæssig stor byrde, eller at medarbejderen ikke var kompetent, egnet og disponibel.

Udviklingen i retspraksis:

Fra Højesterets dom i Skibby Supermarked-sagen (2015) over IFS Randers-dommen (2022) til Region Hovedstaden-dommen (2024) ses en stadig mere præcis ramme: tilpasningsforpligtelsen er konkret, aktiv og organisationsomfattende. EU-Domstolens nyeste praksis (HR Rail, C-631/22, C-5/24 og C-38/24) udvider pligten yderligere – til prøvetidsansatte, til omsorgspersoner og til situationer med automatisk opsigelse.

Godtgørelsesniveauet ligger fast på 6-12 måneders løn, men beregningsgrundlaget for fleksjobbere på den nye ordning er alene arbejdsgiverens lønbetaling – ikke fleksløntilskuddet.

PRAKSIS	**Højesteret** · Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver	03.12.2024
	Højesteret · Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse til fleksjobbere ved ulovlig forskelsbehandling	12.03.2024
	Højesteret · Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse over for medarbejder i fleksjob med handicap	06.09.2022
	Højesteret · Opsigelse efter 120-dages reglen tilsidesat grundet manglende tilpasning til handicap	11.08.2015
	EU-Domstolen · Arbejdsgivers pligt til omplacering af handicappede medarbejdere i prøvetid som led i tilpasninger i rimeligt omfang	10.02.2022

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 1	
Forskelsbehandlingsloven § 2	stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 2a	
Forskelsbehandlingsloven § 7	stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 7a	
Lov om Ligebehandlingsnævnet § 1	stk. 1

MATERIALE Citerede afgørelser

24 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 8

04.06.2026	Randers Kommune: Sag om handicapdiskrimination ved afskedigelse opfyldte ikke betingelserne for henvisning til landsretten som 1. instans	17276-2026
03.12.2024	Højesteret idømmer Region Hovedstaden godtgørelse for manglende omplacering af handicappet socialrådgiver	6747-8109
12.06.2024	Ingen godtgørelse for forskelsbehandling ved manglende konkret jobansøgning	bs-62875-2023-hjr
12.03.2024	Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse til fleksjobbere ved ulovlig forskelsbehandling	4830-5818
12.03.2024	Højesterets afgørelse om beregning af godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven for fleksjobansatte	bs-49177-2023-hjr
06.09.2022	Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse over for medarbejder i fleksjob med handicap	bs-26753-2021-hjr
17.04.2019	Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen	bs-25958-2018-hjr
11.08.2015	Opsigelse efter 120-dages reglen tilsidesat grundet manglende tilpasning til handicap	104-2014

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL 6

11.09.2025	Afskedigelse af handicappet arbejdstager ved overskridelse af sygeperiode og kravet om tilpasninger i rimeligt omfang	C-5/24
11.09.2025	Indirekte forskelsbehandling 'ved tilknytning' og arbejdsgiverens pligt til rimelig tilpasning for forældre til børn med handicap	C-38/24

18.01.2024	Krav om tilpasninger i rimeligt omfang før opsigelse af handicappet medarbejder grundet uarbejdsdygtighed	C-631/22
10.02.2022	Arbejdsgivers pligt til omplacering af handicappede medarbejdere i prøvetid som led i tilpasninger i rimeligt omfang	C-485/20
26.01.2021	Forskelsbehandling på grund af handicap inden for en gruppe af arbejdstagere med handicap i forbindelse med løntillæg	C-16/19
30.11.2016	Fortolkning af handicapbegrebet i direktiv 2000/78: Afskedigelse under midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af arbejdsulykke	C-395/15

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS 2

14.09.2023	Østre Landsret frifinder Region Hovedstaden i sag om afskedigelse af socialrådgiver med handicap	6011-7190
15.06.2021	Frifindelse i sag om forskelsbehandling på grund af handicap ved opsigelse af fleksjobber	1-1

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 8

29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - uanset handicap - kompetence - tilgængelighed - afvisning	23-85657
04.10.2024	Flyselskabs afslag på medbringelse af psykiatrisk servicehund i kabinen var ulovlig forskelsbehandling	22-43890
23.06.2023	Ligebehandlingsnævnet afviser klage over manglende adgang til svømmehal grundet manglende kompetence i sager om tilgængelighed	22-48748
14.01.2023	Ligebehandlingsnævnets afvisning af klage om manglende webtilgængelighed for ordblinde	22-37238
11.03.2022	Afvisning af klage over manglende læsehjælp: Ligebehandlingsnævnet kan ikke behandle krav om adgang til hjælpeværktøjer	20-37853
19.03.2020	Afvisning af klage over adgangsforhold og dørforhold for kørestolsbruger da sagen henhører under byggelovgivningen	19-48334
20.04.2018	Afgørelse om Ligebehandlingsnævnets manglende kompetence i sager om sociale ydelser uden for arbejdsmarkedet	18-9517
23.08.2017	Afskedigelse af erhvervsassurandør med rygskade var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	2016-6810-22144

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

De handicappede og arbejdsmarkedet

nr. 1070 · 1986 · Arbejdsministeriet

16 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over hvornår langvarig funktionsbegrænsning anses som et handicap

Varighed, lægelig prognose og dokumentation efter forskelsbehandlingsloven og direktiv 2000/78

Version 1 Opdateret 23. okt. 2026 59 afgørelser · 2014–2026 Læs online

INTRODUKTION

Forskelsbehandlingsloven forbyder forskelsbehandling på grund af handicap, men definerer ikke begrebet. Ifølge EU-Domstolens og Højesterets praksis foreligger et handicap kun ved en langvarig fysisk, mental eller psykisk funktionsbegrænsning, som i samspil med barrierer kan hindre fuld deltagelse i arbejdslivet. Oversigten gennemgår, hvordan domstolene og Ligebehandlingsnævnet vurderer varighed, lægelig prognose og dokumentation på afskedigelsestidspunktet. Den viser også, hvorfor korte prognoser, diagnoser uden dokumenterede begrænsninger og senere udvikling sjældent fører til medhold, og holder afvisningerne op mod de anerkendte tilfælde: kroniske smerter, synsnedsættelser, hjerneskader og funktionelle lidelser.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Forskelsbehandlingsloven definerer ikke handicap, så begrebet fortolkes efter direktiv 2000/78 og EU-Domstolens praksis. Det omfatter langvarige fysiske, mentale eller psykiske begrænsninger, som i samspil med barrierer kan hindre fuld og effektiv deltagelse i arbejdslivet på lige vilkår med andre.

02 Sygdom og handicap er ikke det samme, men en helbredelig eller uhelbredelig sygdom kan medføre en funktionsbegrænsning, der udgør et handicap.

03 Arbejdstageren skal bevise, at hun eller han havde et handicap på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling, herunder at begrænsningen var langvarig. Den delte bevisbyrde i forskelsbehandlingslovens § 7 a gælder først, når det er bevist.

04 Der er ingen minimumsperiode. Har begrænsningen ikke allerede varet længe på afskedigelsestidspunktet, kræver praksis en tilstrækkelig fast lægelig prognose for, at den bliver langvarig.

05 Prognoser om fuld tilbagevenden inden for nogle uger eller få måneder opfylder ikke kravet om langvarighed. Det samme gælder uklare eller manglende prognoser og sygemeldinger »med mulighed for forlængelse«.

06 En lægelig prognose om et varigt, kronisk eller stationært forløb kan føre til, at der foreligger et handicap, selv om begrænsningen eller diagnosen er ny.

07 En lægelig diagnose er ikke en betingelse for handicap. Vurderingen bygger på samtlige omstændigheder, navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner.

08 En diagnose er heller ikke nok. Klageren skal dokumentere, hvilke konkrete begrænsninger lidelsen giver i arbejdet, og hvor længe de varer. Har klageren selv kunnet udføre arbejdet på lige vilkår, taler det stærkt imod handicap.

09 Vurderingen sker ud fra situationen på afskedigelsestidspunktet. Senere forværring, senere afgørelser om mén og erstatning og senere lægeerklæringer om en stationær tilstand gør ikke, at handicappet anses for at have foreligget fra et tidligere tidspunkt. Senere dokumenter kan dog bruges, hvis de belyser den prognose, der forelå på afskedigelsestidspunktet.

10 Méngrad, national handicapstatus og invaliditetsgrad er kun indicier. Dokumentation for en stationær nedsat arbejdsevne, fx ved visitation til permanent fleksjob, vejer derimod tungt.

11 Sygefravær er ikke i sig selv et handicap, uanset hvor meget fravær der er. Stress anses ikke for et handicap, når der ikke er en lægelig prognose for langvarighed.

12 Ved sammensatte sygdomsbilleder vurderes hver lidelse for sig. At én lidelse er et handicap, giver ikke grundlag for at formode forskelsbehandling, når fraværet eller afskedigelsen skyldes en anden lidelse.

13 Om der foreligger et handicap, afhænger ikke af, hvad arbejdsgiveren vidste. Arbejdsgiverens viden har derimod betydning for tilpasningspligten og dermed for, om der er sket forskelsbehandling.

14 Ligebehandlingsnævnet afviser klager efter § 8, stk. 2, i lov om Ligebehandlingsnævnet, når handicap åbenbart ikke er godtgjort. Det sker typisk, fordi klageren ikke har fremlagt lægelig dokumentation trods opfordring, eller fordi dokumentationen ikke beskriver begrænsninger i arbejdslivet.

§ 1 Retsgrundlaget: et udefineret handicapbegreb, der fortolkes efter direktiv 2000/78

Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1 nævner handicap som et af lovens beskyttede kriterier. Efter § 2, stk. 1 må en arbejdsgiver ikke forskelsbehandle ved ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og arbejdsvilkår.

Hverken loven eller direktiv 2000/78/EF definerer, hvad et handicap er. Kriteriet kom ind i loven med lov nr. 1417 af 22. december 2004, og lovgiver valgte bevidst ikke at indsætte en definition. Det fremgår af lovforslagets almindelige bemærkninger (afsnit 4.1):

> *Direktivet ændrer ikke ved den danske forståelse af handicapbegrebet. Der foreslås derfor ikke indsat en definition af handicapbegrebet.*

Samme sted står der, at »[l]ovforslaget ændrer ikke ved sondringen mellem handicap og sygdom«, og at det i sidste instans er EU-Domstolen, der fastlægger den endelige fortolkning af direktivet.

EU-Domstolens definition. Begrebet har derfor fået sit indhold gennem EU-Domstolens praksis. De vigtigste domme er **Ring og Werge** (forenede sager C-335/11 og C-337/11), C-395/15 (Daouidi) og C-406/15 (Milkova). Ligebehandlingsnævnet bygger på disse domme og på Højesterets to domme af 22. november 2017 og gentager en fast formel, her fra nævnets afgørelse af 16. oktober 2026:

> *Handicapbegrebet omfatter langvarige begrænsninger som følge af bl.a. fysiske, mentale eller psykiske skader, som i samspil med forskellige barrierer kan hindre den berørte person i fuldt og effektivt at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere.*

Definitionen kan deles op i fire elementer:

1. **Der skal være en begrænsning.** En sygdom eller diagnose er ikke nok i sig selv.
2. **Begrænsningen skal skyldes fysiske, mentale eller psykiske skader.** Det er uden betydning, om den udspringer af en helbredelig eller uhelbredelig sygdom, en ulykke eller en medfødt tilstand.
3. **Begrænsningen skal kunne hindre deltagelse i arbejdslivet.** I samspil med barrierer skal den kunne hindre fuld og effektiv deltagelse i arbejdslivet på lige vilkår med andre.
4. **Begrænsningen skal være langvarig.**

EU-Domstolen har med henvisning til **Chacón Navas** (C-13/05) understreget, at det er »udelukket umiddelbart at sidestille begrebet 'handicap' med begrebet 'sygdom'«. Det skete i C-270/16 (Ruiz Conejero). I samme dom fastslog Domstolen, at en national anerkendelse af handicap ikke i sig selv afgør, om der er tale om et handicap efter direktivet. Ruiz Conejero havde en invaliditetsgrad på 37 % efter spansk ret.

Bevisbyrde og tidspunkt. Det er arbejdstageren, der skal godtgøre, at hun eller han havde et handicap på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling, herunder at begrænsningen var langvarig. Det fastslog Højesteret i sag 305/2016 (U.2018.853H), som vejledningen om forskelsbehandlingsloven, afsnit 4.1.1.3 sammenfatter. Først når handicappet er godtgjort, kommer den delte bevisbyrde i § 7 a i spil. Ved afskedigelse er det afgørende tidspunkt afskedigelsestidspunktet.

Arbejdsgiverens viden. Om der foreligger et handicap, afhænger ikke af, hvad arbejdsgiveren vidste. Det fastslog Højesteret i Werge-sagen, sag 25/2014 (U.2015.3301H). Arbejdsgiverens viden er derimod en forudsætning for tilpasningspligten efter § 2 a. Den faglige voldgiftskendelse FV 2024 – 74 viser, at de to spørgsmål skal holdes adskilt. Skaderådgiveren var handicappet, men arbejdsgiveren blev frifundet, fordi den hverken vidste eller burde vide det.

Denne oversigt handler kun om indgangsspørgsmålet: om der er et handicap. Tilpasningspligten, den delte bevisbyrde og godtgørelsens størrelse behandles i praksisoversigten om ligebehandling af personer med handicap.

Uden for arbejdsmarkedet gælder lov om forbud mod forskelsbehandling på grund af handicap. Også efter den loven kræver nævnet dokumentation for, at klageren har et handicap.

LOV `Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1` `Forskelsbehandlingsloven § 2, stk. 1` `Forskelsbehandlingsloven § 2a` `Forskelsbehandlingsloven § 7a`

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven og kravet om lægelig diagnose	22.11.2017
Højesteret · Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap	23.06.2015
EU-Domstolen · Afskedigelse baseret på periodisk sygefravær forårsaget af handicap: Fortolkning af indirekte forskelsbehandling under direktiv 2000/78/EF	17.01.2018
EU-Domstolen · Ligebehandling af handicappede i den offentlige sektor: Skærpet afskedigelsesbeskyttelse for tjenestemænd og almindelige lønmodtagere	08.03.2017
EU-Domstolen · Fortolkning af handicapbegrebet i direktiv 2000/78: Afskedigelse under midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af arbejdsulykke	30.11.2016
Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelse af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	08.10.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afvist klage over afskedigelse af genbrugsvejleder: lysfølsomhed ikke dokumenteret som handicap og ingen formodning om kønsforskelsbehandling	16.10.2026

§ 2 Langvarighedskravet: lang varighed eller en tilstrækkelig fast prognose på afskedigelsestidspunktet

Daouidi-dommen. I **Ring og Werge** tog EU-Domstolen ikke stilling til, hvor længe en begrænsning skal vare. Det gjorde Domstolen derimod i C-395/15 (Daouidi). Sagen drejede sig om en arbejdstager, der blev afskediget, mens han var midlertidigt uarbejdsdygtig efter en arbejdsulykke.

Domstolen fastslog følgende:

- »Langvarig« er et selvstændigt EU-retligt begreb.
- Vurderingen er faktuel og tilkommer den nationale ret. Den skal ske ud fra situationen på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling.
- At uarbejdsdygtigheden er »midlertidig« efter national ret, er ikke i sig selv afgørende.

Vejledningen om forskelsbehandlingsloven gengiver Domstolens pejlemærker for, hvornår en begrænsning er langvarig:

> *den omstændighed, at den berørte persons manglende arbejdsevne på tidspunktet for den angivelige forskelsbehandling ikke har udsigt til på kort sigt at ophøre inden for et velafgrænset tidsrum, eller den omstændighed, at denne manglende arbejdsevne kan vare ved i betydeligt længere tid, inden den nævnte person er blevet rehabiliteret.*

Vurderingen skal bygge på samtlige objektive beviselementer, navnlig lægelige dokumenter og attester, der er udarbejdet på grundlag af aktuel medicinsk viden. Der gælder ingen fast tidsgrænse. Det konkluderer vejledningen, afsnit 4.1.1.3:

> *Der er ikke på baggrund af retspraksis grundlag for at give en minimumsperiode for, hvor lang en periode der skal være tale om, da det som nævnt er en konkret vurdering.*

Prognosen er afgørende, når forløbet er kort. Højesteret anvendte kriteriet i Werge-sagen, sag 25/2014 (U.2015.3301H). En medarbejder med piskesmæld efter en trafikulykke var blevet opsagt efter 120-dages-reglen. Begrænsningen havde ikke varet længe nok til i sig selv at være langvarig, så spørgsmålet afhang af prognosen:

> *Højesteret finder, at der først med lægerklæringen af 4. april 2005 forelå en prognose for sygdommen, der indebar, at begrænsningen måtte anses for at have lang varighed.*

I sag 98/2015 (U.2016.2463H) var en byplanlægger med refleksdystrofi deltidssygemeldt fra august eller september 2009, indtil hun blev opsagt i november 2010. Ifølge vejledningens gennemgang var der efter de lægelige oplysninger ikke udsigt til, at hun inden længe kunne arbejde på fuld tid. Begrænsningen var derfor langvarig.

Ligebehandlingsnævnets prøvelse i to trin. Nævnet spørger først, om funktionsbegrænsningen på afskedigelsestidspunktet allerede har varet så længe, at den kan betegnes som lang. Er svaret nej, skal klageren dokumentere en tilstrækkelig fast lægelig prognose for, at den vil blive langvarig. Formuleringen fra 22-55453 går igen i praksis:

> *Nævnet vurderer herefter, at klager ikke har godtgjort, at der på afskedigelsestidspunktet forelå en tilstrækkelig fast prognose om, at klagers funktionsbegrænsning ville være langvarig.*

Afgørelse	Lidelse	Forløb og prognose på afskedigelsestidspunktet	Resultat
22-60041	Stress	Prognose på 1½ måned	Ikke handicap
23-53155	Hjernerystelse	Ca. 1 måneds forløb; prognose på 3-6 måneder med variabel prognose for senfølger	Ikke handicap
23-6097	Hallux valgus og slidgigt	Fuldtidssygemelding i ca. 10 uger, i alt ca. 4 måneder	Ikke handicap
21-35485	Hovedtraume	Ca. 4 måneder; mulighedserklæringen angav kun varighed til og med maj	Ikke handicap
20-46995	Skulderskader	Ca. 5 måneder; ingen prognose	Ikke handicap
22-55453	Hjernerystelse (varigt mén 12 %)	Ca. 5 måneder; lægernes vurderinger var modstridende	Ikke handicap
20-7970	Knust fodled	Prognose om yderligere 6 måneders uarbejdsdygtighed	Ikke handicap
Afgørelse af 18. september 2026	Stress	3 måneders sygemelding »med mulighed for forlængelse«	Ikke handicap
Afgørelse af 17. september 2026	Senfølger efter kræft	313 sygedage; lægen forventede fuld tid 4 uger efter uge 42	Ikke handicap
21-14763	Synsnedsættelse efter blodprop i øjet	Kort forløb; prognose om langvarigt behov for nedsat tid og ingen nattevagter	Handicap
22-27195	Fibromyalgi	Diagnosen var under 3 måneder gammel; kronisk og uhelbredelig lidelse	Handicap
21-10297	Hjernerystelse	Ca. 1 år (oktober 2019 til september 2020); prognosen og det faktiske forløb viste langvarighed	Handicap
22-48847	Hjernerystelse og piskesmæld	Næsten 2 års fravær	Handicap

Sag 98/2015	Refleksdystrofi	Deltidssygemeldt i over et år; ingen udsigt til fuld tid inden længe	Handicap

Af praksis kan følgende mønstre udledes:

- **Korte prognoser er ikke nok.** Prognoser om tilbagevenden inden for nogle uger eller få måneder opfylder ikke kravet om langvarighed. Det gælder også ved alvorlige lidelser. I 2015-6811-00114 var en ph.d.-stipendiat med svær depression ikke handicappet, fordi lægen forventede, at hun kunne arbejde på fuld tid i april 2015.
- **Uklare eller manglende prognoser går ud over klageren.** Det skyldes, at klageren har bevisbyrden. I 21-12812 kunne lægen ikke angive, hvornår klager kunne vende tilbage, og det var ikke nok. I 2014-6810-30327 fandt et flertal, at en usikker prognose for depression og angst i december 2012 ikke var tilstrækkelig. Med kun 2 sygedage og ingen lægelig prognose for psykiske eftervirkninger var der heller ikke grundlag for et handicap (18-39056).
- **Modstridende lægelige vurderinger svækker beviset.** I 22-55453 vurderede Arbejdsmedicinsk Klinik, at det var »næppe sandsynligt«, at klager ville komme sig helt. Egen læge regnede derimod med ca. 2 måneder.
- **Et langt sygeforløb er ikke afgørende i sig selv.** Forventer lægen på afskedigelsestidspunktet, at klager snart vender tilbage, foreligger der ikke et handicap. Det viser afgørelsen af 17. september 2026, hvor klager havde 313 sygedage bag sig.
- **Omvendt kan en kort varighed være nok.** Det gælder, hvis lægen beskriver et varigt behov eller en kronisk lidelse. I 18-56393 var en speditør med en skulderlidelse handicappet, fordi mulighedserklæringen nævnte et varigt skånebehov. Det gjaldt, selv om prognosen for, hvornår han kunne vende tilbage, var usikker. Tilsvarende i 21-14763 og 22-27195.

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om kommunal byplanlæggers afskedigelse og rækkevidden af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse ved handicap	13.04.2016
Højesteret · Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap	23.06.2015
EU-Domstolen · Fortolkning af handicapbegrebet i direktiv 2000/78: Afskedigelse under midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af arbejdsulykke	30.11.2016
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Hverken ADHD, nedsat syn eller stress udgjorde handicap ved fratrædelse af sygemeldt daglig leder	18.09.2026
Ligebehandlingsnævnet · Lærer med senfølger efter livmoderhalskræft ikke handicappet på afskedigelsestidspunktet – ingen fast prognose om varighed	17.09.2026
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - kommuner - ej medhold	29.07.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - kommuner - ej handicap - ej medhold	22.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - kommuner - ej medhold	15.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - ej medhold	15.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold	21.02.2025
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagogisk assistent med fibromyalgi var i strid med forskelsbehandlingsloven	02.03.2024

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse efter hjernerystelse og arbejdsskade var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	18.02.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af operatør med synshandicap var i strid med forskelsbehandlingsloven	14.01.2023
Ligebehandlingsnævnet · Pædagogs afskedigelse efter arbejdsulykke var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven pga. manglende bevis for handicap	14.12.2022
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af skolepædagog efter hjernerystelse: Manglende tilpasning og handicapdiskrimination	08.09.2022
Ligebehandlingsnævnet · Pædagog afskediget efter skulderskader: Spørgsmål om handicap og langvarig funktionsnedsættelse	22.07.2022
Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af handicapstatus efter knust fodled ved arbejdsulykke	15.12.2020
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af speditør med handicap efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	06.02.2020
Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af handicapbegrebet ved afskedigelse af lærer i prøveperiode	12.01.2019
Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af supportkonsulent med depression og angst var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	30.04.2016
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af ph.d.-stipendiat efter langvarig sygemelding og klager over forskelsbehandling	04.03.2016

§ 3 Diagnosen er hverken en betingelse eller tilstrækkelig: funktionsbegrænsningen i arbejdslivet skal dokumenteres

Diagnose er ikke en betingelse. Det fastslog Højesteret i to domme af 22. november 2017. I sag 305/2016 (U.2018.853H) havde en medarbejder fatigue efter en hjerneoperation. Højesteret udtalte:

> *Det er efter EU-Domstolens praksis ikke en betingelse for, at der foreligger et handicap i direktivets forstand, at funktionsbegrænsningen skyldes en sygdom, der er lægeligt diagnosticeret. Det må således bero på en vurdering af samtlige sagens omstændigheder, herunder navnlig oplysninger fra læger og andre sundhedspersoner, om arbejdstageren på tidspunktet for den påståede forskelsbehandling må anses for handicappet i direktivets og dermed forskelsbehandlingslovens forstand.*

Lægeerklæringerne beskrev en abnorm og invaliderende træthed uden udsigt til afgørende bedring, og det var nok til et handicap.

I sag 300/2016 (U.2018.830H) havde en medarbejder svimmelhed uden diagnose. Højesteret gentog princippet og bemærkede, at der havde foreligget diagnoser i de tidligere domme U.2013.2575H, U.2015.3301H og U.2015.3827H. Arbejdsgiveren blev dog frifundet, fordi opsigelsen skyldtes en e-mail og ikke sygdommen. Vejledningen om forskelsbehandlingsloven, afsnit 4.1.1.2 uddrager heraf, at det »er derfor ligegyldigt, om f.eks. træthed måtte være en sygdom eller en følgevirkning, hvis tilstanden indebærer en langvarig funktionsbegrænsning«.

Princippet ses også i den faglige voldgiftskendelse FV 2024 – 74. En skaderådgiver havde sløret syn, nakkespændinger og nedsat muskelkraft. Hendes udredning endte i første omgang uden diagnose, og først senere blev »Funktionel Lidelse IKA« noteret i journalen. Opmanden fandt hende handicappet, selv om fraværet kun havde varet ca. 7 måneder.

En diagnose er heller ikke nok. Ligebehandlingsnævnet accepterer ikke, at en diagnose træder i stedet for dokumentation af de konkrete begrænsninger i arbejdet. I 22-16147 havde en pædagog fået diagnosen panikangst, og nævnet lagde vægt på:

> *Klager har ikke fremlagt oplysninger om, hvilke eventuelle funktionsbegrænsninger dette medførte for klager, samt oplysninger om varigheden heraf.*

Samme linje ses i en række sager:

- **ADHD »i svær grad«.** Diagnosen var stillet, men det var ikke dokumenteret, hvordan den konkret hindrede arbejdet. Mulighedserklæringerne handlede kun om stress (22-60041).
- **ADHD hos en daglig leder.** Lederen havde varetaget jobbet, og der var ingen lægelige oplysninger om begrænsninger (afgørelse af 18. september 2026).
- **Børneleddegigt.** Diagnosen var stillet i 2016, men der var ingen dokumentation for begrænsninger i selve arbejdet, kun smerter i anklerne ved gang (22-43509).
- **Colitis ulcerosa.** Diagnosen var ny. Klager havde fungeret i jobbet i 2018-21, og lægen forventede symptomfrihed inden for få måneder (23-6309).
- **Hørenedsættelse med cochlear implant.** Hørelsen blev »bedre og bedre«, og behovet for tolk var ikke dokumenteret (23-38592).
- **Nethindeløsning.** Klager havde arbejdet fuld tid frem til april 2022 uden dokumenterede gener. Nævnet fandt ikke handicap godtgjort, selv om arbejdsgiveren havde erkendt, at der var tale om et handicap (afgørelse af 18. september 2026).
- **Medfødt misdannelse af underarmen.** Journalerne beskrev ikke nogen begrænsning i arbejdslivet, og klager oplyste selv, at lidelsen ikke havde forhindret ham i at udføre sine opgaver (afgørelse af 1. oktober 2026).

Fedme som eksempel. Ifølge vejledningen fandt Vestre Landsret i Kaltoft-sagen (U.2021.794), at en medarbejder ikke var handicappet. Han havde været fed under hele ansættelsen, men havde ikke haft brug for tilpasninger. I Ruiz Conejero fremhævede EU-Domstolen omvendt, at fedme kan være et handicap, hvis den fører til begrænset bevægelighed eller sygdomme, der hindrer arbejdet.

Det gennemgående træk er, at funktionsbegrænsningen skal kunne påvises i forhold til arbejdslivet. Har klageren selv kunnet udføre arbejdet på lige vilkår med kollegerne, taler det stærkt imod handicap, uanset hvilken diagnose der foreligger.

PRAKSIS	**Højesteret** · Højesterets dom om handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven og kravet om lægelig diagnose	22.11.2017
	Højesteret · Højesteret: Lægelig diagnose ingen betingelse for handicap – men opsigelse skyldtes ikke sygdommen	22.11.2017
	EU-Domstolen · Afskedigelse baseret på periodisk sygefravær forårsaget af handicap: Fortolkning af indirekte forskelsbehandling under direktiv 2000/78/EF	17.01.2018
	Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelse af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	08.10.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet genoptager men afviser klage over afskedigelse: Medfødt misdannelse af underarm ikke godtgjort som handicap	01.10.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Hverken ADHD, nedsat syn eller stress udgjorde handicap ved fratrædelse af sygemeldt daglig leder	18.09.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - ej handicap - ej medhold	12.07.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - ej medhold 17.06.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - ej medhold 15.03.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - ej medhold 21.12.2024

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagog med højt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven 11.05.2023

§ 4 Senere udvikling, méngrad, erstatningsafgørelser, fleksjob og førtidspension

Udgangspunktet er oplysningerne på afskedigelsestidspunktet. Handicappet skal have foreligget, da den påståede forskelsbehandling fandt sted. Nævnet tillægger derfor ikke senere udvikling eller senere afgørelser betydning, når de ikke siger noget om situationen på det tidspunkt:

- I 23-53155 havde en ulykkesforsikring tilkendt erstatning for varigt mén efter afskedigelsen. Det var uden betydning, fordi vurderingen skulle ske ud fra oplysningerne på afskedigelsestidspunktet.
- I 24-16476 havde Patienterstatningen over et år senere anerkendt varige gener efter en fodoperation. Det var irrelevant, fordi varigheden var uvis på afskedigelsestidspunktet, og klager kunne belaste foden fuldt efter 6 uger.
- I 20-46995 kunne senere oplysninger om, at skuldergenerne varede ved, ikke ændre vurderingen.
- I 2014-6810-30327 fik lægeerklæringer fra 2013 og 2014, der viste en stationær tilstand, ikke betydning for vurderingen i december 2012.
- I Werge-sagen, sag 25/2014, blev medarbejderen ifølge vejledningen senere førtidspensionist. Afgørende for Højesteret var alligevel, hvornår den lægelige prognose om lang varighed forelå.

Senere dokumenter kan dog belyse tilstanden på afskedigelsestidspunktet. Grænsen går mellem senere udvikling og senere dokumentation for den prognose, der allerede forelå:

- I FV 2024 – 74 blev medarbejderen opsagt den 20. juni 2023. Opmanden byggede på statusattester fra august 2023, fordi de udtalte sig om prognosen på diagnosetidspunktet i maj 2023.
- I BS-2022/2017-KOL havde en medarbejder brækket begge hæle. Byretten lagde vægt på en lægeerklæring af 2. februar 2017, der forudså et »langvarigt genoptræningsforløb«. Til støtte brugte retten også en senere afgørelse fra Arbejdsmarkedets Erhvervssikring om varigt mén på 20 %. Dommen blev stadfæstet af Vestre Landsret i BS-36216/2018-VLR.

Méngrad og national handicapstatus er kun indicier. I 22-55453 var klager ikke handicappet, selv om hun havde et varigt mén på 12 % efter en arbejdsskade. Afgørende var, at der ikke forelå en tilstrækkelig fast prognose om en langvarig funktionsbegrænsning. Omvendt var et varigt mén efter en håndledsskade med til at bære handicapvurderingen i BS-11479/2021-GLO, som Østre Landsret stadfæstede i BS-26738/2023-OLR. I EU-retten er en national anerkendelse af handicap heller ikke afgørende, jf. Ruiz Conejero.

Fleksjob og stationær nedsat arbejdsevne vejer tungt. Når en varig nedsættelse af arbejdsevnen er dokumenteret, fx ved visitation til permanent fleksjob, anerkender nævnet som regel, at der foreligger et handicap:

- OCD med diagnose og fleksjob siden 2012 dokumenterede en stationær begrænsning til højst 20 timer om ugen (23-94817).
- Fibromyalgi, piskesmæld og kronisk træthedssyndrom med permanent fleksjob (21-761).
- Kroniske rygsmerter og fibromyalgi hos en sygeplejerske i fleksjob (22-25999).
- Sklerose hos en fleksjobber (2016-6810-32474).
- Følger efter et hjernestammeinfarkt hos en fleksjobber (22-8269).

Andre myndigheders vurderinger er ikke afgørende. I FV 2024 – 74 havde jobcentret få uger før opsigelsen vurderet, at medarbejderen ikke havde en varig og væsentligt nedsat arbejdsevne. Opmanden fandt hende alligevel handicappet, men jobcentrets vurdering talte imod, at arbejdsgiveren burde have vidst det. I afgørelsen af 17. september 2026 var lærerens personlige assistance efter kompensationsloven ikke dokumentation for en fast prognose om langvarighed. Kompensationsloven har sit eget handicapbegreb, jf. vejledningen om kompensationsloven, afsnit 2.2.1.

PRAKSIS	**Højesteret** · Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap	23.06.2015
	EU-Domstolen · Afskedigelse baseret på periodisk sygefravær forårsaget af handicap: Fortolkning af indirekte forskelsbehandling under direktiv 2000/78/EF	17.01.2018
	Landsretten · Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven grundet manglende tilpasningsforpligtelse og handicap	10.04.2025
	Landsretten · Opsigelse grundet handicap: Erstatning for forskelsbehandling	30.09.2019
	Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelse af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	08.10.2024
	Byretten · Opsigelse af medarbejder med handicap anset for diskriminerende og i strid med forskelsbehandlingsloven	17.05.2023
	Byretten · Opsigelse grundet handicap og mangelfuldt ansættelsesbevis	07.09.2018
	Ligebehandlingsnævnet · Lærer med senfølger efter livmoderhalskræft ikke handicappet på afskedigelsestidspunktet – ingen fast prognose om varighed	17.09.2026
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	25.11.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - kommuner - ej medhold	29.07.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - kommuner - ej medhold	15.03.2025
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - afvisning	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af sygeplejerske i fleksjob efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	02.03.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber grundet nægtelse af coronapas udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	02.11.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af uddannelsesvejleder i fleksjob under en sparerunde var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	29.10.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Pædagog afskediget efter skulderskader: Spørgsmål om handicap og langvarig funktionsnedsættelse	22.07.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber med sklerose var i strid med forskelsbehandlingsloven	07.07.2017
	Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af supportkonsulent med depression og angst var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	30.04.2016

§ 5 Sygefravær, stress og sammensatte sygdomsbilleder

Sygefravær er ikke i sig selv et handicap. Det afgørende er den langvarige funktionsbegrænsning, ikke hvor meget fravær der har været:

- I 22-16147 havde en pædagog 132 fraværsdage, overvejende hyppigt korttidsfravær. Fraværet gjorde ikke panikangsten til et handicap, især fordi der ikke havde været angstanfald siden sommeren 2021.
- I afgørelsen af 17. september 2026 var 313 sygedage heller ikke nok.
- I FV 2024 – 74 gjorde arbejdsgiveren gældende, at 7 måneders fravær ikke i sig selv opfyldte kravet om lang varighed. Opmanden afgjorde spørgsmålet ud fra prognosen.

Stress anerkendes ikke uden en prognose for langvarighed. Nævnet har gentagne gange afvist stress som handicap, når der ikke forelå en lægelig prognose for, at tilstanden ville blive langvarig:

- Stress fra marts til juli 2018, hvor statusattesten forventede, at klager kunne genoptage arbejdet fuldt (18-61811).
- Stress med en prognose på 1½ måned (22-60041).
- En 3 måneders sygemelding »med mulighed for forlængelse« (afgørelse af 18. september 2026).

Det samme gælder depression, når lægen forventer, at klager vender tilbage på fuld tid (2015-6811-00114).

Ved sammensatte sygdomsbilleder vurderes hver lidelse for sig. Har arbejdstageren et anerkendt handicap, men skyldes fraværet eller afskedigelsen en anden lidelse, giver handicappet ikke grundlag for at formode forskelsbehandling:

- I 20-7695 var kroniske funktionsforstyrrelser i muskler og led et handicap, men stress var ikke. Afskedigelsen skyldtes stressfraværet og var derfor ikke forskelsbehandling.
- I 22-25999 var kroniske rygsmerter og fibromyalgi et handicap. Stress, angst og struma var ikke en del af handicappet, og der var derfor ikke grundlag for at formode forskelsbehandling.
- I 22-8269 var følgerne efter et hjernestammeinfarkt et handicap, men det var ikke godtgjort, at angst var en del af det.
- I afgørelsen af 18. september 2026 vurderede nævnet ADHD, synsnedsættelse og stress hver for sig, og ingen af dem var et handicap.

Fravær, der skyldes et anerkendt handicap. Hvordan sådant fravær må indgå i en afskedigelse, er et spørgsmål om forskelsbehandling og ikke om handicapbegrebet. I Ruiz Conejero fastslog EU-Domstolen, at en neutral fraværsregel kan være indirekte forskelsbehandling, fordi en arbejdstager med handicap har en øget risiko for sygefravær. I sag 25/2014 fandt Højesteret, at handicaprelateret fravær kunne tælle med efter 120-dages-reglen i funktionærlovens § 5, stk. 2, fordi arbejdsgiveren ikke havde tilsidesat tilpasningspligten. Disse spørgsmål behandles i praksisoversigten om ligebehandling af personer med handicap.

LOV	Funktionærloven § 5, stk. 2	
PRAKSIS	**Højesteret** · Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap	23.06.2015
	EU-Domstolen · Afskedigelse baseret på periodisk sygefravær forårsaget af handicap: Fortolkning af indirekte forskelsbehandling under direktiv 2000/78/EF	17.01.2018

Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelse af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	08.10.2024
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Hverken ADHD, nedsat syn eller stress udgjorde handicap ved fratrædelse af sygemeldt daglig leder	18.09.2026
Ligebehandlingsnævnet · Lærer med senfølger efter livmoderhalskræft ikke handicappet på afskedigelsestidspunktet – ingen fast prognose om varighed	17.09.2026
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - ej medhold	15.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af sygeplejerske i fleksjob efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	02.03.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber grundet nægtelse af coronapas udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	02.11.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagog med højt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	11.05.2023
Ligebehandlingsnævnet · Pædagogs afskedigelse efter sygemelding med stress var ikke handicapdiskrimination	09.02.2022
Ligebehandlingsnævnet · Opsigelse af medarbejder efter 120 sygedage: Er stress et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand?	14.11.2019
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af ph.d.-stipendiat efter langvarig sygemelding og klager over forskelsbehandling	04.03.2016

§ 6 Anerkendte handicap: kroniske smerter, syn, hjerneskader og funktionelle lidelser

Praksis indeholder ingen positivliste. Vejledningen, afsnit 4.1.1.5 understreger, at det ikke er muligt at lave en udtømmende liste over omfattede sygdomme. Domstolene og nævnet har dog anerkendt handicap inden for en række lidelsestyper. Fællesnævneren er, at begrænsningen var dokumenteret som kronisk, stationær eller langvarig.

Kroniske smerter og lidelser i bevægeapparatet

- Fibromyalgi, en kronisk og uhelbredelig lidelse, selv om diagnosen var ny (22-27195).
- Kroniske ryg- og nervesmerter ved en ansættelse (23-14993).
- Diskusprolaps med kroniske smerter (2015-6810-03771).
- Slidgigt, skoliose og astma/KOL (2017-6810-27620).
- Hoftedysplasi (20-33226).
- Refleksdystrofi (sag 98/2015).
- Piskesmæld (sag 25/2014).
- Rygproblemer i Sø- og Handelsrettens sag F-19-06, som knytter sig til forelæggelsen i Ring og Werge.
- Leddegigt i Højesterets dom U.2015.3827H, som vejledningen omtaler.

Brud og ledskader med varige følger

- Brud på begge hæle med »langvarigt genoptræningsforløb« (BS-2022/2017-KOL, stadfæstet i BS-36216/2018-VLR).
- Varigt mén efter en håndledsskade (BS-11479/2021-GLO, stadfæstet i BS-26738/2023-OLR).
- En skulderlidelse med varigt skånebehov (18-56393).

Syn og hørelse

- Synsnedsættelse efter en blodprop i øjet med prognose for langvarige skånehensyn (21-14763).
- Svagsynethed med en synsstyrke på 0,2 (24-82967).
- Døvhed hos en lærlingeansøger (18-44102).
- Farveblindhed hos en skibsassistent i Sø- og Handelsrettens dom U.2015.1053SH, som vejledningen omtaler.

Hjerneskader og følger efter hovedtraumer

- Fatigue efter en hjerneoperation (sag 305/2016).
- Hjernerystelse med et forløb på ca. 1 år (21-10297).
- Hjernerystelse og piskesmæld med næsten 2 års fravær (22-48847).
- Følger efter en hjerneblødning (23-31026).
- Følger efter et hjernestammeinfarkt (22-8269).

Funktionelle lidelser

- Funktionel lidelse, hvor prognosen var dokumenteret i statusattester (FV 2024 – 74).
- Kronisk træthedssyndrom sammen med fibromyalgi og piskesmæld i permanent fleksjob (21-761).
- Kroniske funktionsforstyrrelser i muskler og led (20-7695).

Neurologiske og psykiske lidelser og læsevanskeligheder

- Dissemineret sklerose (2016-6810-32474).
- OCD med fleksjobvisitation (23-94817).
- Ordblindhed dokumenteret ved en læse- og retskrivningsundersøgelse, som nævnet har lagt til grund som handicap efter handicapdiskriminationsloven (20-27153 og 21-13254).

Samme lidelsestype kan føre til forskellige resultater. Det viser, at diagnosen eller kategorien ikke er afgørende i sig selv:

- **Hjernerystelse** var et handicap ved et dokumenteret forløb på 1-2 år (21-10297 og 22-48847). Det var den ikke ved kortere forløb med kortere eller uklare prognoser (22-55453, 23-53155 og 21-35485).
- **Smerter i fødderne** var ikke et handicap i 23-6097. Generne var behandlelige, og klager blev smertefri efter en operation i december 2022. Nævnet bemærkede:

> *Det fremgår ikke af sagens oplysninger, om klagers smerter i forfoden før august 2022 havde udgjort en funktionsbegrænsning, som hindrede hende helt eller delvist i at deltage i arbejdslivet på lige vilkår med andre arbejdstagere.*

PRAKSIS	**Højesteret** · Højesterets dom om handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven og kravet om lægelig diagnose	22.11.2017
	Højesteret · Højesterets dom om kommunal byplanlæggers afskedigelse og rækkevidden af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse ved handicap	13.04.2016
	Højesteret · Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap	23.06.2015
	Landsretten · Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven grundet manglende tilpasningsforpligtelse og handicap	10.04.2025

Landsretten · Opsigelse grundet handicap: Erstatning for forskelsbehandling	30.09.2019
Sø- og Handelsretten · Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven - manglende tilpasningsforanstaltninger	31.01.2014
Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelse af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	08.10.2024
Byretten · Opsigelse af medarbejder med handicap anset for diskriminerende og i strid med forskelsbehandlingsloven	17.05.2023
Byretten · Opsigelse grundet handicap og mangelfuldt ansættelsesbevis	07.09.2018
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	25.11.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - kommuner - ej medhold	29.07.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - chikane - er handicap - uddannelse - ej medhold	17.06.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	26.04.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - er handicap - ej medhold	22.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - kommuner - ej handicap - ej medhold	22.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - kommuner - ej medhold	15.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold	21.02.2025
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagogisk assistent med fibromyalgi var i strid med forskelsbehandlingsloven	02.03.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber grundet nægtelse af coronapas udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	02.11.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse efter hjernerystelse og arbejdsskade var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	18.02.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af operatør med synshandicap var i strid med forskelsbehandlingsloven	14.01.2023
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af uddannelsesvejleder i fleksjob under en sparerunde var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af skolepædagog efter hjernerystelse: Manglende tilpasning og handicapdiskrimination	08.09.2022
Ligebehandlingsnævnet · Folketingets Ombudsmands beslutning om svarbegrænsning over for ordblind borger var ikke i strid med handicapdiskriminationsloven	24.06.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af socialpædagog med hoftedysplasi var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	30.04.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over forskelsbehandling af ordblind grundet behov for mundtlig bevisførelse	11.03.2022
Ligebehandlingsnævnet · Pædagogs afskedigelse efter sygemelding med stress var ikke handicapdiskrimination	09.02.2022
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af speditør med handicap efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	06.02.2020
Ligebehandlingsnævnet · Døv lærling ansøger fik godtgørelse efter aflysning af samtale uden vurdering af støttemuligheder	31.10.2018
Ligebehandlingsnævnet · Pædagog med handicap vinder sag om ulovlig afskedigelse efter sygefravær	22.12.2017
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af fleksjobber med sklerose var i strid med forskelsbehandlingsloven	07.07.2017

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af hjemmevejleder efter langvarigt sygeforløb og spørgsmålet om handicapdiskrimination 28.04.2017

§ 7 Afvisning efter § 8, stk. 2, når handicap åbenbart ikke er godtgjort

Efter § 8, stk. 2, i lov om Ligebehandlingsnævnet kan nævnet afvise en klage, hvis det er åbenbart, at klageren ikke kan få medhold. Afgørelsen kan træffes af et medlem af forpersonskabet, jf. § 6, stk. 3. I handicapsager bruges adgangen især, når handicappet åbenbart ikke er godtgjort. Typisk henviser nævnet til sin faste praksis, som i 24-16476:

> *På baggrund af nævnets faste praksis er det herefter åbenbart, at klager ikke kan få medhold i klagen.*

Afvisningerne falder i tre grupper:

- **Ingen lægelig dokumentation trods opfordring.** En klager i fleksjob med slidgigt svarede ikke på nævnets opfordringer til at sende lægelig dokumentation (19-18582). En påstået nerveskade, ADHD og autisme var ikke lægeligt dokumenteret (24-114569), og det samme gjaldt en hjerneblødning (J.nr. 23-95126). Kravet gælder også efter handicapdiskriminationsloven uden for arbejdsmarkedet, fx ved en klage over krav om mundbind i et legeland (20-53524).
- **Dokumentationen beskriver ikke begrænsninger i arbejdslivet.** En medfødt misdannelse af underarmen gav nedsat evne til at dreje underarmen. Journalerne beskrev dog ikke, hvordan lidelsen begrænsede klageren i arbejdslivet, og han oplyste selv, at den ikke havde forhindret ham i at udføre sine opgaver (afgørelse af 1. oktober 2026). En genbrugsvejleder med lysoverfølsomhed fremlagde en lægeerklæring om symptomer ved en fuld arbejdsdag i kraftigt lys. Hun havde dog kun haft 6,5 timers fravær på grund af lysoverfølsomheden på et år, hun var selv uenig i, at den hindrede hende i arbejdet, og hun sendte ikke yderligere lægelige oplysninger trods opfordring (afgørelse af 16. oktober 2026).
- **Varigheden er åbenbart ikke godtgjort.** I 24-16476 havde klager en formodet nerveskade efter en fodoperation. Varigheden var uvis, og klager kunne belaste foden fuldt efter 6 uger.

Genoptagelse ved nye oplysninger. I sagen om underarmen havde sekretariatet først afvist klagen (j.nr. 26-7764), fordi dokumentation manglede. Nævnet genoptog sagen efter § 10, da klager sendte journaludskrifter, som var nye oplysninger af væsentlig betydning. Bagefter afviste nævnet klagen igen efter § 8, stk. 2, fordi journalerne ikke beskrev nogen begrænsning i arbejdet.

Afvisning eller afslag. Når der foreligger lægelige oplysninger, men de ikke er tilstrækkelige, træffer nævnet typisk en realitetsafgørelse uden medhold i stedet for at afvise. Det skete fx i 22-55453 og 23-38592. Ved en afvisning tager nævnet ikke stilling til, om afskedigelsen skyldtes helbredet, eller om arbejdet burde have været tilpasset.

Afvisningerne holdt op mod de anerkendte tilfælde

Afvist eller ikke handicap	Anerkendt som handicap	Det afgørende
Lysoverfølsomhed beskrevet som funktionel lidelse (16. oktober 2026)	Funktionel lidelse (FV 2024 – 74-); kronisk træthedssyndrom og fibromyalgi i permanent fleksjob (21-761)	Statusattester med prognose eller visitation til fleksjob, mod 6,5 timers fravær og klagerens egen oplysning om, at hun kunne udføre arbejdet

Nerveskade med uvis varighed (-24-16476) eller uden dokumentation (-24-114569)	Kroniske ryg- og nervesmerter (-23-14993); fibromyalgi (22-27195)	Lægelig dokumentation for et kronisk forløb
Nethindeløsning uden dokumenterede gener (18. september 2026)	Synsnedsættelse med prognose for langvarige skånehensyn (21-14763-); synsstyrke på 0,2 (24-82967)	En målbar synsnedsættelse eller en lægelig prognose om varige begrænsninger i arbejdet
Medfødt misdannelse af underarmen uden begrænsning i arbejdet (1. oktober 2026)	Varigt mén efter en håndledsskade (-BS-11479/2021-GLO)	Dokumenterede varige følger, der begrænsede arbejdet

LOV Lov om Ligebehandlingsnævnet § 6, stk. 3 · Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 2 · Lov om Ligebehandlingsnævnet § 10

PRAKSIS

Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelse af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse) 08.10.2024

Byretten · Opsigelse af medarbejder med handicap anset for diskriminerende og i strid med forskelsbehandlingsloven 17.05.2023

Ligebehandlingsnævnet · Afvist klage over afskedigelse af genbrugsvejleder: lysfølsomhed ikke dokumenteret som handicap og ingen formodning om kønsforskelsbehandling 16.10.2026

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet genoptager men afviser klage over afskedigelse: Medfødt misdannelse af underarm ikke godtgjort som handicap 01.10.2026

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet: Hverken ADHD, nedsat syn eller stress udgjorde handicap ved fratrædelse af sygemeldt daglig leder 18.09.2026

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - ej handicap - ej medhold 12.07.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - chikane - er handicap - uddannelse - ej medhold 17.06.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - kommuner - sagsbehandling - afvisning 26.04.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - ej handicap - kommuner - afvisning 22.03.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - er handicap - ej medhold 22.03.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - kommuner - ej medhold 15.03.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - afvisning 21.12.2024

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagogisk assistent med fibromyalgi var i strid med forskelsbehandlingsloven 02.03.2024

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af operatør med synshandicap var i strid med forskelsbehandlingsloven 14.01.2023

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af uddannelsesvejleder i fleksjob under en sparerunde var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven 29.10.2022

Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over mundbindskrav i legeland grundet manglende dokumentation for handicap 10.04.2021

Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over diskrimination ved ansættelse grundet manglende bevis for handicap 19.03.2020

§ 8 Sammenfatning: sådan vurderes langvarig funktionsbegrænsning i praksis

Handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1 er udviklet af EU-Domstolen og Højesteret. Lovgiver har bevidst overladt det til retspraksis. Vurderingen kan samles i fire spørgsmål:

1. **Er der en funktionsbegrænsning i arbejdslivet?** En diagnose er ikke nødvendig, jf. sag 305/2016 og sag 300/2016. Den er heller ikke nok: Lægelige oplysninger skal beskrive, hvordan lidelsen konkret hindrer arbejdet. Har klageren kunnet udføre jobbet på lige vilkår, falder kravet typisk bort, som i 22-16147 og afgørelsen af 1. oktober 2026.
2. **Var begrænsningen langvarig på afskedigelsestidspunktet?** Der er ingen minimumsperiode. Har begrænsningen allerede varet længe, kan det være nok. Det gjaldt fx et forløb på ca. 1 år i 21-10297. Ellers kræves en tilstrækkelig fast lægelig prognose, jf. sag 25/2014 og 22-55453. Prognoser på uger eller få måneder er ikke nok, og det samme gælder uklare eller modstridende prognoser. En prognose om et kronisk eller varigt forløb kan omvendt være nok, selv om lidelsen er ny (21-14763, 22-27195).
3. **Hvad viser dokumentationen om netop det tidspunkt?** Senere méngrads- og erstatningsafgørelser og senere forværring ændrer ikke vurderingen (23-53155, 24-16476). Senere attester kan dog bruges, hvis de belyser den prognose, der forelå, jf. FV 2024 – 74 og BS-2022/2017-KOL. Visitation til permanent fleksjob og en stationær nedsat arbejdsevne vejer tungt for handicap. Méngrader og national handicapstatus er kun indicier.
4. **Hvilken lidelse begrundede fraværet eller afskedigelsen?** Hver lidelse vurderes for sig. Stress og korte sygemeldinger anerkendes sjældent som handicap, og et anerkendt handicap giver ikke grundlag for at formode forskelsbehandling, når afskedigelsen skyldes en anden lidelse (20-7695, 22-25999).

Bevisbyrden ligger hos arbejdstageren, så klagerens sag afhænger i praksis af en lægeerklæring, der tager stilling til både de konkrete begrænsninger og deres forventede varighed på afskedigelsestidspunktet. Mangler den, afviser Ligebehandlingsnævnet ofte klagen allerede efter § 8, stk. 2, i lov om Ligebehandlingsnævnet. Er handicappet godtgjort, afgøres sagen af reglerne om tilpasning, delt bevisbyrde efter § 7 a og godtgørelse. De behandles i praksisoversigten om ligebehandling af personer med handicap.

LOV `Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1` `Forskelsbehandlingsloven § 7a` `Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 2`

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven og kravet om lægelig diagnose	22.11.2017
Højesteret · Højesteret: Lægelig diagnose ingen betingelse for handicap – men opsigelse skyldtes ikke sygdommen	22.11.2017
Højesteret · Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap	23.06.2015
Arbejdsretten · Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelse af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	08.10.2024
Byretten · Opsigelse grundet handicap og mangelfuldt ansættelsesbevis	07.09.2018
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet genoptager men afviser klage over afskedigelse: Medfødt misdannelse af underarm ikke godtgjort som handicap	01.10.2026
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - kommuner - ej medhold	29.07.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - kommuner - ej medhold	15.03.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - afvisning	21.12.2024

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagogisk assistent med fibromyalgi var i strid med forskelsbehandlingsloven 02.03.2024

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af sygeplejerske i fleksjob efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven 02.03.2024

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af pædagog med højt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven 11.05.2023

Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af operatør med synshandicap var i strid med forskelsbehandlingsloven 14.01.2023

Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig afskedigelse af skolepædagog efter hjernerystelse: Manglende tilpasning og handicapdiskrimination 08.09.2022

Ligebehandlingsnævnet · Pædagogs afskedigelse efter sygemelding med stress var ikke handicapdiskrimination 09.02.2022

REFERENCE Lovgrundlag

5 paragraffer

Forskelsbehandlingsloven § 1 stk. 1	Forskelsbehandlingsloven § 2 stk. 1
Forskelsbehandlingsloven § 7a	Lov om Ligebehandlingsnævnet § 6 stk. 3
Lov om Ligebehandlingsnævnet § 8 stk. 2	

MATERIALE Citerede afgørelser

59 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 5

22.11.2017	Højesterets dom om handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven og kravet om lægelig diagnose	305-2016
22.11.2017	Højesteret: Lægelig diagnose ingen betingelse for handicap – men opsigelse skyldtes ikke sygdommen	300-2016
13.04.2016	Højesterets dom om kommunal byplanlæggers afskedigelse og rækkevidden af arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse ved handicap	98-2015
25.06.2015	Højesteret gav Ikast-Brande Kommune tilladelse til at anke handicapsag om nedsat arbejdstid direkte fra Sø- og Handelsretten	98-2015
23.06.2015	Handicappet funktionær kunne opsiges efter 120-dages-reglen, da arbejdsgiveren hverken vidste eller burde vide, at sygdommen var et handicap	25-2014

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL 3

17.01.2018	Afskedigelse baseret på periodisk sygefravær forårsaget af handicap: Fortolkning af indirekte forskelsbehandling under direktiv 2000/78/EF	C-270/16
08.03.2017	Ligebehandling af handicappede i den offentlige sektor: Skærpet afskedigelsesbeskyttelse for tjenestemænd og almindelige lønmodtagere	C-406/15
30.11.2016	Fortolkning af handicapbegrebet i direktiv 2000/78: Afskedigelse under midlertidig uarbejdsdygtighed som følge af arbejdsulykke	C-395/15

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS 2

10.04.2025	Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven grundet manglende tilpasningsforpligtelse og handicap	10229-12009
30.09.2019	Opsigelse grundet handicap: Erstatning for forskelsbehandling	6770-8135

SØ- OG HANDELSRETTEN · SPECIALRET 1

31.01.2014	Opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven - manglende tilpasningsforanstaltninger	F-19-06

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET 1

08.10.2024	Afskedigelse af skaderådgiver: Krænkelse af forskelsbehandlingsloven grundet handicap (funktionel lidelse)	FV 2024 – 74

BYRETTEN · FØRSTE INSTANS 2

17.05.2023	Opsigelse af medarbejder med handicap anset for diskriminerende og i strid med forskelsbehandlingsloven	10052-11773
07.09.2018	Opsigelse grundet handicap og mangelfuldt ansættelsesbevis	6769-8134

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 45

16.10.2026	Afvist klage over afskedigelse af genbrugsvejleder: lysfølsomhed ikke dokumenteret som handicap og ingen formodning om kønsforskelsbehandling	
01.10.2026	Ligebehandlingsnævnet genoptager men afviser klage over afskedigelse: Medfødt misdannelse af underarm ikke godtgjort som handicap	
18.09.2026	Ligebehandlingsnævnet: Hverken ADHD, nedsat syn eller stress udgjorde handicap ved fratrædelse af sygemeldt daglig leder	
17.09.2026	Lærer med senfølger efter livmoderhalskræft ikke handicappet på afskedigelsestidspunktet – ingen fast prognose om varighed	
25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	23-94817
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - kommuner - ej medhold	23-53155
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - ej handicap - ej medhold	23-38592
17.06.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - ej medhold	23-6309
17.06.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - chikane - er handicap - uddannelse - ej medhold	24-82967
26.04.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - kommuner - sagsbehandling - afvisning	J.nr. 23-95126
26.04.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - medhold	23-31026
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - er handicap - ej medhold	23-14993

22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - kommuner - ej handicap - ej medhold	23-6097
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ansættelse - ej handicap - kommuner - afvisning	24-114569
15.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - ej handicap - afskedigelse - kommuner - ej medhold	22-55453
15.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - ej medhold	22-60041
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - er handicap - kommuner - medhold	22-48847
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - afvisning	24-16476
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om handicap - afskedigelse - ej handicap - ej medhold	22-43509
02.03.2024	Afskedigelse af sygeplejerske i fleksjob efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	22-25999
02.03.2024	Afskedigelse af pædagogisk assistent med fibromyalgi var i strid med forskelsbehandlingsloven	22-27195
02.11.2023	Afskedigelse af fleksjobber grundet nægtelse af coronapas udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	22-8269
11.05.2023	Afskedigelse af pædagog med højt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	22-16147
18.02.2023	Afskedigelse efter hjernerystelse og arbejdsskade var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	21-35485
14.01.2023	Afskedigelse af operatør med synshandicap var i strid med forskelsbehandlingsloven	21-14763
14.12.2022	Pædagogs afskedigelse efter arbejdsulykke var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven pga. manglende bevis for handicap	21-12812
29.10.2022	Afskedigelse af uddannelsesvejleder i fleksjob under en sparerunde var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	21-761
08.09.2022	Ulovlig afskedigelse af skolepædagog efter hjernerystelse: Manglende tilpasning og handicapdiskrimination	21-10297
22.07.2022	Pædagog afskediget efter skulderskader: Spørgsmål om handicap og langvarig funktionsnedsættelse	20-46995
24.06.2022	Folketingets Ombudsmands beslutning om svarbegrænsning over for ordblind borger var ikke i strid med handicapdiskriminationsloven	21-13254
30.04.2022	Afskedigelse af socialpædagog med hoftedysplasi var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	20-33226
11.03.2022	Afvisning af klage over forskelsbehandling af ordblind grundet behov for mundtlig bevisførelse	20-27153

09.02.2022	Pædagogs afskedigelse efter sygemelding med stress var ikke handicapdiskrimination	20-7695
10.04.2021	Afvisning af klage over mundbindskrav i legeland grundet manglende dokumentation for handicap	20-53524
15.12.2020	Vurdering af handicapstatus efter knust fodled ved arbejdsulykke	20-7970
19.03.2020	Afvisning af klage over diskrimination ved ansættelse grundet manglende bevis for handicap	19-18582
06.02.2020	Afskedigelse af speditør med handicap efter langvarigt sygefravær var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	18-56393
14.11.2019	Opsigelse af medarbejder efter 120 sygedage: Er stress et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand?	18-61811
12.01.2019	Vurdering af handicapbegrebet ved afskedigelse af lærer i prøveperiode	18-39056
31.10.2018	Døv lærling ansøger fik godtgørelse efter aflysning af samtale uden vurdering af støttemuligheder	18-44102
22.12.2017	Pædagog med handicap vinder sag om ulovlig afskedigelse efter sygefravær	2017-6810-27620
07.07.2017	Afskedigelse af fleksjobber med sklerose var i strid med forskelsbehandlingsloven	2016-6810-32474
28.04.2017	Afskedigelse af hjemmevejleder efter langvarigt sygeforløb og spørgsmålet om handicapdiskrimination	2015-6810-03771
30.04.2016	Opsigelse af supportkonsulent med depression og angst var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven	2014-6810-30327
04.03.2016	Afskedigelse af ph.d.-stipendiat efter langvarig sygemelding og klager over forskelsbehandling	2015-6811-00114

17 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over konkurrence- og kundeklausul (ansættelsesklausulloven §§ 5-9)

Gyldighed, kompensation og bortfald efter 2016-reformen

Version 2 Opdateret 15. jul. 2026 9 afgørelser · 2001–2025 Læs online

INTRODUKTION

Konkurrence- og kundeklausuler i ansættelsesforhold reguleres for aftaler indgået fra den 1. januar 2016 udtømmende af ansættelsesklausulloven, der afløste funktionærlovens §§ 18 og 18 a og aftalelovens § 38, stk. 2. Loven strammede kravene markant: en konkurrenceklausul kan nu kun pålægges en lønmodtager i en "helt særligt betroet stilling", klausuler skal være skriftlige, forudsætter mindst seks måneders ansættelse, kan højst vare 12 måneder (kombinerede klausuler seks) og udløser lovbestemt kompensation på 40–60 % af lønnen. Praksis fra Højesteret og Sø- og Handelsretten belyser navnlig gyldighedsbetingelserne, kompensationsreglerne, bortfald ved arbejdsgiverens opsigelse og afgrænsningen mod klausuler i ejeraftaler. Klausuler indgået før 2016 bedømmes fortsat efter de ophævede funktionærlovsregler.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 En konkurrenceklausul kan efter ansættelsesklausullovens § 5, nr. 1, kun pålægges en lønmodtager i en "helt særligt betroet stilling" eller ved aftale om udnyttelsesretten til en opfindelse – et bevidst skærpet krav i forhold til funktionærlovens tidligere "særligt betroet".

02 Manglende opfyldelse af blot én af gyldighedsbetingelserne i §§ 5-7 gør klausulen uvirksom over for lønmodtageren i sin helhed.

03 Både konkurrence- og kundeklausuler forudsætter mindst seks måneders uafbrudt forudgående ansættelse, skriftlighed og udlevering af klausulgrundlaget, og kan højst vare 12 måneder; kombinerede klausuler højst seks måneder.

04 En kundeklausul kan kun omfatte kunder, som lønmodtageren selv har haft forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelsen, og arbejdsgiveren skal udlevere en kundeliste ved fratrædelsen.

05 Kompensationen udgør mindst 40 % (klausul op til seks måneder) eller 60 % (op til 12 måneder) af månedslønnen, reduceret til henholdsvis 16 % og 24 % når lønmodtageren får andet passende arbejde.

06 De første to måneders kompensation udbetales altid som et engangsbeløb ved fratrædelsen, uanset om lønmodtageren får andet passende arbejde, og er ikke omfattet af tabsbegrænsningspligten.

07 Retten til løbende kompensation bortfalder, hvis lønmodtageren ikke aktivt søger andet passende arbejde og dermed tilsidesætter sin tabsbegrænsningspligt.

08 Opsiger arbejdsgiveren ansættelsesforholdet uden rimelig anledning, kan konkurrenceklausulen ikke gøres gældende, men lønmodtageren bevarer engangsbeløbet (§ 11, stk. 1); ved berettiget bortvisning opretholdes klausulen uden kompensation (§ 11, stk. 4).

09 Konkurrenceklausuler påtaget som led i en ejeraftale/kapitalafståelse er ikke omfattet af bortfaldsreglen ved usaglig opsigelse, selv om den forpligtede samtidig er ansat i virksomheden.

10 Klausuler indgået før 1. januar 2016 reguleres fortsat af de ophævede funktionærlovsregler (§§ 18 og 18 a) og aftalelovens § 38 – overgangen mellem regelsættene er navnlig afklaret i assurandør-/Topdanmark-sagerne.

11 Overtrædelse af en klausul sanktioneres typisk med konventionalbod (der kan nedsættes eller bortfalde efter aftalelovens § 36), midlertidigt forbud og/eller erstatning.

§ 1 Retsgrundlaget og overgangen fra funktionærloven til ansættelsesklausulloven

Frem til 2016 var konkurrence- og kundeklausuler for funktionærer reguleret af funktionærlovens §§ 18 og 18 a, mens den generelle urimeligheds- og bortfaldsregel lå i aftalelovens § 38. Med Ansættelsesklausulloven § 12 blev reguleringen samlet og gjort udtømmende med virkning for aftaler indgået den 1. januar 2016 eller senere; funktionærlovens klausulbestemmelser og aftalelovens § 38, stk. 2, blev samtidig ophævet, og jobklausuler blev forbudt med få undtagelser.

Reformen udsprang af den politiske Aftale om en vækstpakke fra juni 2014 (delaftale nr. 57) og en efterfølgende DA/LO-aftale. Baggrunden var Produktivitetskommissionens anbefaling fra 2013 om at begrænse brugen af klausuler, fordi de sænker mobiliteten på arbejdsmarkedet. Af de almindelige bemærkninger fremgår formålet:

> *"Forslaget om en ny regulering af ansættelsesklausuler udspringer af et ønske om at skabe favorable vilkår for væksten i samfundet og sikre en høj lønmodtagermobilitet og videnspredning til gavn for produktiviteten på arbejdsmarkedet."*

Centralt for praksis er, at loven **ikke** finder anvendelse på klausuler indgået før 2016. Det følger direkte af § 12, stk. 6, at "de hidtil gældende regler" fortsat gælder for sådanne aftaler. Overgangen er belyst i assurandør-sagerne mellem Finansforbundet og Topdanmark: I **BS-9353/2019-SHR** frifandt Sø- og Handelsretten Topdanmark, fordi kundeklausulerne var individuelt vedtaget før 1. januar 2016 og derfor kunne opretholdes, og Højesteret afviste i **BS-28086/2020-HJR** en direkte anke, da sagen efter parternes tilskæring i første række angik en konkret bevisvurdering. Sagerne illustrerer, at det ved klausuler fra overgangsperioden er afgørende præcist at fastlægge aftaletidspunktet og om grundlaget er individuelt eller overenskomstbaseret, jf. de særlige overgangsregler i § 12, stk. 4 og 5.

For klausuler under de gamle regler viser ældre praksis linjen: i **BS-6713/2019-SHR** blev en kundeklausul i en anpartshaveroverenskomst underkendt over for en medejer, fordi han reelt var funktionær og klausulen ikke opfyldte den dagældende **funktionærlovs § 18 a**, og i **F-3-10** tabte en fratrådt medarbejder retten til kompensation efter samme bestemmelse, da han etablerede selvstændig virksomhed. Brud på markedsføringslovens regler om forretningshemmeligheder ligger uden for denne oversigt og behandles under markedsføringsret og illoyal konkurrence.

LOV	Aftaleloven § 38, stk. 2 · Ansættelsesklausulloven § 12 · Funktionærloven § 18a	
PRAKSIS	**Højesteret** · Højesteret afviser anke fra Sø- og Handelsretten i sag om kundeklausulers gyldighed	15.01.2021
	Sø- og Handelsretten · Gyldigheden af kundeklausuler for assurandører efter overgang til ansættelsesklausulloven	15.06.2020
	Sø- og Handelsretten · Kundeklausuls gyldighed i anpartshaveroverenskomst – Funktionærstatus' betydning	20.01.2020
	Sø- og Handelsretten · Tab af ret til kompensation for kundeklausul ved opstart af selvstændig virksomhed	12.10.2012

§ 2 Konkurrenceklausul: kravet om "helt særligt betroet stilling" (§ 5)

En konkurrenceklausul er efter Ansættelsesklausulloven § 5 kun gyldig, hvis samtlige seks betingelser i nr. 1-6 er opfyldt: lønmodtageren skal indtage en helt særligt betroet stilling (eller have indgået aftale om udnyttelsesretten til en opfindelse), skriftligt have oplyst hvilke forhold der gør klausulen påkrævet, have været ansat i mindst seks måneder, modtage kompensation efter § 8, ikke bindes i mere end 12 måneder, og skriftligt have fået udleveret oplysningerne. Er blot én betingelse ikke opfyldt, kan klausulen ikke gøres gældende.

Det centrale – og bevidst skærpede – krav er "helt særligt betroet". Forarbejderne understreger, at der er tale om et højere krav end funktionærlovens tidligere "særligt betroet":

> *"Med formuleringen præciseres det, at den hidtidige praksis efter funktionærloven, der anvender udtrykket »særligt betroet« delvist forlades. Der er således med dette lovforslag tale om et skærpet krav (...) Med begrebet »helt særligt betroet« skal det sikres, at (...) der skal helt særlige omstændigheder til for, at en arbejdsgiver kan indgå en aftale med en lønmodtager om en konkurrenceklausul."*

Lønmodtageren skal ifølge bemærkningerne have adgang til virksomhedens fortrolige oplysninger – "regnskaber, leverandøraftaler, kunderegister, prisaftaler, rabatordninger osv." – og besidde viden, der udgør "en afgørende del af virksomhedens forretningsmodel". At en ikke-funktionær er betroet andre opgaver end kolleger er ikke i sig selv nok; en håndværker, der også udarbejder tilbud, bliver ikke alene af den grund helt særligt betroet. Den konkrete vurdering er overladt til domstolene, og skriftlighedskravet i nr. 2 giver netop domstolene et grundlag for at efterprøve, om der er overensstemmelse mellem det reelle arbejdsindhold og klausulens begrundelse.

Et vigtigt dynamisk element følger også af forarbejderne: Ændrer stillingens indhold sig, så lønmodtageren ikke længere er helt særligt betroet, "må en konkurrenceklausul (...) opfattes som opsagt fra arbejdsgivers side", hvilket kan udløse engangsbeløbet efter § 10. Selv om ansættelsesklausulloven endnu ikke har givet mange trykte domme om selve betroethedskravet, viser den ældre funktionærpraksis vurderingens karakter: i **BS-6713/2019-SHR** var en 10 %-medejer og key account manager uden ledelsesbeføjelser reelt funktionær

og ikke tilstrækkeligt betroet til at bære klausulen, og i **V-0002-00** blev en dagligleder anset for lønmodtager, hvorefter klausulen faldt på andre betingelser.

LOV Ansættelsesklausulloven § 5 Funktionærloven § 18

PRAKSIS **Sø- og Handelsretten** · Kundeklausuls gyldighed i anpartshaveroverenskomst – Funktionærstatus' betydning 20.01.2020

Sø- og Handelsretten · Sag om konkurrenceklausul, ansættelsesforhold og markedsføringsretlige spørgsmål i agrokemisk virksomhed 14.11.2001

§ 3 Kundeklausul: afgrænsningen af kundekredsen og listekravet (§ 6)

En kundeklausul er efter Ansættelsesklausulloven § 6 kun gyldig, når den angår kunder, som lønmodtageren selv har været i forretningsmæssig forbindelse med inden for de seneste 12 måneder før opsigelses- eller afskedigelsestidspunktet, lønmodtageren har været ansat i mindst seks måneder, modtager kompensation efter § 8, ikke bindes i mere end 12 måneder, og skriftligt får udleveret oplysningerne. Til forskel fra en konkurrenceklausul stilles der ikke krav om en helt særligt betroet stilling.

Afgrænsningen af kundekredsen er central og bevidst snæver. Forarbejderne fremhæver, at kundeklausuler i forhold til de gamle funktionærregler indskrænkes til lønmodtagerens egne, aktuelle kunder:

> *"Klausulen kan således ikke udstrækkes til at angå arbejdsgivers tidligere eller andre kunder, idet det vurderes, at risikoen for, at kunder skulle ønske at følge med over i et nyetableret eller et konkurrerende firma, skønnes at være minimal, hvis ikke kundeforholdet er aktuelt."*

Hertil kommer et selvstændigt processuelt krav i § 6, stk. 2: arbejdsgiveren skal ved lønmodtagerens egen opsigelse eller ved afskedigelse udlevere en liste over de omfattede kunder. Forarbejderne er utvetydige om, at listen er en gyldighedsbetingelse: "For at en arbejdsgiver kan gøre en aftale om en kundeklausul gældende (...) er det et krav, at der er udleveret en liste efter stk. 2, og at denne for alle anførte kunder er korrekt." Listens betydning ses i **BS-6713/2019-SHR**, hvor kontakt til kunder skete, før en kundeliste blev fremsendt, og hvor klausulen desuden var ugyldig efter de dagældende regler, samt i overgangssagen **BS-9353/2019-SHR** om assurandørers kundeklausuler. Sammenholdt med kompensationskravet betyder reglerne, at en kundeklausul let bliver uvirksom, hvis arbejdsgiveren undlader eller er for sen med at udlevere en korrekt liste.

LOV Ansættelsesklausulloven § 6, stk. 2

PRAKSIS **Sø- og Handelsretten** · Gyldigheden af kundeklausuler for assurandører efter overgang til ansættelsesklausulloven 15.06.2020

Sø- og Handelsretten · Kundeklausuls gyldighed i anpartshaveroverenskomst – Funktionærstatus' betydning 20.01.2020

§ 4 Varighedsgrænser og kombinerede klausuler (§§ 5-7)

Loven opstiller faste maksimale varigheder. En konkurrenceklausul (§ 5, nr. 5) og en kundeklausul (§ 6, nr. 4) kan hver især højst vare 12 måneder fra fratrædelsestidspunktet. En kombineret klausul – hvor lønmodtageren i samme tidsrum er bundet af både en konkurrence- og en kundeklausul – kan efter Ansættelsesklausulloven

§ 7 højst vare seks måneder, netop fordi en kombineret klausul "anses for at være meget erhvervsmæssigt begrænsende for lønmodtageren".

Overskrides grænsen, er retsvirkningen ikke reduktion til lovens maksimum, men fuldstændig bortfald. Forarbejderne til både § 5, § 6 og § 7 gentager, at en aftale, der forpligter lønmodtageren i længere tid end tilladt, "skal anses som bortfaldet i dens helhed". En kombineret klausul skal desuden opfylde samtlige betingelser for både konkurrence- og kundeklausuler (§ 7, nr. 2) og udløser den højeste kompensationsgrad, jf. § 9.

Dertil kommer det tidsmæssige indgangskrav: klausulen kan tidligst gøres gældende, når lønmodtageren har været uafbrudt ansat i mindst seks måneder (mod tre måneder efter de gamle funktionærregler). Forarbejderne præciserer, at aftalen godt kan indgås allerede inden tiltræden, men først kan håndhæves efter seks måneder, og at opsigelsesperioden medregnes. Bag grænsen ligger en formodning om, at en lønmodtager i de første seks måneder kun i begrænset omfang har erhvervet viden eller kundekontakt af konkurrencemæssig betydning.

LOV Ansættelsesklausulloven § 5 Ansættelsesklausulloven § 6 Ansættelsesklausulloven § 7

§ 5 Kompensationen: satser, engangsbeløb og tabsbegrænsningspligt (§§ 8-9)

Kompensationen er en gyldighedsbetingelse og fastsat direkte i loven – ikke i en bekendtgørelse. For konkurrence- og kundeklausuler gælder efter Ansættelsesklausulloven § 8:

Klausulens varighed	Grundkompensation pr. måned	Ved andet passende arbejde
Op til 6 måneder	mindst 40 % af lønnen	mindst 16 % (3.–6. måned)
Op til 12 måneder	mindst 60 % af lønnen	mindst 24 % (3.–12. måned)

For **kombinerede** klausuler (op til seks måneder) er satsen efter § 9 mindst 60 %, reduceret til mindst 24 % ved andet passende arbejde. Uanset klausultype udbetales de første to måneders kompensation som et **engangsbeløb** senest ved fratrædelsen – 40 % henholdsvis 60 % af månedslønnen – og dette engangsbeløb reduceres aldrig, selv om lønmodtageren straks får nyt arbejde (§ 8, stk. 3 og 4; § 9, stk. 2 og 3). Lønnen opgøres efter forarbejderne som et gennemsnit af de seneste tre måneders samlede faste og variable løndele.

Kompensationsmodellen er indrettet efter, hvor byrdefuld klausulen er. Forarbejderne til § 8 forklarer, at en klausul, der gør det "særligt vanskeligt for lønmodtageren at finde et nyt arbejde inden for vedkommendes uddannelses- og erfaringsmæssige område, medfører ret til en højere kompensationsgrad", mens en lønmodtager, der uanset klausulen kan finde passende arbejde, kun har krav på den lave grad. Hertil knytter sig en **tabsbegrænsningspligt** (§ 8, stk. 5): den løbende kompensation bortfalder, hvis lønmodtageren ikke aktivt søger andet passende arbejde – men engangsbeløbet er ikke omfattet af pligten. Forarbejderne behandler udtrykkeligt selvstændig virksomhed: etablering inden for lønmodtagerens hidtidige fagområde kan opfylde tabsbegrænsningspligten, hvis virksomheden er reelt indtægtsgivende, mens etablering uden for området hverken opfylder pligten eller giver ret til lav løbende kompensation. Netop denne problemstilling er illustreret i **F-3-10**, hvor opstart af selvstændig virksomhed førte til tab af kompensationen efter de tilsvarende funktionærregler. Kompensation for en klausul betragtes desuden ikke som løn i dagpenge- og efterlønsmæssig henseende, jf. vejledning om udbetaling af dagpenge.

LOV Ansættelsesklausulloven § 8 | Ansættelsesklausulloven § 9

PRAKSIS **Sø- og Handelsretten** · Tab af ret til kompensation for kundeklausul ved opstart af selvstændig virksomhed 12.10.2012

§ 6 Opsigelse af klausulen og bortfald ved arbejdsgiverens forhold (§§ 10-11) – Fibia-sagen

Arbejdsgiveren kan efter Ansættelsesklausulloven § 10, stk. 1 til enhver tid opsige klausulen med en måneds varsel, både under ansættelsen og efter fratrædelsen. Opsiges klausulen, har lønmodtageren efter § 10, stk. 2 krav på et engangsbeløb svarende til to måneders kompensation, forudsat mindst tre måneders ansættelse og at fratrædelsen sker inden seks måneder efter opsigelsen af klausulen.

§ 11 viderefører den tidligere aftalelovs § 38, stk. 2: opsiger arbejdsgiveren ansættelsesforholdet, uden at lønmodtageren har givet rimelig anledning hertil – eller fratræder lønmodtageren berettiget på grund af arbejdsgiverens misligholdelse – kan konkurrenceklausulen ikke gøres gældende, men lønmodtageren beholder engangsbeløbet efter § 8, stk. 3. Omvendt kan arbejdsgiveren ved en **berettiget bortvisning** opretholde klausulen, og da bortfalder lønmodtagerens ret til kompensation helt (§ 11, stk. 4). Princippet om, at klausulen falder ved arbejdsgiverens usaglige opsigelse, kendes fra ældre praksis som **V-0002-00**, hvor en konkurrenceklausul var uvirksom, fordi lønmodtageren ikke havde givet rimelig anledning til opsigelsen ved blot at afvise en lønnedgang – dengang efter aftalelovens § 38, stk. 2.

Samspillet mellem §§ 8, 10 og 11 er kernen i den første principielle prøvelse af loven. I **BS-25656/2023-SHR** (Fibia) gav Sø- og Handelsretten den 5. april 2024 en lønmodtager medhold i et krav på 85.301 kr. i engangsbeløb efter § 8, stk. 3. Retten fremhævede, at spørgsmålet var uafklaret:

> *"Der ses ikke tidligere at være blevet taget stilling til det principielle spørgsmål (...) om samspillet mellem ansættelsesklausullovens § 10, stk. 2, og § 11, stk. 1, og de heri indeholdte betingelser for, hvornår lønmodtageren har krav på engangsbeløbet efter lovens § 8, stk. 3."*

Stridspunktet er, om en arbejdsgiver, efter at have opsagt ansættelsesforholdet, tillige kan opsige selve konkurrenceklausulen med den virkning, at minimumskompensationen (engangsbeløbet) bortfalder. Højesteret tillod ved kendelse af 18. marts 2025 i **BS-30855/2024-HJR** direkte anke, netop fordi sagen "rejser principielle spørgsmål og har generel betydning for retsanvendelsen og retsudviklingen". En endelig materiel afgørelse fra Højesteret forelå ikke ved denne oversigts udarbejdelse; Sø- og Handelsrettens dom er dermed den foreløbige rettesnor.

LOV Aftaleloven § 38, stk. 2 | Ansættelsesklausulloven § 8, stk. 3 | Ansættelsesklausulloven § 10 | Ansættelsesklausulloven § 11

PRAKSIS **Højesteret** · Direkte anke til Højesteret i principiel sag om fortolkning af ansættelsesklausulloven 18.03.2025

Sø- og Handelsretten · Sag om konkurrenceklausul: Fortolkning af ansættelsesklausulloven ved opsigelse af ansættelsesforhold 05.04.2024

Sø- og Handelsretten · Sag om konkurrenceklausul, ansættelsesforhold og markedsføringsretlige spørgsmål i agrokemisk virksomhed 14.11.2001

§ 7 Klausuler uden for lønmodtagerforhold: ejeraftaler, direktører og voldgift (§ 11, stk. 3)

Loven regulerer som udgangspunkt kun lønmodtagere, men § 11, stk. 3 lader urimeligheds- og bortfaldsreglerne i stk. 1 og 2 gælde også for "andre end lønmodtagere" – fx selvstændige erhvervsdrivende og administrerende direktører – der har påtaget sig en konkurrencebegrænsning. Rækkevidden af denne udvidelse er afgrænset af Højesteret.

I **BS-35272/2020-HJR** var en konkurrenceklausul aftalt i en ejeraftale mellem to medejere og bekræftet i en forligsaftale ved den enes afståelse af sine anparter. Da han senere blev opsagt fra sin ansættelse i driftsselskabet, gjorde han gældende, at klausulen var bortfaldet efter § 11, stk. 1, jf. stk. 3. Højesteret opretholdt det midlertidige forbud og fastslog, at bortfaldsreglen forudsætter et ansættelsesforhold:

> *"Anvendelse af ansættelsesklausullovens § 11, stk. 1, jf. stk. 3, forudsætter herefter, at konkurrenceklausulen må anses for at være påtaget af A som led i et ansættelsesforhold. (...) Højesteret finder, at det ikke kan antages at være tilfældet."*

Afgørende var, at klausulen var påtaget som led i kapitalafståelsen, ikke ansættelsen; § 11, stk. 3, viderefører alene den tidligere aftalelovs § 38 og udvidede ikke bortfaldsreglen til klausuler i ejeraftaler, selv om parten samtidig var ansat. Klausulen kunne derfor håndhæves ved forbud efter retsplejelovens § 413.

Konkurrenceklausuler indgås ofte med voldgiftsaftaler. I **BS-35622/2020-HJR** afviste Højesteret direkte anke i en sag, hvor Sø- og Handelsretten havde nægtet at tilsidesætte en voldgiftskendelse om konkurrenceklausulers gyldighed; domstolene foretager ikke materiel revision af voldgiftskendelser, jf. den prøvelsesintensitet der er fastlagt i **U.2016.1558/2 H** (Taewoong). For egentlige handelsagenter gælder i øvrigt et selvstændigt regelsæt: efter handelsagentlovens § 30 kan en konkurrenceklausul højst gælde to år og kan tilsidesættes efter aftalelovens § 38, stk. 1.

LOV Ansættelsesklausulloven § 11, stk. 3 · Handelsagentloven § 30 · Retsplejeloven § 413

PRAKSIS

Højesteret · Højesteret afviser direkte anke i sag om voldgiftskendelses gyldighed vedrørende konkurrenceklausuler	17.06.2021
Højesteret · Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausullovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler	29.03.2021

§ 8 Sanktioner ved overtrædelse: konventionalbod, forbud og erstatning

Overtrædelse af en gyldig klausul sanktioneres i praksis ad tre spor, der ofte kombineres.

Konventionalbod. Klausuler indeholder næsten altid en aftalt bod pr. overtrædelse, og bodens størrelse og beregning er hyppigt tvistens omdrejningspunkt. Boden kan nedsættes eller bortfalde efter aftalelovens § 36, og uklarhed om gerningsindhold og beregning fortolkes mod koncipisten (arbejdsgiveren). I **BS-6713/2019-SHR** krævede sagsøgerne konventionalbod på over 3,2 mio. kr. (fem gange årslønnen) for kontakt til seks kunder, men da den tidligere medarbejder var funktionær og klausulen ugyldig efter de dagældende regler, blev han frifundet. Sagen viser, at gyldighedsbetingelserne er den første og ofte afgørende forsvarslinje mod et bodskrav.

Midlertidigt forbud. Arbejdsgiveren kan søge overtrædelsen standset ved forbud efter retsplejelovens § 413. I **BS-35272/2020-HJR** blev et forbud mod en tidligere medejers konkurrerende virksomhed opretholdt af

Højesteret, fordi klausulen var gyldig og betingelserne for forbud opfyldt. Forbudsvejen er praktisk, fordi den kan stoppe et igangværende brud hurtigere end en erstatningssag.

Erstatning. Ud over eller i stedet for boden kan arbejdsgiveren kræve erstatning for det lidte tab, men det forudsætter, at tabet kan dokumenteres. I **V-0002-00** blev både bods- og erstatningskrav afvist – dels fordi klausulen var uvirksom, dels fordi der ikke var ført bevis for et tab eller for misbrug af erhvervshemmeligheder. Praksis viser samlet, at et sanktionskrav står og falder med, at klausulen er gyldig, at overtrædelsen kan bevises, og at boden ikke er urimelig efter § 36.

LOV Aftaleloven § 36 · Retsplejeloven § 413

PRAKSIS
- **Højesteret** · Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausullovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler — 29.03.2021
- **Sø- og Handelsretten** · Kundeklausuls gyldighed i anpartshaveroverenskomst – Funktionærstatus' betydning — 20.01.2020
- **Sø- og Handelsretten** · Sag om konkurrenceklausul, ansættelsesforhold og markedsføringsretlige spørgsmål i agrokemisk virksomhed — 14.11.2001

§ 9 Sammenfatning: de bærende linjer i praksis

Ansættelsesklausulloven har flyttet balancen markant i lønmodtagerens favør i forhold til den tidligere funktionær- og aftaleretlige regulering. De bærende linjer i praksis kan sammenfattes således:

- **Gyldigheden er kumulativ og streng.** En klausul skal opfylde samtlige betingelser i §§ 5-7; svigter blot én – den helt særligt betroede stilling, skriftligheden, seks-måneders-kravet, kompensationen, varighedsgrænsen eller (for kundeklausuler) listeudleveringen – er klausulen uvirksom i sin helhed. Domstolene prøver dette som det første, jf. **BS-6713/2019-SHR**.
- **Kompensationen er ufravigelig og lovfast.** Satserne på 40/60 % (og 16/24 % ved andet passende arbejde) samt engangsbeløbet på to måneders løn følger direkte af §§ 8-9. Engangsbeløbet er robust: det består selv ved nyt arbejde og er ikke omfattet af tabsbegrænsningspligten, hvilket er kernen i Fibia-sagen **BS-25656/2023-SHR** og den verserende Højesteretssag **BS-30855/2024-HJR**.
- **Arbejdsgiverens egne forhold kan udslette klausulen.** Usaglig opsigelse lader konkurrenceklausulen bortfalde (men bevarer lønmodtagerens engangsbeløb), mens berettiget bortvisning opretholder klausulen uden kompensation, jf. § 11 og linjen fra **V-0002-00**.
- **Klausulens kontekst er afgørende.** Er en konkurrencebegrænsning påtaget som led i en ejeraftale eller kapitalafståelse frem for et ansættelsesforhold, gælder de ansættelsesretlige bortfaldsregler ikke, jf. **BS-35272/2020-HJR**.
- **Overgangsreglen lever endnu.** Klausuler indgået før 1. januar 2016 bedømmes fortsat efter de ophævede funktionærlovsregler, jf. **BS-9353/2019-SHR** og **BS-28086/2020-HJR**, og aftaletidspunktet skal derfor altid fastlægges præcist.

Samlet tegner praksis et billede af et regelsæt, hvor arbejdsgiveren bærer risikoen for enhver formel eller materiel mangel ved klausulen, og hvor den praktiske tvist oftest handler om kompensationens beregning og bortfald snarere end om selve konkurrencebegrænsningens indhold.

LOV Ansættelsesklausulloven § 5 · Ansættelsesklausulloven § 8 · Ansættelsesklausulloven § 11

PRAKSIS

Højesteret · Direkte anke til Højesteret i principiel sag om fortolkning af ansættelsesklausulloven	18.03.2025
Højesteret · Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausullovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler	29.03.2021
Højesteret · Højesteret afviser anke fra Sø- og Handelsretten i sag om kundeklausulers gyldighed	15.01.2021
Sø- og Handelsretten · Sag om konkurrenceklausul: Fortolkning af ansættelsesklausulloven ved opsigelse af ansættelsesforhold	05.04.2024
Sø- og Handelsretten · Gyldigheden af kundeklausuler for assurandører efter overgang til ansættelsesklausulloven	15.06.2020
Sø- og Handelsretten · Kundeklausuls gyldighed i anpartshaveroverenskomst – Funktionærstatus' betydning	20.01.2020
Sø- og Handelsretten · Sag om konkurrenceklausul, ansættelsesforhold og markedsføringsretlige spørgsmål i agrokemisk virksomhed	14.11.2001

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

- Ansættelsesklausulloven § 5
- Ansættelsesklausulloven § 6
- Ansættelsesklausulloven § 8
- Ansættelsesklausulloven § 11
- Ansættelsesklausulloven § 12
- Funktionærloven § 18

MATERIALE Citerede afgørelser

9 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 4

18.03.2025	Direkte anke til Højesteret i principiel sag om fortolkning af ansættelsesklausulloven	30855-2024
17.06.2021	Højesteret afviser direkte anke i sag om voldgiftskendelses gyldighed vedrørende konkurrenceklausuler	bs-35622-2020-hjr
29.03.2021	Højesterets afgørelse om anvendelse af ansættelsesklausullovens § 11 på konkurrenceklausuler i ejeraftaler	bs-35272-2020-hjr
15.01.2021	Højesteret afviser anke fra Sø- og Handelsretten i sag om kundeklausulers gyldighed	bs-28086-2020-hjr

SØ- OG HANDELSRETTEN · SPECIALRET 5

05.04.2024	Sag om konkurrenceklausul: Fortolkning af ansættelsesklausulloven ved opsigelse af ansættelsesforhold	BS-25656/2023-SHR
15.06.2020	Gyldigheden af kundeklausuler for assurandører efter overgang til ansættelsesklausulloven	BS-9353/2019-SHR
20.01.2020	Kundeklausuls gyldighed i anpartshaveroverenskomst – Funktionærstatus' betydning	BS-6713/2019-SHR
12.10.2012	Tab af ret til kompensation for kundeklausul ved opstart af selvstændig virksomhed	F-3-10
14.11.2001	Sag om konkurrenceklausul, ansættelsesforhold og markedsføringsretlige spørgsmål i agrokemisk virksomhed	V-0002-00

18 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over ligebehandling vedrørende køn (Ligebehandlingsnævnet)

Forskelsbehandling på grund af køn – inden for og uden for arbejdsmarkedet

Version 2 Opdateret 27. jun. 2026 59 afgørelser · 2014-2025 Læs online

INTRODUKTION

Ligebehandlingsnævnet behandler klager over forskelsbehandling på grund af køn både inden for arbejdsmarkedet (ansættelse, afskedigelse, graviditet, seksuel chikane og ligeløn) og uden for arbejdsmarkedet (prissætning, adgang til varer og tjenesteydelser, forsikring og kønsopdelte faciliteter). Retsgrundlaget hviler på ligestillingsloven, ligebehandlingsloven og ligelønsloven, der alle implementerer EU-direktiver – navnlig Rådets direktiv 2004/113/EF om varer og tjenesteydelser og direktiv 2006/54/EF om beskæftigelse. Praksis viser en konsekvent linje: direkte forskelsbehandling i pris eller adgang kan aldrig retfærdiggøres af markedsførings- eller kundepræferencehensyn, mens afskedigelse under graviditet eller barsel udløser omvendt bevisbyrde, som kun sjældent løftes af arbejdsgiveren.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Direkte forskelsbehandling i pris eller adgang til varer og tjenesteydelser på grund af køn – fx 'Ladies Night', stiletrabat eller botoxtilbud kun til kvinder – kan ikke retfærdiggøres af kundepræferencer, statistisk forbrug eller markedsføringshensyn, jf. ligestillingsloven § 2.

02 Delt bevisbyrde: Når klager påviser faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode forskelsbehandling, overgår bevisbyrden til indklagede efter ligestillingsloven § 2, stk. 5, og ligebehandlingsloven § 16a.

03 Omvendt bevisbyrde ved graviditet/barsel: Afskedigelse under graviditet, barselsfravær eller varslet forældreorlov udløser omvendt bevisbyrde efter ligebehandlingsloven § 16, stk. 4 – arbejdsgiveren skal godtgøre, at afskedigelsen ikke skyldes disse forhold.

04 Stillingsopslag, der søger efter bestemt køn ('pige', 'værtinde', 'eventpige'), overtræder ligebehandlingsloven § 6, men nævnet har ikke hjemmel til at tilkende godtgørelse alene for ulovlig annoncering – overtrædelsen kan dog medføre bødestraf efter § 19.

05 Blufærdigheds- og sportshensyn kan kun begrunde kønsopdeling i varer og tjenesteydelser, hvis midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige, jf. ligestillingsloven § 3a og Rådets direktiv 2004/113/EF – undtagelsen fortolkes snævert.

06 Forsikringsselskabers afslag begrundet i, at fødsel er en 'naturlig proces' og ikke en ulykke, udgør direkte forskelsbehandling, fordi vurderingen udelukkende rammer kvinder – selskabet skal foretage en reel individuel vurdering af det konkrete hændelsesforløb.

07 'Herreklip' og 'dameklip' anses som to teknisk forskellige ydelser med forskelligt tidsforbrug, jf. Østre Landsrets dom U.2015.709Ø – men en frisør, der nægter en kvinde en 'herreklip' alene med kønshenvisning, overtræder ligestillingsloven.

08 Seksuel chikane omfatter fysisk berøring, verbale udfald og digitale beskeder, og arbejdsgiveren hæfter for kollegers og borgeres chikane, hvis situationen er påregnelig i branchen.

09 Mundtlig bevisførelse: Sager, der kræver mundtlige parts- og vidneforklaringer, afvises af nævnet og henvises til domstolene, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1.

10 Retsmisbrug: Nævnet kan med hjemmel i EU-Domstolens praksis (C-423/15) afvise godtgørelse til en klager, der alene søger en stilling for at opnå status som ansøger med henblik på at kræve erstatning.

11 Godtgørelsesniveauet: Uden for arbejdsmarkedet typisk 2.500 kr. for tjenesteydelser og 5.000 kr. for forsikring; inden for arbejdsmarkedet fastsættes godtgørelse efter ansættelsesanciennitet og sagens omstændigheder – typisk 6-12 måneders løn ved afskedigelse i strid med § 9.

§ 1 Retsgrundlag og lovens systematik

Forbuddet mod kønsdiskrimination reguleres af tre centrale love, der tilsammen dækker varer og tjenesteydelser, arbejdsmarkedet og løn:

- **Ligestillingsloven** (lovbekendtgørelse nr. 5 af 6. januar 2025) gælder *uden for* arbejdsmarkedet – dvs. ved levering af varer og tjenesteydelser, adgang til offentlig forvaltning og erhvervsmæssig virksomhed. Det generelle forbud i ligestillingsloven § 2 omfatter både direkte og indirekte forskelsbehandling. Bevisbyrdereglen i § 2, stk. 5 fastsætter *delt* bevisbyrde: påviser klager faktiske omstændigheder, skal indklagede godtgøre, at ligebehandlingsprincippet ikke er krænket. Godtgørelse tilkendes efter § 3c.
- **Ligebehandlingsloven** (lovbekendtgørelse nr. 942 af 19. juli 2024 med senere ændringer) gælder *på* arbejdsmarkedet – ved ansættelse (§ 2), afskedigelse (§ 9), arbejdsvilkår (§ 4) og annoncering (§ 6). Bevisbyrden er *delt* efter § 16a, men under graviditet og barsel gælder *omvendt* bevisbyrde efter § 16, stk. 4.
- **Ligelønsloven** kræver lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, jf. § 1.

De danske regler implementerer bl.a. Rådets direktiv 2004/113/EF (varer og tjenesteydelser) og direktiv 2006/54/EF (beskæftigelse og erhverv). Undtagelsesbestemmelsen i ligestillingsloven § 3a, stk. 1 – der tillader kønsopdelt levering af tjenesteydelser begrundet i et legitimt mål – skal efter forarbejderne og direktivet fortolkes *snævert*, for at forbuddet ikke udhules.

Beskæftigelsesministeriet har i Vejledning om mulighederne for at fravige ligebehandlingsprincippet mellem kvinder og mænd (VEJ nr. 9605 af 9. juli 2025) sammenfattet praksis og regler for, hvornår ligebehandlingsprincippet kan fraviges. Vejledningen erstatter den tidligere vejledning fra 2004.

Der er ingen uafklarede vedtagne ændringer af ligestillingsloven (konsolideret til 11. januar 2025). Ligebehandlingsloven har én ikke-konsolideret ændring: en forenkling af indberetningsreglerne i § 13, stk. 4, som ikke har materiel betydning for nævnets praksis.

LOV Ligebehandlingsloven § 6 Ligebehandlingsloven § 9 Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4 Ligebehandlingsloven § 16a Ligestillingsloven § 2, stk. 1, 5 Ligestillingsloven § 3a, stk. 1 Ligestillingsloven § 3c

§ 2 Prisdifferentiering og adgang til tjenesteydelser – natteliv, skønhed og frisører

Ligebehandlingsnævnet har i en lang række sager fastslået, at kønsbaserede prisforskelle og adgangsbegrænsninger ved levering af tjenesteydelser udgør direkte forskelsbehandling i strid med ligestillingsloven § 2. Nævnet tilkender typisk en godtgørelse på 2.500 kr.

Natteliv og adgangsbetingelser

Sager om natklubber, barer og diskoteker, der opkræver forskellige entrépriser eller giver gratis adgang til kvinder ("Ladies Night"), udgør en central del af praksis:

- I 14-5322 fandt nævnet, at gratis adgang og garderobe for kvinder på en natklub udgjorde direkte forskelsbehandling. Godtgørelse: 2.500 kr.
- I 14-14398 fik en mand medhold i, at gratis adgang kun for kvinder på en stripklub var forskelsbehandling.
- I 15-6810-14036 fastslog nævnet, at fri garderobe til kvinder alene var forskelsbehandling.

Skønhedsydelser og tilbud

Tilbud målrettet ét køn på klinikker og kosmetiske forretninger behandles som direkte forskelsbehandling:

- I 17-9983 fik en mand medhold i, at et botoxtilbud kun til kvinder var forskelsbehandling. Godtgørelse: 2.500 kr.
- I 21-35843 var kønsopdelte priser på laserbehandling forskelsbehandling.
- I 22-6795 blev en valentinsrabat kun til kvinder fundet forskelsbehandlende.

Frisører – en nuanceret praksis

Frisørsager kræver særlig opmærksomhed, da Østre Landsret i U.2015.709Ø fastslog, at "herreklip" og "dameklip" er to *teknisk forskellige* ydelser med forskelligt tidsforbrug. En prisforskel baseret på denne forskel er derfor ikke i sig selv diskriminerende. Derimod er det forskelsbehandling at *nægte* en kvinde en "herreklip" alene med den begrundelse, at ydelsen ikke udbydes til kvinder:

- I 24-9002 fik en kvinde medhold i, at frisøren diskriminerede ved at afvise at give hende en "herreklip". Godtgørelse: 2.500 kr.
- I 22-25573 afviste nævnet en frisørsag, fordi parterne afgav modstridende forklaringer om den ønskede ydelse, og afklaring krævede mundtlig bevisførelse.

Den fælles røde tråd i praksis er, at indklagede *aldrig* har kunnet retfærdiggøre en kønsbaseret prisdifferentiering med henvisning til markedsføring, kundepræferencer eller statistiske forbrugsmønstre – kun en objektiv *ydelsesmæssig* forskel kan begrunde en prisforskel.

LOV Ligestillingsloven § 2, stk. 1 Ligestillingsloven § 3c

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - adgangsbegrænsning - kompetence - afvisning	22.10.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - øvrige - medhold	17.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afgørelse om rabat på dametøj, men ikke herretøj: Ikke i strid med ligestillingsloven	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om prisforskel på herre- og dameklip grundet behov for bevisførelse	29.10.2022
Ligebehandlingsnævnet · Frisørs afvisning af kvinde til 'herreklip' vurderet som ulovlig kønsdiskrimination	12.05.2022
Ligebehandlingsnævnet · Vurdering af lovligheden af kønsopdelt prissætning hos frisør i forhold til ligestillingsloven	14.09.2021
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling: Analysevirksomhed gav unge mænd dobbelt så høj belønning i forbrugerpanel	22.12.2017
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling ved kønsopdelte entrépriser på diskotek	08.10.2015
Ligebehandlingsnævnet · Diskrimination i nattelivet: Ulovlig prisforskel på entré for mænd og kvinder	01.10.2015
Ligebehandlingsnævnet · Værtshus' "Ladies Night" med rabat til gæster i dametøj vurderet som indirekte kønsdiskrimination	28.11.2014
Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig forskelsbehandling af mænd ved entrébetaling til diskotekets Ladies Night	27.11.2014

§ 3 Kønsopdeling i fitnesslokaler, omklædningsrum og sportsfaciliteter

Spørgsmålet om, hvornår kønsopdeling af faciliteter er lovlig, reguleres af undtagelsesbestemmelsen i ligestillingsloven § 3a, stk. 1, der kræver et *legitimt mål* samt *hensigtsmæssige og nødvendige* midler. I praksis har nævnet i de fleste tilfælde accepteret rene kvinde- eller mandezoner, men stillet krav om, at foranstaltningen ikke går videre end nødvendigt.

- I 14-5262 fandt nævnet, at et fitnesscenter med separate kvinde- og mandezoner lovligt kunne opretholde denne ordning under henvisning til blufærdighedshensyn.
- I 14-5250 og 14-10180 blev klager over kvindezoner i træningscentre afvist med samme begrundelse.
- I 24-3019 fik en mand ikke medhold i en klage over kønsopdelte omklædningsrum i en svømmehal – nævnet fandt, at kønsopdeling af omklædnings- og badefaciliteter er begrundet i blufærdighedshensyn.

Forarbejderne til ligestillingsloven understreger, at undtagelsen i § 3a skal fortolkes *snævert*. Østre Landsret fastslog i den såkaldte *Bella Sky*-sag (U.2014.2286Ø), at det *ikke* er nødvendigt at forbyde mænd adgang til et hotelafsnitaf hensyn til blufærdighed eller sikkerhed. Nævnet kan dog i sportskontekster anerkende blufærdighedshensyn som legitimt mål, når ordningen er proportional.

Situation	Typisk udfald	Begrundelse
Kvindezone i fitnesscenter	Tilladt	Blufærdighedshensyn – legitimt mål og proportionalt middel

Kønsopdelt omklædning	Tilladt	Blufærdighed ved nøgenhed
Kun-kvinde-hotel-etage	Ulovlig (Bella Sky)	Går videre end nødvendigt

LOV `Ligestillingsloven § 3a, stk. 1`

PRAKSIS
- **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnet afviser klage over midlertidig lukning af fitness-omklædning under rengøring — 14.09.2024
- **Ligebehandlingsnævnet** · Fitnesscenter forbeholdt kvinder fundet foreneligt med ligestillingsloven — 26.06.2015
- **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets vurdering af kønsopdelt holdtræning i fitnesscentre — 27.11.2014
- **Ligebehandlingsnævnet** · Lovligheden af kønsopdelte træningsfaciliteter i fitnesscentre — 27.11.2014
- **Ligebehandlingsnævnet** · Vurdering af lovligheden af kønsopdelte træningsfaciliteter i et fitnesscenter — 27.11.2014

§ 4 Forsikringsdækning og fødsel som 'naturlig proces'

En markant praksisserie vedrører ulykkesforsikringsselskabers afslag på dækning af komplikationer i forbindelse med fødsel med den begrundelse, at fødsel er en "naturlig proces" og ikke en "ulykke" i forsikringsbetingelsernes forstand.

Ligebehandlingsnævnet har konsekvent fastslået, at denne praksis udgør *direkte* forskelsbehandling på grund af køn, fordi vurderingen udelukkende rammer kvinder. Godtgørelsen fastsættes typisk til 5.000 kr.

- I 22-42605 fik en kvinde medhold, da forsikringsselskabet afviste dækning af en skade under fødsel med henvisning til, at fødsel er en "naturlig proces". Nævnet fandt, at selskabet burde have foretaget en *reel individuel vurdering* af, om det konkrete hændelsesforløb under fødslen opfyldte ulykkesbetingelserne.
- I 24-1627 og 24-4283 nåede nævnet samme resultat i parallelle sager.
- I 23-38403 blev det tilsvarende fastslået, at generel afvisning af fødselsrelaterede skader uden individuel vurdering er i strid med ligestillingsloven § 2.
- I 24-16178 og 24-44960 fortsatte linjen i 2025-sager.

Praksis bygger på det grundlæggende princip i Rådets direktiv 2004/113/EF, artikel 5, at køn ikke må anvendes som aktuarmæssig faktor til forskelsbehandling af enkeltpersoner. Nævnet kræver, at forsikringsselskabet vurderer det *konkrete hændelsesforløb* (fx skulderdystoci, bristning, instrumentel forløsning) op mod ulykkesbetingelserne – ikke blot afviser med en generel henvisning til "naturlig proces".

LOV `Ligestillingsloven § 2, stk. 1` `Ligestillingsloven § 3c`

PRAKSIS
- **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - forsikring - ej medhold — 22.10.2025
- **Ligebehandlingsnævnet** · Forsikringsselskab overtrådte ligestillingsloven ved afslag på dækning af fødselsskade — 17.12.2024
- **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - forsikring - medhold — 17.12.2024
- **Ligebehandlingsnævnet** · Afslag på forsikringsdækning af fødselsskade vurderet som kønsdiskriminerende — 30.04.2024
- **Ligebehandlingsnævnet** · Forsikringsselskab dømt for forskelsbehandling efter afslag på dækning af fødselsskade — 13.04.2024

§ 5 Afskedigelse under graviditet og barsel – omvendt bevisbyrde

Den omvendte bevisbyrde i ligebehandlingsloven § 16, stk. 4 er det mest markante processuelle værn i dansk ligestillingsret. Bestemmelsen fastsætter, at det under *graviditet*, *barselsfravær* og *varslingsperioder* påhviler *arbejdsgiveren* at godtgøre, at afskedigelsen ikke er begrundet i disse forhold. Uden for disse perioder gælder den almindelige *delte* bevisbyrde efter § 16a.

Forarbejderne til den oprindelige bestemmelse fra 1989 forudsatte, at der "kræves ganske meget" for at løfte den omvendte bevisbyrde.

Sager hvor arbejdsgiveren ikke løftede bevisbyrden (medhold til klager):

- I 24-15044 blev en kvinde afskediget under barselsorlov. Arbejdsgiveren henviste til besparelser, men nævnet fandt ikke tilstrækkeligt dokumenteret, at netop klagerens stilling var bortfaldet. Godtgørelse: 9 måneders løn.
- I 24-24710 afskedigede en virksomhed en kvinde kort efter meddelelsen om graviditet. Arbejdsgiveren anførte driftsmæssige grunde, men nævnet fandt, at den tætte tidsmæssige sammenhæng skabte en stærk formodning for, at graviditeten indgik i beslutningsgrundlaget. Godtgørelse: 6 måneders løn.
- I 25-2610 fik en gravid medarbejder medhold, da arbejdsgiveren ikke kunne godtgøre, at nedskæringen var uafhængig af graviditeten.
- I 23-3413 modtog en kvinde godtgørelse svarende til 12 måneders løn efter afskedigelse under barsel.

Sager hvor bevisbyrden blev løftet (ikke medhold):

- I 19-21218 fandt et flertal i nævnet, at en advokatvirksomhed løftede bevisbyrden, da der var dokumenterede samarbejdsproblemer og gentagne overtrædelser af interne instruktioner. Et mindretal ønskede afvisning pga. behov for mundtlig bevisførelse.
- I 21-15501 løftede en kommune bevisbyrden for afskedigelse af en gravid sygeplejerske, da stillingsnedlæggelsen var dokumenteret.

Også fædre er beskyttet under barselsfravær – § 16, stk. 4 er kønsneutral og gælder alle forældre med fravær efter barselslovens §§ 6-14a, § 23 b og § 23 c. Praksis viser dog, at sager om fædre oftere falder uden for den retsbaserede orlov og dermed bedømmes efter den delte bevisbyrde.

LOV Ligebehandlingsloven § 9 · Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4 · Ligebehandlingsloven § 16a

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	29.07.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold	29.07.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold	12.07.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - afskedigelse under graviditet - medhold	21.02.2025
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	21.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold	17.12.2024
Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af gravid salgskoordinator var sagligt begrundet i driftsmæssig optimering og stillingsnedlæggelse	24.10.2024

	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination vedrørende løn under barselsorlov for mænd	14.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om manglende fastansættelse af gravid pædagog grundet behov for bevisførelse	07.09.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Uenighed om arbejdstider efter forældreorlov udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	18.02.2023
	Ligebehandlingsnævnet · Afslag på forfremmelse under barselsorlov i strid med ligebehandlingsloven	14.12.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af advokatfuldmægtig efter uenighed om barselsvilkår og faglige instrukser	05.11.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Afskedigelse af butiksassistent under barsel var sagligt begrundet i butikslukning	19.03.2020
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage om afskedigelse af tandlæge under ægtefælles graviditet grundet behov for mundtlig bevisførelse	12.01.2019

§ 6 Stillingsopslag og annonceringsforbuddet

Det er efter ligebehandlingsloven § 6 forbudt at angive i en annonce, at der søges eller foretrækkes personer af et bestemt køn. Nævnet har i en række sager konstateret overtrædelser, men har samtidig præciseret, at det *ikke* har hjemmel til at tilkende godtgørelse *alene* for ulovlig annoncering – overtrædelsen kan i stedet straffes med bøde efter § 19.

- I 16-9753 havde en tøjbutik søgt efter en "kvinde/pige" til pigeafdelingen. Nævnet fastslog overtrædelse af § 6, men tilkendte ikke godtgørelse, da klageren ikke havde søgt stillingen.
- I 20-43849 var et opslag efter "eventpiger" i strid med § 6.
- I 18-37974 overtrådte et opslag, der søgte en "moden kvinde", annonceringsforbuddet.

Retsmisbrug ved serielle klager:

Nævnet har med henvisning til EU-Domstolens praksis (sag C-423/15, *Kratzer*) afvist godtgørelse i sager, hvor klagerens ansøgning vurderedes at være indgivet uden reel beskæftigelseshensigt:

- I 22-30042 søgte en 23-årig mand fra Viborg en stilling som "ung pige under 18" i en takeaway i København. Opslaget var ulovligt, men nævnet afviste godtgørelse grundet retsmisbrug – klageren havde indbragt syv lignende klager inden for kort tid, og den geografiske afstand indikerede, at han ikke reelt ønskede jobbet.
- I 22-29935 nåede nævnet samme resultat under tilsvarende omstændigheder.

Den vigtige sondring er: annonceringsovertrædelsen *konstateres* uanset retsmisbrug – det er kun *godtgørelsen* der nægtes, og selve overtrædelsen kan forfølges strafferetligt.

LOV	Ligebehandlingsloven § 6 · Ligebehandlingsloven § 19	
PRAKSIS	**Ligebehandlingsnævnet** · Ulovligt stillingsopslag rettet mod piger under 18 år og vurdering af retsmisbrug ved ansøgning	24.10.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af 23-årig ansøger til ungarbejderstilling vurderet som retsmisbrug	24.10.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt jobannonce for rengøringsassistenter og bevisproblemer ved påstået afslag	20.01.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven	09.02.2021

Ligebehandlingsnævnet · Annoncering efter 'værtinder' var ulovlig men ansøgers krav blev afvist som retsmisbrug 22.02.2018

Ligebehandlingsnævnet · Vikarbureaus annoncering efter kvindelige rengøringsassistenter i strid med ligebehandlingsloven 28.11.2014

§ 7 Seksuel chikane på arbejdspladsen

Seksuel chikane er defineret i ligebehandlingsloven § 1, stk. 6 som enhver form for uønsket verbal, ikke-verbal eller fysisk adfærd med seksuelle undertoner med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed. Arbejdsgiveren hæfter efter § 4 for chikane fra ansatte og – i visse tilfælde – fra borgere og kunder, hvis situationen er *påregnelig* i branchen.

Fysisk og verbal chikane:

- I 22-1429 fik en kvinde medhold i, at gentagne uønskede berøringer og kommentarer fra en kollega udgjorde seksuel chikane. Arbejdsgiveren hæftede, da ledelsen var bekendt med problemet uden at gribe tilstrækkeligt ind.
- I 22-37367 fandt nævnet, at en arbejdsgivers manglende reaktion på anmeldelser af chikane fra en overordnet udgjorde en krænkelse.

Digital chikane:

- I 24-27428 omfattede chikanen uønskede beskeder med seksuelt indhold sendt via sociale medier af en kollega. Nævnet fandt, at digitale beskeder er omfattet af chikane-definitionen.

Chikane fra borgere/kunder:

- I 24-49972 fandt nævnet, at en kommune hæftede for seksuel chikane udøvet af en borger mod en ansat i en daginstitution, da situationen var påregnelig i branchen.

Repressaliebeskyttelse:

Efter ligebehandlingsloven § 15 må en arbejdsgiver ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager for ugunstig behandling, fordi vedkommende har fremsat krav om ligebehandling. I 25-5025 fik en kvindelig vikar medhold i, at hun var blevet afskediget som repressalie for at have anmeldt seksuel chikane.

Godtgørelsesniveauet ved seksuel chikane varierer efter krænkelsens grovhed og varighed, men ligger typisk i størrelsesordenen 10.000-25.000 kr. for enkeltstående hændelser og op til flere måneders løn ved systematisk chikane.

LOV Ligebehandlingsloven § 4 Ligebehandlingsloven § 15

PRAKSIS **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse 25.11.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold 22.10.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - repressalier - sexchikane - parts- og vidneforklaringer 12.07.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - parts- og vidneforklaringer 21.02.2025

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået seksuel chikane og afskedigelse grundet beviskrav 14.12.2023

Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat 09.09.2022

§ 8 Ligeløn og lønvilkår

Krav om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi følger af ligelønsloven § 1 og § 1a. I praksis behandler Ligebehandlingsnævnet ligelønssager, hvor klager kan påvise, at en lønforskel skyldes køn.

- I 21-48779 fik en kvindelig socialrådgiver medhold i, at hendes lavere løn i forhold til en mandlig kollega med tilsvarende opgaver udgjorde forskelsbehandling. Nævnet fastslog, at arbejdsgiveren ikke havde godtgjort saglige grunde for lønforskellen.
- I 24-3424 tilkendte nævnet godtgørelse for lønmæssig forskelsbehandling.
- I 22-18764 fik en kvinde *ikke* medhold, da arbejdsgiveren dokumenterede, at lønforskellen var begrundet i den mandlige kollegas længere erfaring og specifikke kompetencer.

Praksis viser, at nævnet foretager en konkret vurdering, hvor sammenligneligheden af arbejdsopgaverne er afgørende – er opgaverne reelt sammenlignelige, overgår bevisbyrden til arbejdsgiveren, der skal dokumentere, at lønforskellen er sagligt begrundet i andre forhold end køn, fx anciennitet, særlige kvalifikationer eller markedsmæssige forhold.

Der dækkes også sager om lønvilkår under barsel:

- I 23-44960 klagede en mand over, at hans overenskomst gav færre uger med fuld løn under barsel end kvindelige ansatte. Nævnet vurderede sagen efter den delte bevisbyrde.

Se også praksisoversigt om forskelsbehandling i arbejdsforhold for bredere behandling af diskrimination på andre grunde.

LOV Ligelønsloven § 1 Ligelønsloven § 1a

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - ej medhold 22.03.2025

Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af klage over kønsdiskrimination vedrørende løn under barselsorlov for mænd 14.09.2024

Ligebehandlingsnævnet · Spørgsmålet om kønsdiskrimination ved forskellig lønperiode under barsel for mænd og kvinder 30.04.2024

Ligebehandlingsnævnet · Frifindelse af televirksomhed for påstået lønforskelsbehandling og repressalier mod butikschef 12.11.2022

Ligebehandlingsnævnet · Manglende kvalifikationstillæg til kvindelig lokomotivførerelev udgjorde ikke kønsmæssig forskelsbehandling 12.11.2021

§ 9 Mundtlig bevisførelse og nævnets kompetencegrænser

Ligebehandlingsnævnet er et *skriftligt* behandlende organ. Kan en sag ikke afgøres uden mundtlige parts- og vidneforklaringer, skal nævnet afvise behandlingen, jf. lov om Ligebehandlingsnævnet § 8, stk. 1. Klageren henvises i stedet til at anlægge sag ved de almindelige domstole.

Afvisning forekommer i sager, hvor parterne afgiver *stik modstridende* forklaringer om de faktiske omstændigheder, og der ikke foreligger skriftlig dokumentation, der kan bekræfte den ene parts version:

- I 22-25573 afviste nævnet en frisørsag, da parterne var uenige om, hvilken ydelse klageren reelt anmodede om.
- I 22-25985 afviste nævnet en sag om en gravid pædagog, da det var nødvendigt at afhøre vidner om lederens påståede udtalelser.
- I 2015-6811-07801 afviste nævnet en sag om adgang til en stripklub, da parterne havde stik modstridende forklaringer.

Afvisning er *ikke* en frifindelse – den indebærer alene, at nævnet ikke har kompetence til at tage stilling til sagen i det konkrete tilfælde. Klageren bevarer sin mulighed for at anlægge civilt søgsmål ved byretten.

PRAKSIS

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnet afviser sag om manglende fastansættelse af gravid pædagog grundet behov for bevisførelse 07.09.2024

Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om prisforskel på herre- og dameklip grundet behov for bevisførelse 29.10.2022

Ligebehandlingsnævnet · Afvisning af sag om påstået kønsdiskrimination ved stripklub grundet behov for mundtlig bevisførelse 09.09.2015

§ 10 Godtgørelsesniveauer og sammenfatning af praksis

Godtgørelsesniveauet varierer betydeligt afhængigt af, om sagen vedrører varer og tjenesteydelser eller ansættelsesforhold:

Sagstype	Typisk godtgørelse	Grundlag
Prisdifferentiering (natteliv, skønhed)	2.500 kr.	Ligestillingsloven § 3c
Forsikringsafslag (fødsel)	5.000 kr.	Ligestillingsloven § 3c
Afskedigelse under graviditet/barsel	6-12 måneders løn	Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-3
Seksuel chikane	10.000-25.000 kr. (enkeltstående)	Ligebehandlingsloven § 14
Annonceringsovertrædelse alene	0 kr. (ingen hjemmel til godtgørelse)	Ligebehandlingsloven § 6

Centrale mønstre i praksis:

- **Direkte forskelsbehandling** i pris eller adgang til tjenesteydelser fører *altid* til medhold, medmindre sagen afvises af processuelle grunde (mundtlig bevisførelse). Indklagedes begrundelser – markedsføring, kundepræferencer, statistisk forbrug – afvises konsekvent som usaglige.
- **Omvendt bevisbyrde** ved graviditet/barsel er i praksis meget vanskelig at løfte for arbejdsgiveren. Det kræver dokumentation for, at beslutningen om afskedigelse er truffet *uafhængigt* af graviditet/barsel, og at netop den pågældendes stilling er bortfaldet.
- **Delt bevisbyrde** gælder uden for de beskyttede perioder. Klager skal påvise *faktiske omstændigheder* – fx tidsmæssig sammenhæng, udtalelser eller mønster – der skaber en formodning for forskelsbehandling.
- **Frisørsager** kræver en skelnen mellem ydelsestype og kønsafvisning: en prisforskel baseret på objektive ydelsesforskelle er lovlig, men afvisning af en ydelse baseret på kundens køn er ikke.
-

Forsikringssager kræver reel individuel vurdering – generelle kategoriske afslag er direkte forskelsbehandling.

- **Retsmisbrug** kan medføre, at en klager nægtes godtgørelse, selv om annoncering er ulovlig.

Afgrænsning: For sager om forskelsbehandling på andre grunde end køn, se praksisoversigt om forskelsbehandling i arbejdsforhold. For sager primært om handicapdiskrimination, se praksisoversigt om ligebehandling og handicap. For sager om usaglig opsigelse generelt, se praksisoversigt om usaglig opsigelse.

LOV	Ligebehandlingsloven § 14 · Ligebehandlingsloven § 16, stk. 2-3 · Ligestillingsloven § 3c	
PRAKSIS	**Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	21.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - øvrige - medhold	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Forsikringsselskab overtrådte ligestillingsloven ved afslag på dækning af fødselsskade	17.12.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Ulovligt stillingsopslag rettet mod piger under 18 år og vurdering af retsmisbrug ved ansøgning	24.10.2024
	Ligebehandlingsnævnet · Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	09.09.2022
	Ligebehandlingsnævnet · Diskriminerende prisforskel: Frisør dømt for højere priser på dameklip end herreklip	27.11.2014

REFERENCE Lovgrundlag

8 paragraffer

Ligebehandlingsloven § 6		Ligebehandlingsloven § 9	
Ligebehandlingsloven § 16	stk. 4	Ligebehandlingsloven § 16a	
Ligelønsloven § 1		Ligestillingsloven § 2	stk. 1, 5
Ligestillingsloven § 3a	stk. 1	Ligestillingsloven § 3c	

MATERIALE Citerede afgørelser

59 afgørelser

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		59
25.11.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse	23-101424
22.10.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om seksuel orientering - forsikring - sundhed - medhold	23-33174
22.10.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - adgangsbegrænsning - kompetence - afvisning	24-40101
22.10.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - forsikring - ej medhold	23-94417
22.10.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - ej medhold - afskedigelse - repressalier - medhold	23-74973

29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - afvisning	25-22678
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	23-85427
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold	23-85122
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - medhold	23-85463
12.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse - repressalier - sexchikane - parts- og vidneforklaringer	23-60487
22.03.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ligeløn - ej medhold	22-41952
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - ansættelse - afskedigelse under graviditet - medhold	23-6295
21.02.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - sexchikane - parts- og vidneforklaringer	23-1177
21.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ej medhold	22-47133
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - øvrige - medhold	22-48827
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under orlov - afskedigelse efter orlov - medhold	22-36479
17.12.2024	Forsikringsselskab overtrådte ligestillingsloven ved afslag på dækning af fødselsskade	22-38429
17.12.2024	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - forsikring - medhold	22-42077
24.10.2024	Afskedigelse af gravid salgskoordinator var sagligt begrundet i driftsmæssig optimering og stillingsnedlæggelse	22-29983
24.10.2024	Ulovligt stillingsopslag rettet mod piger under 18 år og vurdering af retsmisbrug ved ansøgning	22-30042
24.10.2024	Afvisning af 23-årig ansøger til ungarbejderstilling vurderet som retsmisbrug	22-29935
14.09.2024	Ligebehandlingsnævnet afviser klage over midlertidig lukning af fitness-omklædning under rengøring	22-34955
14.09.2024	Afvisning af klage over kønsdiskrimination vedrørende løn under barselsorlov for mænd	24-7716
07.09.2024	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om manglende fastansættelse af gravid pædagog grundet behov for bevisførelse	22-25985
30.04.2024	Afslag på forsikringsdækning af fødselsskade vurderet som kønsdiskriminerende	21-49033
30.04.2024	Spørgsmålet om kønsdiskrimination ved forskellig lønperiode under barsel for mænd og kvinder	23-85882
13.04.2024	Forsikringsselskab dømt for forskelsbehandling efter afslag på dækning af fødselsskade	22-8323
20.01.2024	Ulovlig kønsbestemt jobannonce for rengøringsassistenter og bevisproblemer ved påstået afslag	23-34196

14.12.2023	Ligebehandlingsnævnet afviser sag om påstået seksuel chikane og afskedigelse grundet beviskrav	22-17911
18.02.2023	Uenighed om arbejdstider efter forældreorlov udgjorde ikke ulovlig forskelsbehandling	21-54036
14.12.2022	Afslag på forfremmelse under barselsorlov i strid med ligebehandlingsloven	21-5354
12.11.2022	Frifindelse af televirksomhed for påstået lønforskelsbehandling og repressalier mod butikschef	21-883
29.10.2022	Afgørelse om rabat på dametøj, men ikke herretøj: Ikke i strid med ligestillingsloven	22-29901
29.10.2022	Ligebehandlingsnævnets afvisning af sag om prisforskel på herre- og dameklip grundet behov for bevisførelse	22-25573
09.09.2022	Godtgørelse for sexchikane og ulovlig afskedigelse efter direktørs fysiske krænkelse af ansat	20-56252
23.07.2022	Bankens afslag på boliglån til enlig kvinde var begrundet i økonomiske forhold og ikke køn	21-49580
12.05.2022	Frisørs afvisning af kvinde til 'herreklip' vurderet som ulovlig kønsdiskrimination	21-16075
12.11.2021	Manglende kvalifikationstillæg til kvindelig lokomotivførerelev udgjorde ikke kønsmæssig forskelsbehandling	20-41301
14.09.2021	Vurdering af lovligheden af kønsopdelt prissætning hos frisør i forhold til ligestillingsloven	20-56213
09.02.2021	Ulovlig kønsbestemt annoncering efter eventpiger i strid med ligebehandlingsloven	19-51978
05.11.2020	Afskedigelse af advokatfuldmægtig efter uenighed om barselsvilkår og faglige instrukser	19-21218
19.03.2020	Afskedigelse af butiksassistent under barsel var sagligt begrundet i butikslukning	18-71756
12.01.2019	Afvisning af klage om afskedigelse af tandlæge under ægtefælles graviditet grundet behov for mundtlig bevisførelse	18-41036
22.02.2018	Annoncering efter 'værtinder' var ulovlig men ansøgers krav blev afvist som retsmisbrug	2017-6810-35707
22.12.2017	Ulovlig forskelsbehandling: Analysevirksomhed gav unge mænd dobbelt så høj belønning i forbrugerpanel	2017-6810-22044
08.10.2015	Ulovlig forskelsbehandling ved kønsopdelte entrépriser på diskotek	2500012-10
01.10.2015	Diskrimination i nattelivet: Ulovlig prisforskel på entré for mænd og kvinder	2500225-09
09.09.2015	Afvisning af sag om påstået kønsdiskrimination ved stripklub grundet behov for mundtlig bevisførelse	2015-6811-07801
13.08.2015	Lovlig kønsopdeling ved udlejning af boliger med fælles badefaciliteter	2014-6811-39883
13.08.2015	Afvisning af klage over kønsopdelt 'Womens Night' i byggemarkedskæde	2014-6811-50167
26.06.2015	Fitnesscenter forbeholdt kvinder fundet foreneligt med ligestillingsloven	2014-6811-21598

06.02.2015	Afvisning af mandlig deltager på kvinderejse til Burma var sagligt begrundet i blufærdighed og kulturelle forhold	7100345-12
28.11.2014	Vikarbureaus annoncering efter kvindelige rengøringsassistenter i strid med ligebehandlingsloven	
28.11.2014	Værtshus' "Ladies Night" med rabat til gæster i dametøj vurderet som indirekte kønsdiskrimination	
27.11.2014	Ulovlig forskelsbehandling af mænd ved entrébetaling til diskotekets Ladies Night	
27.11.2014	Diskriminerende prisforskel: Frisør dømt for højere priser på dameklip end herreklip	
27.11.2014	Ligebehandlingsnævnets vurdering af kønsopdelt holdtræning i fitnesscentre	
27.11.2014	Lovligheden af kønsopdelte træningsfaciliteter i fitnesscentre	
27.11.2014	Vurdering af lovligheden af kønsopdelte træningsfaciliteter i et fitnesscenter	

19 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over lærlinge- og elevtvistigheder (erhvervsuddannelsesloven §§ 63-65, Tvistighedsnævnet)

Tvistighedsnævnets afgørelser om ophævelse, godtgørelse og lønkrav under uddannelsesaftaler

Version 1 Opdateret 6. jun. 2026 12 afgørelser · 2006-2023 Læs online

INTRODUKTION

Tvistigheder mellem elever/lærlinge og oplæringsvirksomheder under en erhvervsuddannelsesaftale afgøres af Tvistighedsnævnet efter erhvervsuddannelseslovens §§ 63-65. Nævnet er den eksklusive primære instans for sådanne tvistigheder og kan tilkende godtgørelse, ophæve aftalen og fastsætte erstatning. Praksis viser et tydeligt mønster, hvor virksomhedens væsentlige misligholdelse – typisk manglende oplæring, manglende løn eller krænkende behandling – udløser godtgørelse i størrelsesordenen 30.000-50.000 kr. til eleven, mens ophævelse i prøvetiden som hovedregel kan ske frit, medmindre den strider mod ligebehandlingslovgivningen. Nævnets afgørelser kan indbringes for domstolene inden 8 uger, og Højesteret har i flere principielle sager taget stilling til bl.a. pensionskrav, skattepligt af godtgørelse og nævnets kompetencegrænser.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Tvistigheder mellem elev/lærling og oplæringsvirksomhed kan alene indbringes for det faglige udvalg og derefter Tvistighedsnævnet – ikke direkte for domstolene (erhvervsuddannelsesloven § 63, stk. 3).

02 Tvistighedsnævnet kan tilkende godtgørelse, erstatning og ophæve uddannelsesaftaler efter erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 1.

03 Nævnets afgørelser kan fuldbyrdes som domme og indbringes for domstolene inden 8 uger efter afgørelsen (§ 65, stk. 3-4).

04 De første 3 måneder af oplæringstiden er prøvetid, hvor begge parter frit kan ophæve aftalen uden begrundelse og varsel – skoleophold medregnes ikke (§ 60, stk. 2).

05 Efter prøvetiden kan uddannelsesaftalen kun ophæves ved væsentlig misligholdelse eller bristede forudsætninger (§ 61, stk. 1-2), og ophævelsen skal ske inden 1 måned efter kendskab til forholdet.

06 Godtgørelse til elev ved virksomhedens uberettigede ophævelse fastsættes i praksis til ca. 30.000 kr. og kan forhøjes skønsmæssigt ved grov misligholdelse.

07 Godtgørelse til virksomhed ved elevens uberettigede ophævelse er typisk en halv måneds elevløn.

08 Lønnen til elever skal mindst svare til den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet (§ 55, stk. 2), uanset om virksomheden selv er overenskomstdækket.

09 Ophævelse i prøvetiden af en gravid elev er ikke fri for retlig prøvelse – ligebehandlingsloven § 9 finder fortsat anvendelse, og bevisbyrden påhviler virksomheden.

10 Nævnet kan tilkende godtgørelse efter ansættelsesbevisloven, forskelsbehandlingsloven, ligebehandlingsloven og erstatningsansvarsloven (tortgodtgørelse) ved siden af erhvervsuddannelsesloven.

11 Godtgørelse efter erhvervsuddannelsesloven § 65 er skattepligtig efter ligningslovens § 7 U, da den sidestilles med fratrædelsesgodtgørelser efter funktionærlovens § 2 b (Højesteret, BS-29056/2019-HJR).

12 Tvistighedsnævnets sammensætning med ad hoc-medlemmer skal afspejle de forhandlingsberettigede organisationer bag den konkrete uddannelsesaftale – fejl heri kan medføre ugyldighed.

13 Fra 1. januar 2026 skal sager om seksuel chikane prioriteres og behandles forud for nævnets øvrige sager (§ 64, stk. 6, som ændret ved lov af 17. december 2025).

14 Ved seksuel chikane kan eleven se bort fra den normale 1-måneds ophævelsesfrist i § 61, stk. 3, 2. pkt.

§ 1 Lovgrundlag: Uddannelsesaftalens uopsigelighed og undtagelser

Uddannelsesaftalen mellem elev/lærling og oplæringsvirksomhed er reguleret i erhvervsuddannelseslovens § 60. Udgangspunktet er klart: en uddannelsesaftale **kan ikke opsiges** af aftalens parter, jf. § 60, stk. 1. Dette afspejler lovgivers hensigt om at beskytte elevens uddannelsesforløb.

Fra dette udgangspunkt gælder to væsentlige undtagelser:

- **Prøvetiden** (§ 60, stk. 2): De første 3 måneder af oplæringstiden betragtes som prøvetid, hvori enhver af parterne kan opsige aftalen **uden angivelse af grund og uden varsel**. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, og fravær af de grunde, der er nævnt i § 58, stk. 1 (f.eks. sygdom), forlænger prøvetiden tilsvarende (§ 60, stk. 3).
- **Væsentlig misligholdelse eller bristede forudsætninger** (§ 61, stk. 1-2): Efter prøvetiden kan aftalen kun hæves, hvis en part *væsentligt* misligholder sine forpligtelser, eller en *væsentlig* forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister. Ophævelsen skal ske **inden 1 måned** efter, at den hævende part fik eller burde have fået kendskab til forholdet (§ 61, stk. 3). En undtagelse er indført for sager om seksuel chikane, hvor der kan ses bort fra 1-måneds-fristen (§ 61, stk. 3, 2. pkt., indsat ved lov af 17. december 2025).

Forarbejderne til den oprindelige lov fra 1989 understreger, at bestemmelserne svarer til de tidligere efg-retsbekendtgørelsers regler og knytter hæveadgangen til *væsentlig* misligholdelse – en kvalificeret standard, der kræver mere end blot mindre uoverensstemmelser.

Tvistighedsnævnet kan ophæve aftalen, tilkende erstatning og godtgørelse efter erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 1. Denne kompetence blev udtrykkeligt lovfæstet ved 2012-reformen for at kodificere nævnets hidtidige praksis med at tilkende godtgørelser. Som forarbejderne til 2012-ændringen formulerer det:

> *Det foreslås, at det klart kommer til at fremgå af erhvervsuddannelsesloven, at Tvistighedsnævnet kan tilkende godtgørelse. Der kan for eksempel være tale om godtgørelse i henhold til ansættelsesbevisloven, ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven eller erstatningsansvarsloven (tortgodtgørelse). Herved bliver der udtrykkelig hjemmel til, at Tvistighedsnævnet kan fortsætte sin hidtidige praksis.*

LOV Erhvervsuddannelsesloven § 60, stk. 1-3 Erhvervsuddannelsesloven § 61, stk. 1-3 Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 1

§ 2 Tvistighedsnævnets kompetence, sammensætning og procedure

Tvistighedsnævnet er etableret efter erhvervsuddannelseslovens § 63 og er **den eksklusive primære instans** for tvistigheder mellem elev og virksomhed. Processen følger en obligatorisk trinsmodel:

1. **Forligsforsøg i det faglige udvalg** (§ 63, stk. 1): Tvistigheden skal først forelægges det faglige udvalg, der skal søge at tilvejebringe forlig.
2. **Indbringelse for Tvistighedsnævnet** (§ 63, stk. 2): Kan forlig ikke opnås, kan tvistigheden indbringes for nævnet.
3. **Tvistigheder kan ikke indbringes direkte for domstolene** (§ 63, stk. 3) – dette er et absolut processuelt krav.

Nævnets sammensætning efter § 64 afspejler den partsrepræsentative model: 1 formand der skal være **landsdommer** + 2 faste medlemmer beskikket efter indstilling fra Dansk Arbejdsgiverforening (DA) og Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH). For hver sag tiltrædes nævnet af 2 ad hoc-medlemmer udpeget af de **forhandlingsberettigede organisationer** inden for det pågældende uddannelsesområde (§ 64, stk. 4). Afgørelsen træffes ved stemmeflertal – er der ikke absolut flertal, er **formandens stemme udslagsgivende**, jf. bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 25.

Sammensætningskravet har principiel betydning: I BS-3501/2004-OLR fastslog Østre Landsret, at to Tvistighedsnævnets-kendelser var **ugyldige**, fordi ad hoc-medlemmerne var udpeget af HORESTA og RBF/3F i stedet for de organisationer, hvis overenskomster faktisk var aftalt i uddannelsesaftalerne. Landsretten udtalte:

> *Der er hverken efter bestemmelsens ordlyd eller forarbejderne hertil sikre holdepunkter for at forstå bestemmelsen således, at adgangen til at udpege ad hoc medlemmer er begrænset til alene at tilkomme forhandlingsberettigede organisationer, der er repræsenteret i det faglige udvalg eller er medlemmer af LO og DA.*

Da nævnets afgørelser blev erklæret ugyldige, var der ingen gyldig afgørelse at efterprøve, og landsretten afviste de materielle påstande med henvisning til, at sagen måtte genindbringes for nævnet med korrekt sammensætning.

Formanden kan beslutte skriftlig sagsbehandling (§ 64, stk. 5) – en mulighed indført ved 2012-reformen for at effektivisere sagsgangene, navnlig i sager hvor indklagede virksomhed er gået konkurs eller nægter at møde. Nævnets afgørelser kan fuldbyrdes som domme (§ 65, stk. 3) og indbringes for domstolene inden **8 uger** (§ 65, stk. 4).

LOV Erhvervsuddannelsesloven § 63, stk. 1-3 | Erhvervsuddannelsesloven § 64, stk. 1-6 | Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 3-4

PRAKSIS **Landsretten** · Ugyldighed af Tvistighedsnævnets afgørelser grundet mangelfuld sammensætning 15.11.2006

§ 3 Ophævelse i prøvetiden – hovedregler og begrænsninger

I prøvetiden (de første 3 måneder af oplæringstiden) kan begge parter ophæve uddannelsesaftalen uden begrundelse og uden varsel efter erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2. Denne frie ophævelsesret er bred, og nævnet har i flere sager fastslået, at ophævelsesretten i prøvetiden også gælder **før tiltrædelse** af den faktiske oplæring.

I 19/06979 (klinikassistentelev) ophævede tandlægeklinikken aftalen før praktikperiodens start, fordi virksomheden ikke havde råd til et overenskomstbestemt tillæg for erhvervserfaring. Nævnets flertal (3-2) fandt, at da virksomheden kunne opsige aftalen uden varsel på den første arbejdsdag, måtte den også være berettiget til at opsige den før praktikperiodens start – i overensstemmelse med Højesterets dom af 7. september 2016 (U.2017.24H).

Den frie ophævelsesret i prøvetiden er dog **ikke ubegrænset**:

- **Ligebehandlingsloven finder fortsat anvendelse**: Selvom ophævelse i prøvetiden ikke kræver begrundelse, kan ophævelsen anfægtes, hvis den reelt er begrundet i graviditet, barsel eller andre beskyttede grunde. Bevisbyrden påhviler i så fald virksomheden, jf. ligebehandlingsloven § 16, stk. 4.
- **Beregning af prøvetidens udløb** kan give anledning til tvist. I 23/04538 (detailhandelselev) bestred eleven, at ophævelsen den 15. december 2022 lå inden for prøvetiden, idet hun fastholdt en startdato den 6. september 2022. Virksomheden hævdede, at startdatoen var udskudt til den 19. september 2022, og udarbejdede et tillæg til uddannelsesaftalen i forbindelse med ophævelsen. Nævnets flertal lagde den originale startdato til grund – bl.a. fordi lønsedlen og ophævelsesblanken begge angav den 6. september – og fandt ophævelsen uberettiget.
- **Skoleophold medregnes ikke**: Prøvetiden suspenderes under skoleophold, hvilket kan forlænge den faktiske prøveperiode.

LOV Erhvervsuddannelsesloven § 60, stk. 2-3 | Ligebehandlingsloven § 9 | Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4

PRAKSIS **Tvistighedsnævnet** · Ophævelse af uddannelsesaftale - prøvetid og ligebehandling 12.10.2023

Tvistighedsnævnet · Sag om godtgørelse og erstatning efter ophævelse af uddannelsesaftale 27.01.2020

§ 4 Virksomhedens misligholdelse – manglende løn, oplæring og dårligt arbejdsmiljø

Virksomhedens væsentlige misligholdelse er den hyppigste grund til, at eleven ophæver uddannelsesaftalen efter erhvervsuddannelseslovens § 61, stk. 1. Tvistighedsnævnets praksis viser et klart mønster af typesituationer:

Manglende lønudbetaling er den mest klassiske misligholdelsesgrund. I 19/05966 ophævede en VVS-lærling sin uddannelsesaftale, fordi virksomheden over en længere periode ikke udbetalte løn. Virksomheden var gået konkurs, og konkursboet ønskede ikke at indtræde i sagen. Nævnet tilkendte eleven godtgørelse for uberettiget ophævelse samt efterbetaling af manglende løn, feriegodtgørelse og pension – i alt ca. 93.000 kr. i lønkrav plus godtgørelse.

Manglende oplæring og dårligt arbejdsmiljø kan også udgøre væsentlig misligholdelse. I 20/13010 (advokatsekretærelev) havde virksomheden pålagt eleven en faktisk arbejdstid på 50-60 timer om ugen – væsentligt over de aftalte 42 timer ekskl. frokost – uden tidsregistrering. Eleven sygemeldte sig med stress, og virksomheden opsagde derefter uddannelsesaftalen. Nævnet tilkendte bl.a. godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen, godtgørelse for overtrædelse af arbejdstidsloven og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis – et samlet krav på 361.786,79 kr.

Typiske godtgørelsesniveauer ved virksomhedens misligholdelse følger af nævnets faste praksis:

Forhold	Typisk godtgørelse
Uberettiget ophævelse fra virksomheden	ca. 30.000 kr.
Forhøjet ved grov misligholdelse	Op til 50.000 kr. eller mere
Mangelfuldt ansættelsesbevis	10.000-20.000 kr.
Overtrædelse af arbejdstidsloven	Varierende, op til 25.000 kr.

Disse niveauer er fastlagt i forarbejderne til 2012-reformen, som beskriver: "Tvistighedsnævnets praksis i forbindelse med elevers erstatningskrav er at tilkende et fast beløb, som for tiden er på 30.000 kr. Erstatningsbeløbet er under henvisning til karakteren af arbejdsgivers misligholdelse i en række sager blevet forhøjet skønsmæssigt på baggrund af sagernes konkrete omstændigheder."

LOV Erhvervsuddannelsesloven § 55, stk. 2 · Erhvervsuddannelsesloven § 61, stk. 1 · Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 1

PRAKSIS **Tvistighedsnævnet** · Lønkrav, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale, overtrædelse af arbejdstidsloven og mangelfuldt ansættelsesbevis 03.01.2022

Tvistighedsnævnet · Godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale og manglende løn 07.01.2020

§ 5 Lønkrav, pension og overenskomstmæssig mindsteløn

Et af de hyppigste tvistepunkter i Tvistighedsnævnet er lønkrav – herunder efterbetaling af løn, pension, feriegodtgørelse og særlig opsparing. Retsgrundlaget er erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2, der fastsætter:

> *Lønnen skal mindst udgøre den løn, der er fastsat ved kollektiv overenskomst inden for uddannelsesområdet.*

Dette gælder **uanset om virksomheden selv er overenskomstdækket**. I 01.2023 (bygningssnedkerlærling) havde virksomheden hverken angivet den korrekte overenskomst i uddannelsesaftalen eller betalt den overenskomstmæssige løn. Den første aftale manglede overenskomsthenvisning; den anden angav en forkert

overenskomst. Nævnet tilkendte lærlingen efterbetaling af løn, pension og feriegodtgørelse samt 20.000 kr. i godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis.

I 15.2017 (tømrerlærling) var virksomheden gået konkurs, og lærlingen blev overdraget til en ny virksomhed som led i en virksomhedsoverdragelse. Lærlingen modtog aldrig et tillæg til sin uddannelsesaftale. Nævnet tilkendte et samlet krav på 112.175,93 kr. i efterbetaling af løn, pension og feriegodtgørelse samt 10.000 kr. for mangelfuldt ansættelsesbevis.

Pensionskravene har principiel karakter. Højesteret fastslog i Sag 337/2012 (økonomielev hos Clear Channel), at arbejdsgiverens udbetaling af medarbejderdelen af pensionsbidraget som løn **ikke har frigørende virkning** – beløbet skal indbetales til pensionsordningen. Højesteret fastslog, at begrebet "løn" i lovens forstand omfatter pensionsordninger fastsat i kollektive overenskomster, og at Tvistighedsnævnet havde kompetence til at behandle kravet.

Efter bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet § 25 kan nævnet ved kendelse tilkende den skadelidte erstatning og godtgørelse. I praksis forelægges lønberegninger baseret på den relevante overenskomst, og nævnet foretager en konkret vurdering af det opgjorte krav.

LOV	Erhvervsuddannelsesloven § 55, stk. 2 · Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 1	
PRAKSIS	**Højesteret** · Krav på efterbetaling af pensionsbidrag til elev trods udbetaling som løn	20.08.2014
	Tvistighedsnævnet · Krav om løn og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis til bygningssnedkerlærling	08.06.2023
	Tvistighedsnævnet · Efterbetaling af løn og godtgørelse til tømrerlærling efter virksomhedsoverdragelse	23.10.2017

§ 6 Graviditet, barsel og ligebehandling i prøvetiden

Et af de mest kontroversielle emner i Tvistighedsnævnets praksis er samspillet mellem den frie ophævelsesret i prøvetiden og ligebehandlingslovens forbud mod afskedigelse på grund af graviditet. Selvom erhvervsuddannelseslovens § 60, stk. 2 tillader ophævelse uden begrundelse i prøvetiden, er eleven fortsat beskyttet af ligebehandlingslovens § 9.

I 20/10480 (tandklinikassistentelev under COVID-19) meddelte eleven sin graviditet den 12. marts 2020 – dagen efter statsministerens nedlukningsannoncering. Virksomheden ophævede uddannelsesaftalen den 17. marts 2020, mindre end en time efter at eleven havde orienteret om sin graviditetsbetingede sygdom. Nævnets **flertal** (3-2) fandt, at virksomheden ikke havde løftet bevisbyrden for, at ophævelsen ikke skyldtes graviditeten, og tilkendte **6 måneders løn** (89.586,90 kr.) i godtgørelse.

Flertallet lagde bl.a. vægt på:

- Den tætte tidsmæssige sammenhæng mellem meddelelsen om graviditet og ophævelsen
- At virksomheden ikke dokumenterede, at den anden elev blev opsagt samtidig
- At trepartsaftalerne om lønkompensation allerede var indgået eller forestående
- At virksomheden i april 2020 ansatte nye elever uden at tilbyde genansættelse

I den parallelle sag 20/11164 (voksenelev, ligeledes tandklinik under COVID-19) nåede nævnets flertal det **modsatte resultat**: virksomheden havde løftet bevisbyrden, da den vanskelige økonomiske situation var reel, og da trepartsaftalen for elever først blev indgået efter ophævelsen.

De to sager illustrerer, at **vurderingen er konkret og bevismæssig** – der gælder ingen automatisk beskyttelse eller automatisk frifindelse. Afgørende momenter er:

- Tidsmæssig sammenhæng mellem graviditetsmeddelelse og ophævelse
- Virksomhedens dokumenterede økonomiske situation
- Om andre medarbejdere blev afskediget af samme grund
- Tilgængelighed af offentlige støtteordninger (lønkompensation)
- Om virksomheden efterfølgende ansatte nye elever

I 23/04538 (detailhandelselev) ophævede virksomheden aftalen med henvisning til "ustabilitet" – herunder fravær i forbindelse med en abort. Nævnet fandt, at dette gav anledning til at formode forskelsbehandling efter ligebehandlingslovens § 16 a, og da virksomheden ikke løftede bevisbyrden, tilkendte nævnet **138.000 kr.** (6 måneders løn) efter ligebehandlingsloven. Nævnet bemærkede, at eleven kun kan modtage **én godtgørelse** for ophævelsen og valgte den, der stillede eleven bedst.

For den nærmere afgrænsning af graviditets- og barselsbeskyttelsen ved ophævelse af uddannelsesaftaler, se graviditet-barsel-afskedigelse.

LOV Erhvervsuddannelsesloven § 60, stk. 2 · Ligebehandlingsloven § 9 · Ligebehandlingsloven § 16, stk. 4 · Ligebehandlingsloven § 16a

PRAKSIS

Tvistighedsnævnet · Ophævelse af uddannelsesaftale - prøvetid og ligebehandling	12.10.2023
Tvistighedsnævnet · Godtgørelse efter ligebehandlingsloven - afskedigelse af gravid voksenelev under COVID-19	16.11.2021
Tvistighedsnævnet · Godtgørelse efter ligebehandlingsloven pga. afskedigelse af gravid tandklinikassistentelev	01.11.2021

§ 7 Skattepligt af godtgørelse og Højesterets principielle afgørelser

Højesteret har taget stilling til flere principielle spørgsmål om godtgørelser efter erhvervsuddannelsesloven:

Skattepligt af godtgørelse: I BS-29056/2019-HJR fastslog Højesteret, at en godtgørelse på 15.000 kr. tilkendt for uberettiget ophævelse af en uddannelsesaftale var **fuldt skattepligtig** efter ligningslovens § 7 U. Retten fastslog, at godtgørelser efter erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 1 i det væsentlige kompenserer for samme forhold som godtgørelser efter funktionærlovens § 2 b:

> *Om godtgørelser efter funktionærlovens § 2 b er det ved Højesterets dom af 19. februar 2018 (UfR 2018.1766) fastslået, at de i det væsentlige kompenserer for samme forhold som godtgørelser efter erhvervsuddannelseslovens § 65, stk. 1. Højesteret tiltræder derfor, at godtgørelser efter § 65, stk. 1, ydet som følge af ophævelse af en uddannelsesaftale skal stilles på samme måde efter ligningslovens § 7 U som godtgørelser efter bl.a. funktionærlovens § 2 b.*

Højesteret afviste, at godtgørelsen havde karakter af tortgodtgørelse efter erstatningsansvarsloven § 26, da ophævelsen ikke udgjorde en retsstridig krænkelse af elevens frihed, fred, ære eller person.

Pensionsbidrag: I Sag 337/2012 fastslog Højesteret – med ændring af landsrettens dom – at en arbejdsgiver **ikke opnår frigørende virkning** ved at udbetale medarbejderdelen af pensionsbidraget som løn i stedet for at indbetale det til en pensionsordning. Sagen illustrerer, at Tvistighedsnævnets kompetence efter erhvervsuddannelseslovens § 63 og § 65 omfatter pensionskrav fastsat ved kollektiv overenskomst.

Disses principielle afgørelser har direkte betydning for Tvistighedsnævnets praksis og for rådgivningen af elever og virksomheder.

LOV	Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 1 · Erstatningsansvarsloven § 26 · Ligningsloven § 7u	
PRAKSIS	**Højesteret** · Skattepligt af godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftale i forhold til ligningslovens § 7u	04.02.2020
	Højesteret · Krav på efterbetaling af pensionsbidrag til elev trods udbetaling som løn	20.08.2014

§ 8 Seksuel chikane – ny prioriteringsordning fra 2026

Ved lov af 17. december 2025 (ikrafttræden 1. januar 2026) er der indført to væsentlige ændringer for sager om seksuel chikane i uddannelsesforhold:

1. **Prioriteret sagsbehandling** (§ 64, stk. 6): Erhvervsministeren bemyndiges til at fastsætte regler om, at Tvistighedsnævnet skal behandle sager vedrørende seksuel chikane **forud for nævnets øvrige sager**. Forarbejderne til ændringen præciserer:

> *Den foreslåede ændring vil indebære, at erhvervsministeren i bekendtgørelse om Tvistighedsnævnet [...] skal etablere den nødvendige hjemmel til, at Tvistighedsnævnet vil skulle behandle sager vedrørende seksuel chikane forud for nævnets øvrige sager.*

Herunder kan der fastsættes regler om fortrolighed i sagsbehandlingen.

2. **Udvidet ophævelsesfrist** (§ 61, stk. 3, 2. pkt.): I sager om seksuel chikane, hvor eleven hæver uddannelsesaftalen, kan der ses bort fra den normale 1-måneds frist for at gøre ophævelsesgrunden gældende. Dette skal ses i lyset af, at ofre for seksuel chikane ofte har behov for længere betænkningstid.

Ændringerne udmønter en trepartsaftale og skal sikre en ensartet samt særlig hurtig og fortrolig proces for tvistigheder vedrørende seksuel chikane. Forarbejderne bemærker dog, at prioriteringen af disse sager kan medføre længere sagsbehandlingstid for nævnets øvrige sager, herunder sager om mobning, vold og forskelsbehandling.

Pr. 6. juni 2026 er der ingen vedtagne-men-ikke-konsoliderede ændringer af erhvervsuddannelsesloven ud over de allerede konsoliderede.

LOV	Erhvervsuddannelsesloven § 61, stk. 3 · Erhvervsuddannelsesloven § 64, stk. 6

§ 9 Afgrænsning og samspil med andre fora

Tvistighedsnævnets kompetence afgrænses af flere naboinstitutioner:

- **Faglig voldgift**: Når en faglig organisation rejser sag om **overenskomstoverholdelse** på elevens vegne – f.eks. om fortolkning af en kollektiv overenskomst – kan spørgsmålet afgøres fagretligt. Tvistighedsnævnet kan dog kun tage stilling til overenskomstfortolkning, hvis nævnets **faste medlemmer er enige** om det (§ 65, stk. 2). Denne kompetenceafgrænsning afspejler, at fortolkning af kollektive overenskomster normalt hører under arbejdsretten og faglige voldgiftsretter. Se nærmere faglig-voldgift.
- **Arbejdsretten**: Kollektive overenskomstbrud – fx hvor en virksomhed systematisk underbetaler alle sine elever i strid med en overenskomst – hører under Arbejdsretten, ikke Tvistighedsnævnet. Se overenskomstovertraedelse.
- **Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder** (§ 47): Klager over de faglige udvalgs godkendelse eller nægtelse af godkendelse af virksomheder som læresteder hører under dette nævn, ikke Tvistighedsnævnet.
- **Arbejdsmiljøklagenævnet**: Sager om arbejdsmiljøpåbud – fx manglende sikkerhedsudstyr eller krænkende handlinger under arbejdsmiljøloven – hører under arbejdsmiljoe-paabud, men de faktiske forhold kan samtidig udgøre en misligholdelse af uddannelsesaftalen, der kan påkendes af Tvistighedsnævnet.
- **Domstolene** er kun kompetente **efter** Tvistighedsnævnets afgørelse, og kun inden for 8-ugers fristen i § 65, stk. 4. Direkte sagsanlæg uden forudgående nævnsbehandling afvises, som Østre Landsret fastslog i BS-3501/2004-OLR.

LOV	Erhvervsuddannelsesloven § 63, stk. 3 · Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 2, 4	
PRAKSIS	**Landsretten** · Ugyldighed af Tvistighedsnævnets afgørelser grundet mangelfuld sammensætning	15.11.2006

§ 10 Sammenfatning: Centrale retningslinjer fra praksis

Tvistighedsnævnets praksis tegner et klart billede af de retlige rammer for uddannelsesaftaler:

For virksomheder:

- Uddannelsesaftalen er **uopsigelig** efter prøvetiden – ophævelse kræver kvalificeret misligholdelse
- Løn skal altid mindst svare til den overenskomstfastsatte sats, uanset virksomhedens egne overenskomstforhold
- Ophævelse af en gravid elevs aftale – selv i prøvetiden – kræver dokumentation for, at graviditeten ikke var årsag
- Mangelfulde ansættelsesbeviser udløser selvstændig godtgørelse på typisk 10.000-20.000 kr.
- Nævnets afgørelser har retskraft som domme og kan tvangsfuldbyrdes

For elever:

- Tvistigheder **skal** først forelægges det faglige udvalg – direkte sagsanlæg ved domstolene afvises
- Godtgørelse for virksomhedens uberettigede ophævelse er ca. 30.000 kr. som udgangspunkt, forhøjet ved grov misligholdelse
- Godtgørelse er skattepligtig efter ligningslovens § 7 U
- Ophævelsesfrist efter prøvetiden er 1 måned fra kendskab til misligholdelsen – overskrides fristen, fortabes retten (undtagen ved seksuel chikane)

- Eleven kan kun modtage **én godtgørelse** for ophævelsen og bør vælge den højeste (f.eks. ligebehandlingslovens godtgørelse frem for erhvervsuddannelseslovens)

For rådgivere:

- Kontrollér altid nævnets sammensætning – fejl i ad hoc-medlemmers udpegning kan medføre ugyldighed
- Sager om seksuel chikane prioriteres fra 2026 og behandles fortroligt
- Domstolsindbringelse skal ske inden 8 uger – fristen er absolut

LOV Erhvervsuddannelsesloven § 60, stk. 1-3 | Erhvervsuddannelsesloven § 61, stk. 1-3 | Erhvervsuddannelsesloven § 63, stk. 1-3 | Erhvervsuddannelsesloven § 65, stk. 1-4

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Erhvervsuddannelsesloven § 55	stk. 2	Erhvervsuddannelsesloven § 60	stk. 1-3
Erhvervsuddannelsesloven § 61	stk. 1-3	Erhvervsuddannelsesloven § 63	stk. 1-3
Erhvervsuddannelsesloven § 64	stk. 1-6	Erhvervsuddannelsesloven § 65	stk. 1-4

MATERIALE Citerede afgørelser

12 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS — 2

04.02.2020	Skattepligt af godtgørelse for uberettiget ophævelse af uddannelsesaftale i forhold til ligningslovens § 7u	bs-29056-2019-hjr
20.08.2014	Krav på efterbetaling af pensionsbidrag til elev trods udbetaling som løn	337-2012

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS — 1

15.11.2006	Ugyldighed af Tvistighedsnævnets afgørelser grundet mangelfuld sammensætning	4527-5428

TVISTIGHEDSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS — 9

12.10.2023	Ophævelse af uddannelsesaftale - prøvetid og ligebehandling	23/04538
08.06.2023	Krav om løn og godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis til bygningssnedkerlærling	01.2023
08.06.2023	Godtgørelse efter ligebehandlingsloven og efterbetaling af løn i forbindelse med ophævelse af uddannelsesaftale	22/15267
03.01.2022	Lønkrav, godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale, overtrædelse af arbejdstidsloven og mangelfuldt ansættelsesbevis	20/13010
16.11.2021	Godtgørelse efter ligebehandlingsloven - afskedigelse af gravid voksenelev under COVID-19	20/11164

01.11.2021	Godtgørelse efter ligebehandlingsloven pga. afskedigelse af gravid tandklinikassistentelev	20/10480
27.01.2020	Sag om godtgørelse og erstatning efter ophævelse af uddannelsesaftale	19/06979
07.01.2020	Godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftale og manglende løn	19/05966 - Denne sag drejer sig om godtgørelse for ophævelse af uddannelsesaftalen og manglende løn
23.10.2017	Efterbetaling af løn og godtgørelse til tømrerlærling efter virksomhedsoverdragelse	15.2017

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Betænkning om revision af lov om erhvervsfaglige forsøgsuddannelser

nr. 764 · 1976 · Undervisningsministeriet

20 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over lønmodtager vs. selvstændig erhvervsdrivende

Helhedsvurderingen efter cirkulære 129/1994 i skatte-, social-, arbejds- og konkurrenceretten

Version 3 Opdateret 27. okt. 2026 29 afgørelser · 2000–2026 Læs online

INTRODUKTION

Om en person er lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende, afgør, om hvervgiveren skal indeholde A-skat og arbejdsmarkedsbidrag efter kildeskattelovens §§ 43 og 46, hvem der er rette indkomstmodtager, og om der er momsfradrag og adgang til virksomhedsordningen. Det har også betydning for sygedagpenge, arbejdsskadesikring, funktionærloven, Lønmodtagernes Garantifond og konkurrenceretten. Udgangspunktet er kriteriekataloget i cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven, pkt. 3.1.1, og en samlet vurdering af de faktiske forhold. Højesteret, Landsskatteretten, Ankestyrelsen og Konkurrencerådet ser konsekvent bort fra aftalens betegnelse, eget CVR-nummer og moms, når realiteten er instruktion, integration og fravær af økonomisk risiko. Samtidig anerkender praksis honorarmodtagere og selvstændige, når tilknytningen er ordrebaseret og fordelt på flere hvervgivere.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Afgrænsningen mellem lønmodtager og selvstændig sker efter en samlet vurdering af de faktiske forhold med udgangspunkt i kriteriekataloget i cirkulære nr. 129/1994, pkt. 3.1.1, og intet enkelt kriterium er i sig selv afgørende.

02 Aftalens betegnelse (»Consultancy Agreement«, »freelance«, »honorar«) og udenlandske statuserklæringer er uden betydning, når arbejdet reelt udføres efter hvervgiverens instruktion, integreret i dennes organisation og uden økonomisk risiko for indkomstmodtageren.

03 Momsregistrering, eget CVR-nummer, en underleverandøraftale og en erhvervsforsikring gør ikke et reelt tjenesteforhold til selvstændig virksomhed.

04 Personligt arbejde kan ikke omdannes til selskabsindkomst ved at fakturere gennem et eget selskab eller en nærtstående, for vederlaget beskattes hos den person, der faktisk udfører arbejdet.

05 Hvert hvervgiverforhold vurderes for sig, så den samme person kan være lønmodtager hos én hvervgiver og selvstændig eller honorarmodtager hos andre.

06 Fri adgang til at afslå opgaver, ingen pligt til en løbende arbejdsydelse, selvtilrettelagt arbejde, flere hvervgivere og en reel kontraktuel risiko peger mod honorarmodtager- eller selvstændig status.

07 En hvervgiver, der undlader at indeholde A-skat og AM-bidrag, hæfter efter kildeskattelovens § 69, stk. 1, og arbejdsmarkedsbidragslovens § 7, medmindre den godtgør ikke at have udvist forsømmelighed, og hverken kendskab til de faktiske forhold eller revisorrådgivning fritager.

08 Arbejde udført af udenlandske underentreprenører anses for arbejdsudleje efter kildeskattelovens § 2, stk. 1, nr. 3, når det er en integreret del af den danske virksomheds drift og ikke tilstrækkeligt udskilt, og upræcise kontrakter uden tegninger og arbejdsbeskrivelser tæller tungt.

09 Omkvalificering til tjenesteforhold kan koste hvervgiveren momsfradraget for fakturerede beløb, afskærer indkomstmodtageren fra virksomhedsordningen og indebærer en nettobetragtning ved opgørelsen af lønnen.

10 Sociale myndigheder tager udgangspunkt i den skatteretlige vurdering, medmindre den klart strider mod den arbejdsretlige, og freelancere med faste hvervgivere, instruktion og dækning af udgifter er typisk lønmodtagere.

11 Selvstændige erhvervsdrivende er ikke omfattet af en arbejdsgivers sikringspligt og skal selv tegne arbejdsskadeforsikring efter arbejdsskadesikringslovens § 48, stk. 2.

12 Funktionærloven forudsætter beskæftigelse i gennemsnit mere end 8 timer ugentlig i en tjenestestilling under arbejdsgiverens instruktioner, og en bevidst valgt trepartskonstruktion kan afskære krav mod Lønmodtagernes Garantifond.

13 I konkurrenceretten følger arbejdstagerbegrebet EU-retten, så platformsarbejdere, der selv fastsætter pris og arbejdstid og bærer risikoen, er virksomheder, og minimumspriser for dem er konkurrencebegrænsende.

14 Platformsdirektivet (EU) 2024/2831 indfører en retlig formodning for ansættelsesforhold ved kontrol og ledelse, og det skal være gennemført senest den 2. december 2026.

§ 1 Retsgrundlaget: tjenesteforhold efter kildeskatteloven og kriteriekataloget i cirkulære 129/1994

Sondringen mellem lønmodtager og selvstændig erhvervsdrivende er ikke defineret i én lov. Den er et gennemgående begreb, der får betydning for skat, arbejdsmarkedsbidrag, moms, sociale ydelser, ansættelsesret og konkurrenceret. Skatteretten er udgangspunktet, fordi andre regelsæt typisk tager afsæt i den skatteretlige kvalifikation.

Lovteksten. Den materielle skattepligt af indkomst ved personligt arbejde følger af statsskattelovens § 4. Om indkomsten er A-indkomst, afgøres af kildeskattelovens § 43, stk. 1:

> *Til A-indkomst henregnes enhver form for vederlag i penge samt i forbindelse hermed ydet fri kost og logi for personligt arbejde i tjenesteforhold, herunder løn, feriegodtgørelse, honorar, tantieme, provision, drikkepenge og lignende ydelser.*

Når vederlaget er A-indkomst, skal den, for hvis regning udbetalingen sker, indeholde foreløbig skat efter kildeskattelovens § 46, stk. 1. Efter arbejdsmarkedsbidragslovens § 7 gælder kildeskattelovens regler om indeholdelse og hæftelse også for arbejdsmarkedsbidrag. Lovteksten definerer ikke begrebet »tjenesteforhold«. Det er overladt til administrativ praksis og domstolene.

Kriteriekataloget. Den centrale fortolkningskilde er cirkulære nr. 129 af 4. juli 1994 om personskatteloven, pkt. 3.1.1. Ifølge cirkulæret er lønmodtager den, der modtager vederlag for personligt arbejde i et tjenesteforhold. Selvstændig erhvervsvirksomhed er økonomisk virksomhed, der drives for egen regning og risiko med det formål at opnå et overskud. I tvivlstilfælde afgøres spørgsmålet ud fra en samlet bedømmelse, og afgrænsningen er den samme i alle skatteretlige relationer og for arbejdsmarkedsbidrag. Cirkulæret beskriver også en mellemkategori, honorarmodtageren, som hverken er i tjenesteforhold eller driver egentlig erhvervsvirksomhed. Det er typisk tilfældet ved bivirksomhed.

Peger mod tjenesteforhold (pkt. 3.1.1.1)	**Peger mod selvstændig virksomhed (pkt. 3.1.1.2)**
Hvervgiveren har instruktionsbeføjelse og fører tilsyn	Indkomstmodtageren leder og fordeler selv arbejdet
Arbejdet udføres for samme hvervgiver	Fri adgang til at påtage sig andre opgaver; ubestemt kreds af hvervgivere
Løbende arbejdsydelse; arbejdstiden fastsættes af hvervgiveren	Forpligtelsen er begrænset til den konkrete ordre
Gensidigt opsigelsesvarsel	Indkomstmodtageren bærer den økonomiske risiko, og indkomsten afhænger af overskuddet
Timeløn eller fast vederlag med periodisk udbetaling	Betaling efter regning, evt. først når mangler er afhjulpet
Hvervgiveren afholder udgifterne, så vederlaget reelt er nettoindkomst	Egne redskaber, materialer og lokaler; ansat personale
Status som lønmodtager efter fx ferieloven, funktionærloven og arbejdsskadesikringsloven	Autorisation, annoncering, momsregistrering og ansvar for arbejdsulykker

Pkt. 3.1.1.3 understreger, at listen ikke er et pointsystem:

> *Ingen af de i punkt 3.1.1.1. og 2. nævnte kriterier ... er i sig selv afgørende ... Det er i princippet forholdet mellem indkomstmodtageren og den enkelte hvervgiver, der skal bedømmes. Er der flere hvervgivere, kan indkomstmodtageren således godt oppebære indkomst som lønmodtager og som selvstændig erhvervsdrivende samtidigt. Ved bedømmelsen af det enkelte forhold kan der dog lægges vægt på, om indkomstmodtageren i øvrigt er etableret som selvstændig inden for sit erhverv.*

Pkt. 3.1.1.5 afskærer de mest oplagte formelle argumenter:

> *... Det afgørende er en bedømmelse af de faktiske forhold. Løn til løsarbejdere, der ansættes fra dag til dag, er således lønindkomst. ... kan skifte karakter til et tjenesteforhold, hvis der opstår en mere fast tilknytning til en hvervgiver. At der beregnes moms af vederlaget udelukker ikke, at der kan være tale om lønindkomst.*

Højesteret og Landsskatteretten anvender kriteriekataloget direkte. I dykkerdommen BS-37342/2021-HJR henviste Højesteret udtrykkeligt til cirkulæret. I 18-0005090 lagde Landsskatteretten med henvisning til U.1996.1027 H til grund, at moms, en underleverandøraftale og en erhvervsforsikring ikke i sig selv gør en person selvstændig.

LOV Arbejdsmarkedsbidragsloven § 7 · Kildeskatteloven § 43, stk. 1 · Kildeskatteloven § 46, stk. 1 · Statsskatteloven § 4

PRAKSIS
- **Højesteret** · Selskabs indeholdelsespligt af skat for offshore-dykkere: Afgrænsning mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende — 08.12.2022
- **Landsskatteretten** · Lønmodtagerstatus for specialist udlejet via eget selskab og nedsættelse for allerede udbetalt løn og moms — 14.12.2023

§ 2 Højesterets dykkerdom: realiteten vejer tungere end kontraktens betegnelse

Det vigtigste nyere præjudikat er Højesterets dom af 8. december 2022 i BS-37342/2021-HJR. Dykkerfirmaet SMIT havde knyttet 101 dykkere til et projekt i Nordsøen på aftaler betegnet »Consultancy Agreement«, og der forelå såkaldte VAR-erklæringer om dykkernes status. Skattemyndighederne mente, at SMIT skulle have indeholdt A-skat og AM-bidrag. Østre Landsret (BS-35431/2019-OLR) gav med dissens Skatteministeriet medhold, og Højesteret tiltrådte flertallets vurdering.

Højesteret tog udgangspunkt i cirkulære 129/1994 og henviste til UfR 1996.1027 og UfR 2008.861. Disse momenter var udslagsgivende:

- Dykkerne fik vederlag også i perioder, hvor arbejdet lå stille på grund af vejret, og ved sygdom.
- Arbejdet var tilrettelagt efter faste vagtplaner og integreret i SMIT's organisation.
- SMIT instruerede om arbejdets udførelse.
- Dykkerne bar ingen reel økonomisk risiko.
- Aftalernes civilretlige betegnelse og VAR-erklæringerne var uden betydning.

> *Med disse bemærkninger og med henvisning til de faktiske forhold, som landsretten flertal i øvrigt har lagt til grund, tiltræder Højesteret efter en samlet vurdering, at dykkerne ikke kan anses for at have udført arbejdet som selvstændige erhvervsdrivende for egen regning og risiko, men må anses for lønmodtagere.*

SMIT hæftede efter kildeskattelovens § 69, stk. 1, kulbrinteskattelovens § 21, stk. 2 og kulbrinteopkrævningslovens § 10, stk. 1. Om forsømmelighed udtalte Højesteret:

> *SMIT var bekendt med grundlaget for, at dykkerne, der udførte arbejde på Nordsøprojektet, må anses for lønmodtagere, og SMIT har ikke haft føje til at tro, at selskabet ikke skulle indeholde A-skat og AM-bidrag.*

SMIT blev pålagt 200.000 kr. i sagsomkostninger.

Dommen fastslår tre ting, som går igen i den senere praksis:

1. Den civilretlige etiket og udenlandske statuserklæringer binder ikke de danske skattemyndigheder.
2. Det afgørende er, hvem der reelt bestemmer over arbejdet, og hvem der bærer risikoen. Vederlag uden for egentlig præstation, fx ved sygdom og vejrlig, er et stærkt lønmodtagerindicium.

3. Kender hvervgiveren de faktiske forhold, er hæftelsen næsten uundgåelig, fordi den fejlagtige kvalificering så ikke anses for undskyldelig.

LOV Kildeskatteloven § 69, stk. 1 · Kulbrinteopkrævningsloven § 10, stk. 1 · Kulbrinteskatteloven § 21, stk. 2

PRAKSIS **Højesteret** · Selskabs indeholdelsespligt af skat for offshore-dykkere: Afgrænsning mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende 08.12.2022

Landsretten · Landsrettens dom om indeholdelsespligt af A-skat og AM-bidrag for dykkere i Nordsøen 31.03.2021

§ 3 Konsulenter og specialister via eget selskab – tjenesteforhold og rette indkomstmodtager

Et gennemgående mønster i Landsskatterettens praksis er personer, der fakturerer deres arbejde gennem et eget selskab eller en enkeltmandsvirksomhed, men i realiteten arbejder som ansatte hos kunden. Spørgsmålet er her både, om der foreligger et tjenesteforhold, og hvem der er rette indkomstmodtager.

Specialisten med eget ApS. I 18-0005090 af 14. december 2023 fakturerede en olie- og gasspecialist sit arbejde via sit eget anpartsselskab til 800 kr. i timen. Landsskatteretten anså ham for lønmodtager. Han arbejdede under kundens ledelse, brugte kundens IT-systemer, kunne ikke sætte en afløser ind og bar ingen økonomisk risiko. Momsregistrering, underleverandøraftale og forsikring var uden betydning, jf. U.1996.1027 H. Med henvisning til U.2002.1008 H fremhævede retten, at man ikke kan »sætte sig selv på aktier« og derved omdanne personlig arbejdsindkomst til selskabsindkomst. Ved opgørelsen anvendte retten en nettobetragtning. Den moms, som selskabet havde faktureret (276.000 kr.), og den løn, som selskabet havde udbetalt til ham (433.637 kr.), blev fratrukket, jf. SKM2023.47.LSR og SKM2015.717.HR. En rejsegodtgørelse på 115.443 kr. var derimod skattepligtig. Resultatet blev 670.363 kr., og sagen blev delvist hjemvist.

Hvervgiverens momsfradrag. I 16-1564258 af 29. november 2018 var en afdelingsleder tilknyttet hvervgiveren gennem sit eget selskab til 2.400 kr. pr. dag. Et flertal på 3 mod 1 fandt, at der var tale om et tjenesteforhold. Hvervgiveren havde derfor ikke fradrag for den moms, som konsulentselskabet havde faktureret. Momsen var ikke lovligt skyldig efter momslovens § 3, stk. 1, og fradragsretten efter momslovens § 37 omfatter ikke sådan moms, jf. EU-Domstolens dom i Genius Holding (C-342/87). Samtidig hæftede hvervgiveren for A-skat og AM-bidrag efter kildeskattelovens § 69, stk. 1 og arbejdsmarkedsbidragslovens § 7.

Rette indkomstmodtager i familien. Vederlaget beskattes hos den person, der udfører arbejdet, uanset hvem det udbetales til. I 11-0301343 af 26. marts 2013 var 330.064 kr. for en sælgers arbejde udbetalt til ægtefællen:

> *Landsskatteretten finder, at det er med rette, at klageren er blevet beskattet af 330.064 kr., som A-indkomst (løn) i medfør af statsskatteloven § 4, samt kildeskatteloven § 43, stk. 1.*

I 17-0115027 af 21. juni 2019 blev en samlever, der fik honorar, anset for lønmodtager. Hvervgiverens hæftelse blev dog begrænset til den skat, der faktisk manglede: 16.720 kr. i A-skat og 8.065 kr. i AM-bidrag.

Bindende svar. Skatterådet anså i SKM2013.872.SR en læge, der var ansat som efteruddannelsesvejleder mod et fast månedligt honorar og uden egne udgifter, for lønmodtager. Hverken betegnelsen »honorar« eller en højt kvalificeret og fagligt uafhængig funktion fører i sig selv til selvstændig status.

LOV Arbejdsmarkedsbidragsloven § 7 | Kildeskatteloven § 43, stk. 1 | Kildeskatteloven § 69, stk. 1 | Momsloven § 3, stk. 1 | Momsloven § 37 | Statsskatteloven § 4

PRAKSIS

Landsskatteretten · Lønmodtagerstatus for specialist udlejet via eget selskab og nedsættelse for allerede udbetalt løn og moms	14.12.2023
Landsskatteretten · Hæftelse for A-skat og AM-bidrag ved udbetaling af honorarer til samlevende	21.06.2019
Landsskatteretten · Omkvalificering af afdelingsleders konsulenthonorar til A-indkomst: Selskab hæfter for skat og mister momsfradrag	29.11.2018
Landsskatteretten · Beskatning af lønindkomst maskeret som honorar til ægtefælle	26.03.2013
Skatterådet · Læge ansat som efteruddannelsesvejleder skal betragtes som lønmodtager	11.12.2013

§ 4 Arbejdsudleje og udenlandske underentreprenører

Udenlandsk arbejdskraft kan omkvalificeres på to måder. Den danske virksomhed kan blive anset for arbejdsgiver for udenlandske personer, der formelt er ansat hos en udenlandsk underentreprenør. Det er arbejdsudleje efter kildeskattelovens § 2, stk. 1, nr. 3. Den udenlandske »virksomhed« kan også selv blive anset for lønmodtager hos den danske hvervgiver.

Arbejdsudleje: integreret del af virksomheden. Efter § 2, stk. 1, nr. 3, som affattet ved lov nr. 921 af 18. september 2012, er det afgørende, om arbejdet udgør en integreret del af den danske virksomhed. Østre Landsret anvendte reglen i BS-22200/2019-OLR af 24. marts 2021. Sagen angik to koncernforbundne ejendomsselskaber, der havde indgået 25 kontrakter med to litauiske byggeselskaber om vedligeholdelse og renovering af udlejningsejendomme. Landsretten fandt, at arbejdet var et naturligt led i udlejningsvirksomhedens drift, selv om det ikke var selskabernes kerneydelse. Arbejdet var heller ikke tilstrækkeligt udskilt:

> *Kontrakterne indeholder alene helt overordnede og generiske angivelser af de arbejdsydelser, der skulle leveres, og er således beskrevet i usædvanligt upræcise vender … Det indebærer, at det på grundlag af kontrakternes indhold ikke er muligt nærmere at fastslå, hvilket ansvar de litauiske selskaber bar, eller hvilken risiko de løb, herunder særligt i tilfælde af en tvist.*

Henvisningen til AB 92 var uden betydning. De danske selskaber leverede materialerne, deres projektchef førte tilsyn en til to gange om ugen, og der var aldrig rejst mangelskrav mod de litauiske selskaber. Landsretten konkluderede, at de danske selskaber »reelt har båret ansvaret og risikoen for arbejdsresultatet«. Skatteministeriet blev frifundet. Fordi lønandelen ikke var dokumenteret, blev AM-bidrag (8 %) og arbejdsudlejeskat (30 %) beregnet af de samlede fakturabeløb.

Højesteret har tiltrådt denne tilgang. I BS-13272/2021-HJR af 21. april 2022 om litauiske arbejdere udtalte Højesteret:

> *Som anført af landsretten må det arbejde, som de litauiske arbejdere udførte, herefter anses for et naturligt led i Appellant A/S 1's, tidligere Sagsøger A/S og Appellant A/S 2's drift. Af de grunde, som landsretten har anført vedrørende bl.a. kontrakternes upræcise indhold og fraværet af tegninger og arbejdsbeskrivelser, finder Højesteret endvidere, at Appellant A/S 1, tidligere Sagsøger A/S og Appellant A/S 2 har båret den væsentligste del af ansvaret og den økonomiske risiko for arbejdet.*

Allerede i Sag 257/2010 af 17. april 2012 tog Højesteret stilling til indeholdelsespligt og hæftelse ved international arbejdsudleje. Sagen angik hollandske slagteriarbejdere, der gennem et udlejningsbureau var stillet til rådighed for Skare Meat Packers, og samspillet med dobbeltbeskatningsoverenskomsten.

Udenlandske enkeltmandsvirksomheder. Landsskatteretten omkvalificerer også direkte. I 22-0076899 af 20. oktober 2025 havde et dansk malerfirma brugt en tysk enkeltmandsvirksomhed. Indehaveren fik 350 kr. i timen, selskabet købte materialerne, der var ingen dokumenterede garantiforpligtelser, selskabet gav instrukser, og indehaveren havde kun håndværktøj. Han blev anset for lønmodtager, og malerfirmaet hæftede efter kildeskattelovens § 2, § 43 og § 69. Firmaets EU-retlige indsigelser blev afvist. I 22-0084892 af 6. september 2024 hæftede en hvervgiver for manglende indeholdelse for tre isoleringsarbejdere. Hæftelsen fulgte af kildeskattelovens § 43, § 46, § 49 a og § 69 samt arbejdsmarkedsbidragslovens § 2 og § 7.

Tendensen er klar i byggebranchen. Timeløn, materialer leveret af hvervgiveren, ingen reel garanti- eller mangelsrisiko og tilsyn fra hvervgiverens egne folk fører til, at selv registrerede udenlandske virksomheder behandles som arbejdskraft. De ansættelsesretlige spørgsmål ved udlejet arbejdskraft behandles i praksisoversigten om vikaransatte.

LOV Arbejdsmarkedsbidragsloven § 2 · Arbejdsmarkedsbidragsloven § 7 · Kildeskatteloven § 2, stk. 1 · Kildeskatteloven § 43 · Kildeskatteloven § 46 · Kildeskatteloven § 49a · Kildeskatteloven § 69

PRAKSIS

Højesteret · Sag om arbejdsudleje vs. entrepriseforhold: Spørgsmål om indeholdelse af AM-bidrag og A-skat	21.04.2022
Højesteret · Indeholdelsespligt og hæftelse for A-skat ved international arbejdsudleje fra Holland	17.04.2012
Landsretten · Afgørelse om arbejdsudleje vs. entreprise ved brug af udenlandsk arbejdskraft	24.03.2021
Landsskatteretten · Hæftelse for A-skat og AM-bidrag efter omkvalificering af tysk enkeltmandsvirksomhed til lønmodtagerforhold	20.10.2025
Landsskatteretten · Landsskatteretten: Hæftelse for manglende indeholdelse af A-skat og AM-bidrag – Lønmodtager vs. Selvstændig	06.09.2024

§ 5 Når hvervgiveren får medhold: honorarmodtagere, selvstændige og opdelte vurderinger

Praksis går ikke kun én vej. Landsskatteretten giver hvervgiveren eller indkomstmodtageren medhold, når tilknytningen er reelt ordrebaseret, når der er flere hvervgivere, og når indkomstmodtageren bærer en vis risiko. Kriteriekatalogets regel om, at hvert hvervgiverforhold vurderes for sig, fører ofte til opdelte resultater.

Sprogkonsulenter som honorarmodtagere. I 24-0087407 af 5. november 2024 brugte en virksomhed 47-64 freelance-sprogkonsulenter, der blev betalt 175 kr. pr. lektion. Skattestyrelsen anså 28 af dem for lønmodtagere og omkvalificerede vederlag på 892.036 kr., 1.403.930 kr. og 1.490.379 kr. for tre indkomstår. Landsskatteretten tillagde ikke klagen opsættende virkning efter skatteindberetningslovens § 57, stk. 5, jf. U.1994.823 H. Materielt fik virksomheden derimod medhold. Der var ingen forpligtelse til en løbende arbejdsydelse, konsulenterne kunne frit sige ja eller nej til opgaver, og de tilrettelagde selv undervisningen. De var derfor honorarmodtagere, indberetningen som B-indkomst var korrekt, og pålægget bortfaldt.

Ingeniøren med flere kunder. I 25-0049029 af 29. juni 2026 drev en rådgivende ingeniør enkeltmandsvirksomhed fra 2015. Han blev anset for selvstændig erhvervsdrivende over for tre hvervgivere,

selv om han arbejdede på kundernes kontorer til 700-900 kr. i timen. Landsskatteretten lagde vægt på, at han havde CVR-nummer med momsregistrering, at han havde flere hvervgivere, og at han bar en kontraktuel erstatningsrisiko. Det var ikke afgørende, at der aldrig var rejst krav mod ham, og at hans udgifter var lave. En udskiftningsklausul var desuden faktisk blevet brugt i februar 2023. Over for tre andre hvervgivere var han honorarmodtager (132.131 kr.). I alt 1.618.338 kr. blev anerkendt som virksomhedsoverskud. Ingeniøren havde også fået medhold for indkomståret 2020 den 13. marts 2024, og Skatteministeriet har indbragt den afgørelse for domstolene, så spørgsmålet kan få en domstolsafklaring.

Opdeling mellem tidligere arbejdsgiver og øvrige kunder. I 25-0027846 af 18. maj 2026 blev en gulvlæggers indkomst fra hans tidligere arbejdsgiver anset for lønindkomst, mens indkomsten fra øvrige kunder blev anerkendt som selvstændig virksomhed. Det svarer til cirkulærets beskrivelse af et forhold, der skifter karakter til et tjenesteforhold ved en mere fast tilknytning til én hvervgiver.

Én dominerende hvervgiver. Omvendt fastholdt Landsskatteretten i 24-0063153 af 2. oktober 2025 lønmodtagerstatus for en rengøringsvirksomhed med én dominerende hvervgiver og nægtede adgang til virksomhedsordningen. Se også 23-0088910 af 29. oktober 2024 om erhvervsmæssig status.

Afgørelse	Forhold	Resultat	Udslagsgivende momenter
24-0087407	Sprogkonsulenter, 175 kr./lektion	Honorarmodtagere	Ingen løbende arbejdspligt, fri til at afslå opgaver, egen tilrettelæggelse
25-0049029	Ingeniør, 700-900 kr./time	Selvstændig (3 forhold), honorarmodtager (3 forhold)	CVR med moms, flere kunder, erstatningsrisiko, brugt udskiftningsklausul
25-0027846	Gulvlægger	Løn fra tidligere arbejdsgiver, selvstændig over for andre	Fast tilknytning til én hvervgiver
24-0063153	Rengøring	Lønmodtager, ingen virksomhedsordning	Én dominerende hvervgiver
18-0005090	Olie- og gasspecialist via ApS, 800 kr./time	Lønmodtager	Kundens ledelse og IT, ingen afløser, ingen risiko

LOV `Skatteindberetningsloven § 57, stk. 5`

PRAKSIS

- **Landsskatteretten** · Landsskatteretten: Konsulent anset for selvstændig erhvervsdrivende i tre hvervgiverforhold, honorarmodtager i tre andre — 29.06.2026
- **Landsskatteretten** · Gulvlæggers indkomst fra tidligere arbejdsgiver anset for lønindkomst, men indkomst fra øvrige kunder anerkendt som selvstændig virksomhed — 18.05.2026
- **Landsskatteretten** · Kvalifikation af rengøringsvirksomhed: Landsskatteretten fastholder lønmodtagerstatus og nægter adgang til virksomhedsordningen (VSO) — 02.10.2025
- **Landsskatteretten** · Klage over A-skat og AM-bidrag for sprogkonsulenter tillægges ikke opsættende virkning — 05.11.2024
- **Landsskatteretten** · Landsskatteretten: Selvstændig eller Lønmodtager? Afgørelse om Erhvervsmæssig Status — 29.10.2024
- **Landsskatteretten** · Lønmodtagerstatus for specialist udlejet via eget selskab og nedsættelse for allerede udbetalt løn og moms — 14.12.2023

§ 6 Retsfølger: hæftelse, arbejdsmarkedsbidrag, moms og virksomhedsordningen

Hæftelse for A-skat og AM-bidrag. Når et forhold omkvalificeres, rammer den økonomiske konsekvens typisk hvervgiveren. Kildeskattelovens § 69, stk. 1 bestemmer:

> *Den som undlader at opfylde sin pligt til at indeholde skat, eller som indeholder denne med for lavt beløb, er over for det offentlige umiddelbart ansvarlig for betaling af manglende beløb, medmindre han godtgør, at der ikke er udvist forsømmelighed fra hans side ved iagttagelse af bestemmelserne i denne lov.*

Bevisbyrden for, at der ikke er udvist forsømmelighed, ligger hos hvervgiveren, og den er svær at løfte. I dykkersagen BS-37342/2021-HJR var det nok, at SMIT kendte de faktiske forhold, der gjorde dykkerne til lønmodtagere. I BS-22200/2019-OLR hjalp det ikke, at selskaberne havde rådført sig med deres revisor. Gennem arbejdsmarkedsbidragslovens § 7 gælder hæftelsen også for arbejdsmarkedsbidrag.

Beregningsgrundlaget. Er lønandelen ikke dokumenteret, kan skatten beregnes af de samlede fakturabeløb, som i BS-22200/2019-OLR. Hæftelsen kan omvendt ikke overstige den skat, der faktisk mangler. I 17-0115027 blev den begrænset til den faktisk manglende A-skat og AM-bidrag.

Moms. At der faktureres moms, udelukker ikke et tjenesteforhold, jf. cirkulærets pkt. 3.1.1.5, og momsregistreringen kan ikke opveje de øvrige kriterier. For hvervgiveren kan omkvalificeringen betyde, at fradraget for den fakturerede moms bortfalder (16-1564258). Lovhjemlen er momslovens § 3, stk. 1 og § 37. For indkomstmodtageren kan den fakturerede moms trækkes ud af lønnen i en nettobetragtning (18-0005090-). Den momsretlige afgrænsning af selvstændig økonomisk virksomhed behandles i praksisoversigten om momslovens fortolkning.

Virksomhedsordningen. Virksomhedsskattelovens § 1, stk. 1 forudsætter, at den skattepligtige driver selvstændig erhvervsvirksomhed. En lønmodtager kan derfor ikke anvende virksomhedsordningen, som Landsskatteretten fastslog for rengøringsvirksomheden i 24-0063153. Omvendt førte anerkendelsen af ingeniørens virksomhed i 25-0049029 til, at indkomsten blev opgjort som virksomhedsoverskud.

Processuelt. En klage over et pålæg om indeholdelse eller indberetning har ikke automatisk opsættende virkning. Landsskatteretten nægtede opsættende virkning efter skatteindberetningslovens § 57, stk. 5 i 24-0087407, selv om klageren materielt fik medhold.

LOV `Arbejdsmarkedsbidragsloven § 7` `Kildeskatteloven § 69, stk. 1` `Momsloven § 3, stk. 1` `Momsloven § 37` `Skatteindberetningsloven § 57, stk. 5` `Virksomhedsskatteloven § 1, stk. 1`

PRAKSIS

Højesteret · Selskabs indeholdelsespligt af skat for offshore-dykkere: Afgrænsning mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende	08.12.2022
Landsretten · Afgørelse om arbejdsudleje vs. entreprise ved brug af udenlandsk arbejdskraft	24.03.2021
Landsskatteretten · Landsskatteretten: Konsulent anset for selvstændig erhvervsdrivende i tre hvervgiverforhold, honorarmodtager i tre andre	29.06.2026
Landsskatteretten · Kvalifikation af rengøringsvirksomhed: Landsskatteretten fastholder lønmodtagerstatus og nægter adgang til virksomhedsordningen (VSO)	02.10.2025
Landsskatteretten · Klage over A-skat og AM-bidrag for sprogkonsulenter tillægges ikke opsættende virkning	05.11.2024
Landsskatteretten · Lønmodtagerstatus for specialist udlejet via eget selskab og nedsættelse for allerede udbetalt løn og moms	14.12.2023
Landsskatteretten · Hæftelse for A-skat og AM-bidrag ved udbetaling af honorarer til samlevende	21.06.2019
Landsskatteretten · Omkvalificering af afdelingsleders konsulenthonorar til A-indkomst: Selskab hæfter for skat og mister momsfradrag	29.11.2018

§ 7 Sociale ordninger: sygedagpenge, barselsdagpenge, arbejdsskade og dagpenge

Sygedagpenge og barselsdagpenge. Efter sygedagpengelovens § 46, stk. 1 beregnes sygedagpenge på grundlag af lønindtægt og selvstændig erhvervsindtægt. Efter § 46, stk. 2, nr. 1 fastsætter beskæftigelsesministeren regler om, hvilke indtægter der hører til hvilken kategori. Reglerne er fastsat i bekendtgørelse om opgørelse af beskæftigelseskrav og beregning af sygedagpenge m.v.. Ifølge vejledning om beregning af sygedagpenge, pkt. 2.3 er den skatteretlige sondring udgangspunktet, medmindre den »klart strider mod den arbejdsretlige vurdering«. At der er betalt honorar, udelukker ikke lønmodtagerstatus. Vejledning om sygedagpenge, pkt. 46.3 lægger ikke skjul på spændingen:

> *Der kan være stor forskel på, hvordan forskellige myndigheder foretager afgrænsningen*

Ankestyrelsens principafgørelser om freelancejournalister viser, hvordan vurderingen foretages:

- I D-24-00 arbejdede journalisten for to faste hovedarbejdsgivere i deres lokaler og med deres udstyr. Journalisten fik instruktion fra redaktørerne, blev trukket A-skat, fik ATP og feriepenge, var medlem af en lønmodtager-a-kasse og havde intet SE-nummer. »Freelance«-betegnelsen var ikke afgørende:

> *Ankestyrelsen fandt, at freelancejournalisten ud fra en samlet vurdering af oplysningerne i sagen måtte anses som lønmodtager i dagpengelovens forstand.*

- I D-16-03 havde journalisten seks arbejdsgivere, mundtlige aftaler pr. artikel og arbejde hjemmefra med eget udstyr. Det sociale nævn havde anset journalisten for selvstændig. Ankestyrelsen ændrede det til lønmodtagerstatus og lagde vægt på flere forhold: der var aftaler om artiklernes indhold, længde, medvirkende og tidsforbrug, journalisten fik betaling også når en artikel blev stoppet, transport, overnatning og fortæring blev dækket, nogle arbejdsgivere betalte feriegodtgørelse, journalisten havde aldrig været momsregistreret og var medlem af en lønmodtager-a-kasse. Indkomsten bestod af ca. 330.000 kr. i A-indkomst mod 5.000 kr. i B-indkomst. Sagen blev hjemvist.

Vejledning om sygedagpengeforsikringerne, pkt. 2.1 og pkt. 2.1.1 bygger på disse afgørelser og beskriver brancheprakis. Støttepersoner er som udgangspunkt selvstændige. For vognmænd og kørelærere, fx med kørsel for GLS eller DHL, peger egne driftsmidler mod selvstændig status. For tolke, der formidles gennem et tolkebureau, peger forholdet mod lønmodtagerstatus.

Arbejdsskade. Lønmodtagere er dækket gennem arbejdsgiverens sikringspligt efter arbejdsskadesikringslovens § 48, stk. 1. Selvstændige erhvervsdrivende og medarbejdende ægtefæller kan efter § 48, stk. 2 sikre sig selv. I 89-11 var en praktiserende læge, der også arbejdede som vagtlæge, derfor ikke dækket uden egen forsikring:

> *Vi vurderer, at din funktion som vagtlæge er et led i dit arbejde som praktiserende læge. Du skal således også som vagtlæge betragtes som selvstændig erhvervsdrivende.*

I U-9-03 var der ingen dækning for en far, der arbejdede med brænde, som blev delt ligeligt med sønnen. Faderen tilrettelagde selv arbejdet uden instruktion, og parternes interesser var ligeværdige, så der forelå ikke et ansættelsesforhold. Ved fastsættelse af årsløn sondrer bekendtgørelsen om fastsættelse af årsløn efter arbejdsskadesikringsloven, § 14 mellem personligt ejede virksomheder og virksomheder i selskabsform. En ejer, der har taget ansættelse i sit eget selskab, anses for selvstændig, når ingen andre har større indflydelse på driften.

Dagpenge og fleksjob. Beskæftigelsesområdet bruger mere skematiske kriterier. Bekendtgørelse om tilskud til selvstændigt erhvervsdrivende med nedsat arbejdsevne og ansættelse som lønmodtager i fleksjob i en ægtefælles virksomhed, § 2 opregner forhold, der altid medfører selvstændig status, fx ansat arbejdskraft. Den opregner også forhold, der som udgangspunkt gør det: momsregistrering, angivelse af over- eller underskud af selvstændig virksomhed, valg af virksomhedsskatteloven og deltagelse i et interessentskab. Dagpengesystemet har sin egen bekendtgørelse om selvstændig virksomhed i dagpengesystemet. Højesteret har i BS-35199/2018-HJR behandlet betingelserne for ophør med selvstændig virksomhed og retten til arbejdsløshedsdagpenge. Østre Landsret har i BS-487/2011-OLR behandlet grænsen mellem lønmodtagerarbejde og genoptagelse af selvstændig virksomhed under efterløn.

LOV	Arbejdsskadesikringsloven § 48, stk. 1, 2 · Sygedagpengeloven § 46, stk. 1, 2	
PRAKSIS	**Højesteret** · Højesterets dom om betingelser for ophør med selvstændig virksomhed og ret til arbejdsløshedsdagpenge	30.04.2019
	Landsretten · Genoptagelse af selvstændig virksomhed og ret til efterløn	22.01.2013
	Ankestyrelsen · Selvstændig praktiserende læge som vagtlæge var ikke omfattet af arbejdsskadesikring uden tegnet forsikring	01.01.2011
	Ankestyrelsen · Freelancejournalist anset som lønmodtager ved dagpenge under sygdom – samlet vurdering af arbejdsforholdet	01.01.2003
	Ankestyrelsen · Ingen arbejdsskadedækning ved ligeværdige interesser: Faders arbejde med brænde delt ligeligt med søn anses ikke for ansættelsesforhold	01.01.2003
	Ankestyrelsen · Status som lønmodtager for freelancejournalist ved beregning af dagpenge under barsel	01.01.2000

§ 8 Arbejdsretten, funktionærloven og Lønmodtagernes Garantifond

Ansættelsesretten har sit eget lønmodtagerbegreb, og instruktionsbeføjelsen er kernen. Funktionærlovens § 1, stk. 2 bestemmer:

> *Det er en betingelse for lovens anvendelse, at den pågældende beskæftiges af vedkommende arbejdsgiver gennemsnitlig mere end 8 timer ugentlig, og at han indtager en tjenestestilling, således at han er undergivet arbejdsgiverens instruktioner.*

Den arbejdsretlige vurdering er selvstændig. Vejledningerne på sygedagpengeområdet forudsætter dog, at den skatteretlige og den arbejdsretlige kvalifikation normalt fører til samme resultat. Feriereglernes lønmodtagerbegreb behandles i praksisoversigten om ferieloven og feriegodtgørelse, og udlejet arbejdskraft i praksisoversigten om vikaransatte.

Lønmodtagernes Garantifond. Garantifonden sikrer efter lov om Lønmodtagernes Garantifond § 1, stk. 1 lønmodtageres krav på løn mv. ved bl.a. arbejdsgiverens konkurs. I BS-46164/2021-OLR af 9. februar 2024 havde en pilot arbejdet på en »contractor's agreement« gennem bemandingsfirmaet FCS på Guernsey. Efter konkursen blev han ikke anset for lønmodtager med krav, som Garantifonden skulle dække. Aftaleformen var bevidst valgt, og både løn og opsigelse gik gennem FCS. Piloten påberåbte sig EU's arbejdstagerbegreb, men det førte ikke til et andet resultat. Garantifonden blev frifundet og tilkendt 55.000 kr. i sagsomkostninger. Dommen viser, at en reel trepartskonstruktion kan flytte arbejdsgiveransvaret væk fra den virksomhed, hvor arbejdet udføres. Det er den modsatte situation af den skatteretlige arbejdsudleje, hvor konstruktionen netop ikke respekteres.

Kollektive overenskomster for freelancere. I FV2010.0015 af 5. april 2010 tog Arbejdsretten, med Børge Dahl som opmand, stilling til, om Dansk Journalistforbunds freelanceoverenskomst for Aller Media kun dækkede lønmodtagere eller også selvstændige journalister og fotografer. Grænsen har altså også betydning for, hvem en overenskomst kan omfatte. Den konkurrenceretlige side af samme spørgsmål behandles i næste afsnit.

LOV	Funktionærloven § 1, stk. 2 · Lov om Lønmodtagernes Garantifond § 1, stk. 1	
PRAKSIS	**Landsretten** · Afgørelse om pilotens status som selvstændig contractor i forhold til Lønmodtagernes Garantifond	09.02.2024
	Arbejdsretten · Afgrænsning af freelanceoverenskomst for Aller Media A/S: Dækker den kun lønmodtagere eller også selvstændige journalister og fotografer?	05.04.2010

§ 9 EU-arbejdstagerbegrebet, konkurrenceretten og platformsarbejde

EU-arbejdstagerbegrebet. EU-retten har et selvstændigt arbejdstagerbegreb, der ikke afhænger af national kvalifikation. Det er udviklet under artikel 45 i TEUF om arbejdskraftens frie bevægelighed. Efter Lawrie-Blum (C-66/85) er arbejdstager en person, der i en vis periode præsterer ydelser af økonomisk værdi for en anden og under dennes ledelse mod vederlag. I Allonby (C-256/01) fastslog Domstolen, at en formel status som selvstændig efter national ret ikke udelukker arbejdstagerstatus, hvis uafhængigheden kun er fiktiv. FNV Kunsten (C-413/13) overførte tankegangen til konkurrenceretten. Selvstændige tjenesteydere kan være »proforma-selvstændige«, og kun for dem kan kollektivt aftalte minimumshonorarer falde uden for forbuddet i artikel 101 i TEUF. EU-Domstolen har desuden i C-356/21 af 12. januar 2023 fastslået, at beskyttelsen mod forskelsbehandling efter direktiv 2000/78 også omfatter selvstændig erhvervsaktivitet. Ligebehandlingsbeskyttelsen afhænger altså ikke af sondringen.

Hilfr og Happy Helper. Konkurrencerådet anvendte FNV Kunsten og Yodel-kendelsen af 22. april 2020 i sin afgørelse af 26. august 2020 om Hilfr:

> *status som »arbejdstager« i EU-retlig forstand kan ikke påvirkes af det forhold, at en person […] er ansat som selvstændig tjenesteyder i henhold til national ret, for så vidt som denne person handler efter arbejdsgivers anvisninger, bl.a. hvad angår personens frihed til at vælge arbejdstid, -sted og -indhold […] ikke bærer den kommercielle risiko for denne arbejdsgiver […]*

Platformens freelancehilfere fik en minimumspris på 130 kr. plus et velfærdstillæg på 20 kr. og blev beskattet af B-indkomst. De var ikke arbejdstagere: kunden betalte, de bestemte selv arbejdstiden, de kunne afvise opgaver, og de bar risikoen. Heller ikke de såkaldte Superhilfere, der var omfattet af en overenskomst med 3F (141,21 kr.) og fik A-skat og feriepenge, blev anset for arbejdstagere i konkurrenceretlig forstand. De fastsatte nemlig selv pris og arbejdstid. Sagen blev løst med et tilsagn:

> *Hilfr ApS forpligter sig til at sikre, at SuperHilfrs er ansatte i konkurrenceretlig forstand hos Hilfr ApS.*

Det indebærer et reelt over-/underordnelsesforhold, hvor Hilfr bærer den økonomiske risiko, jf. konkurrencelovens § 6 og artikel 101 i TEUF. I den parallelle afgørelse om Happy Helper blev minimumsprisen på 120 kr. i timen for platformens selvstændige helpere fjernet ved tilsagn. Hilfr-sagen viser, at begrebet er relativt. Samme person kan være skatteretlig lønmodtager og samtidig konkurrenceretlig virksomhed.

Freelanceoverenskomster og konkurrencelovens § 3. Allerede i Konkurrencerådets afgørelse af 30. januar 2002 blev Dansk Journalistforbunds kampskridt for freelanceoverenskomster for den såkaldte »3. gruppe«

anset for omfattet af undtagelsen for løn- og arbejdsforhold i konkurrencelovens § 3. Afgørelsen byggede på Konkurrenceankenævnets kendelse af 27. april 1999.

Platformsdirektivet. Direktiv (EU) 2024/2831 af 23. oktober 2024 om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde indfører i artikel 5 en retlig formodning for et ansættelsesforhold, når der foreligger kendsgerninger, der indikerer kontrol og ledelse. Det er så platformen, der skal afkræfte formodningen. Direktivet skal være gennemført senest den 2. december 2026. Det indfører dermed en bevisformodning, som den danske helhedsvurdering efter cirkulære 129/1994 ikke kender i den form. Skattesiden af platformsarbejde behandles i praksisoversigten om platformsindkomst.

LOV	Konkurrenceloven § 3 · Konkurrenceloven § 6	
PRAKSIS	**EU-Domstolen** · Beskyttelse af selvstændige mod diskrimination på grund af seksuel orientering ved ophør af samarbejde	12.01.2023
	Konkurrencerådet · Minimumspriser på Happy Helpers rengøringsplatform – Konkurrencerådet gjorde tilsagn bindende og fjernede prisgulv for selvstændige udbydere	26.08.2020
	Konkurrencerådet · Dansk Journalistforbunds kampskridt for freelance-overenskomster undtaget efter konkurrencelovens § 3 – Konkurrencerådets afgørelse af 30. januar 2002	30.01.2002

§ 10 Sammenfatning: substans over form – men med plads til den reelt selvstændige

Praksis på tværs af skatteret, socialret, ansættelsesret og konkurrenceret følger et fælles mønster. Det afgørende er de faktiske forhold, ikke aftalens etiket. Højesteret har med dykkerdommen BS-37342/2021-HJR og arbejdsudlejedommen BS-13272/2021-HJR gjort det klart, at instruktion, integration i hvervgiverens drift og fravær af økonomisk risiko vejer tungere end konsulentaftaler, AB 92-henvisninger og udenlandske statuserklæringer.

De stærkeste indicier for et tjenesteforhold er:

- vederlag pr. time eller dag, der også betales ved stilstand eller sygdom,
- arbejde under hvervgiverens ledelse, med dennes udstyr, materialer og IT og uden mulighed for at sætte en afløser ind,
- én dominerende hvervgiver og en løbende arbejdsforpligtelse,
- upræcise kontrakter, der ikke placerer ansvar og risiko hos indkomstmodtageren.

De stærkeste indicier for selvstændig status eller honorarmodtagerstatus er:

- fri adgang til at afslå opgaver og ingen pligt til en løbende arbejdsydelse (24-0087407),
- flere hvervgivere, egen etablering og en reel kontraktuel risiko, fx en udskiftningsklausul, der faktisk bruges (25-0049029),
- egen prisfastsættelse og egen tilrettelæggelse af arbejdstiden (afgørelsen om Hilfr).

Risikoen ved en forkert kvalifikation ligger først og fremmest hos hvervgiveren. Hvervgiveren hæfter efter kildeskattelovens § 69, stk. 1 og arbejdsmarkedsbidragslovens § 7 og kan miste momsfradraget. Indkomstmodtageren mister til gengæld adgangen til virksomhedsordningen og kan blive beskattet efter

reglerne om rette indkomstmodtager. Med platformsdirektivets formodningsregel kommer der et nyt EU-retligt element ind i en vurdering, som indtil nu har været en ren helhedsvurdering efter cirkulære 129/1994.

LOV Arbejdsmarkedsbidragsloven § 7 · Kildeskatteloven § 69, stk. 1

PRAKSIS

Højesteret · Selskabs indeholdelsespligt af skat for offshore-dykkere: Afgrænsning mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende	08.12.2022
Højesteret · Sag om arbejdsudleje vs. entrepriseforhold: Spørgsmål om indeholdelse af AM-bidrag og A-skat	21.04.2022
Landsskatteretten · Landsskatteretten: Konsulent anset for selvstændig erhvervsdrivende i tre hvervgiverforhold, honorarmodtager i tre andre	29.06.2026
Landsskatteretten · Klage over A-skat og AM-bidrag for sprogkonsulenter tillægges ikke opsættende virkning	05.11.2024
Konkurrencerådet · Minimumspriser på Happy Helpers rengøringsplatform – Konkurrencerådet gjorde tilsagn bindende og fjernede prisgulv for selvstændige udbydere	26.08.2020

REFERENCE Lovgrundlag

7 paragraffer

Arbejdsmarkedsbidragsloven § 7		Funktionærloven § 1	stk. 2
Kildeskatteloven § 2	stk. 1	Kildeskatteloven § 43	stk. 1
Kildeskatteloven § 46	stk. 1	Kildeskatteloven § 69	stk. 1
Statsskatteloven § 4			

MATERIALE Citerede afgørelser

28 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 4

08.12.2022	Selskabs indeholdelsespligt af skat for offshore-dykkere: Afgrænsning mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende	bs-37342-2021-hjr
21.04.2022	Sag om arbejdsudleje vs. entrepriseforhold: Spørgsmål om indeholdelse af AM-bidrag og A-skat	1743-2085
30.04.2019	Højesterets dom om betingelser for ophør med selvstændig virksomhed og ret til arbejdsløshedsdagpenge	bs-35199-2018-hjr
17.04.2012	Indeholdelsespligt og hæftelse for A-skat ved international arbejdsudleje fra Holland	257-2010

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL 1

12.01.2023	Beskyttelse af selvstændige mod diskrimination på grund af seksuel orientering ved ophør af samarbejde	C-356/21

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS 4

09.02.2024	Afgørelse om pilotens status som selvstændig contractor i forhold til Lønmodtagernes Garantifond	4719-5684

31.03.2021	Landsrettens dom om indeholdelsespligt af A-skat og AM-bidrag for dykkere i Nordsøen	2238-2665
24.03.2021	Afgørelse om arbejdsudleje vs. entreprise ved brug af udenlandsk arbejdskraft	1517-1832
22.01.2013	Genoptagelse af selvstændig virksomhed og ret til efterløn	434-507

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET 1

05.04.2010	Afgrænsning af freelanceoverenskomst for Aller Media A/S: Dækker den kun lønmodtagere eller også selvstændige journalister og fotografer?	FV2010.0015

LANDSSKATTERETTEN · ADMINISTRATIV KLAGEINSTANS 11

29.06.2026	Landsskatteretten: Konsulent anset for selvstændig erhvervsdrivende i tre hvervgiverforhold, honorarmodtager i tre andre	25-0049029
18.05.2026	Gulvlæggers indkomst fra tidligere arbejdsgiver anset for lønindkomst, men indkomst fra øvrige kunder anerkendt som selvstændig virksomhed	25-0027846
20.10.2025	Hæftelse for A-skat og AM-bidrag efter omkvalificering af tysk enkeltmandsvirksomhed til lønmodtagerforhold	22-0076899
02.10.2025	Kvalifikation af rengøringsvirksomhed: Landsskatteretten fastholder lønmodtagerstatus og nægter adgang til virksomhedsordningen (VSO)	24-0063153
05.11.2024	Klage over A-skat og AM-bidrag for sprogkonsulenter tillægges ikke opsættende virkning	24-0087407
29.10.2024	Landsskatteretten: Selvstændig eller Lønmodtager? Afgørelse om Erhvervsmæssig Status	23-0088910
06.09.2024	Landsskatteretten: Hæftelse for manglende indeholdelse af A-skat og AM-bidrag – Lønmodtager vs. Selvstændig	22-0084892
14.12.2023	Lønmodtagerstatus for specialist udlejet via eget selskab og nedsættelse for allerede udbetalt løn og moms	18-0005090
21.06.2019	Hæftelse for A-skat og AM-bidrag ved udbetaling af honorarer til samlevende	17-0115027
29.11.2018	Omkvalificering af afdelingsleders konsulenthonorar til A-indkomst: Selskab hæfter for skat og mister momsfradrag	16-1564258
26.03.2013	Beskatning af lønindkomst maskeret som honorar til ægtefælle	11-0301343

SKATTERÅDET · ADMINISTRATIV MYNDIGHED 1

11.12.2013	Læge ansat som efteruddannelsesvejleder skal betragtes som lønmodtager	13-0185858

ANKESTYRELSEN · NÆVN / KLAGEINSTANS 4

01.01.2011	Selvstændig praktiserende læge som vagtlæge var ikke omfattet af arbejdsskadesikring uden tegnet forsikring	89-11
01.01.2003	Ingen arbejdsskadedækning ved ligeværdige interesser: Faders arbejde med brænde delt ligeligt med søn anses ikke for ansættelsesforhold	U-9-03

01.01.2003	Freelancejournalist anset som lønmodtager ved dagpenge under sygdom – samlet vurdering af arbejdsforholdet	D-16-03
01.01.2000	Status som lønmodtager for freelancejournalist ved beregning af dagpenge under barsel	D-24-00

KONKURRENCERÅDET · NÆVN / KLAGEINSTANS 2

26.08.2020	Minimumspriser på Happy Helpers rengøringsplatform – Konkurrencerådet gjorde tilsagn bindende og fjernede prisgulv for selvstændige udbydere	Konkurrencerådsafgørelse den 26. august 2020 – Minimumspris på Happy Helpers platform
30.01.2002	Dansk Journalistforbunds kampskridt for freelance-overenskomster undtaget efter konkurrencelovens § 3 – Konkurrencerådets afgørelse af 30. januar 2002	j.nr. 3:1120-0301-178/pr/Fødevarer og finans

21 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over overenskomstovertrædelse — Arbejdsrettens bodspålæg

Arbejdsrettens bodspålæg for brud på kollektive overenskomster og fredspligten

Version 2 Opdateret 23. jun. 2026 25 afgørelser · 2012-2026 Læs online

INTRODUKTION

Arbejdsrettens bod er den centrale civilretlige sanktion på det organiserede danske arbejdsmarked. Boden pålægges efter lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12 for overtrædelse af kollektive overenskomster, herunder overenskomststridige arbejdsnedlæggelser, systematisk underbetaling, omgåelse via uægte underentrepriser, organisationsfjendtlig adfærd og brud på hovedentreprenørers sikringspligt. Boden har både kompenserende og pønal karakter — den tilfalder den krænkede organisation og fastsættes efter en samlet vurdering af overtrædelsens varighed, omfang, forsæt og skadevirkninger. Praksis fra Arbejdsretten viser et differentieret bodssystem: fra faste timebodstakster ved arbejdsnedlæggelser (56 kr. / 86 kr. skærpet) til millionbeløb ved systematisk underbetaling af udenlandsk arbejdskraft, hvor differencekrav beregnes på grundlag af virksomhedens besparelse.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Bod fastsættes under hensyntagen til samtlige sagens omstændigheder, herunder overtrædelsens varighed, antal involverede lønmodtagere, skadens omfang og graden af forsæt, jf. arbejdsretslovens § 12, stk. 5.

02 Ved overenskomststridige arbejdsnedlæggelser opererer Arbejdsretten med faste timebodstakster: 56 kr. pr. time som almindelig bod og 86 kr. pr. time som skærpet bod (efter fællesmødepålæg), og retten har afvist at indføre en tredje, yderligere skærpet sats.

03 Bod bortfalder, når overenskomststridig adfærd fra modpartens side skønnes at have givet rimelig grund til en arbejdsstandsning, eller når standsningen skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for, jf. § 12, stk. 6.

04 En arbejdsstandsning under Normens § 17, nr. 2 (sikkerhedsrisiko) kræver et reelt begrundet faremoment ud fra en objektiv vurdering — subjektiv utryghed er ikke tilstrækkeligt, og Arbejdstilsynets påbud om udbedring sidestilles ikke med forbud.

05 Ved systematisk underbetaling beregnes boden efter differenceprincippet: virksomhedens besparelse ved overenskomstbruddet tillagt et pønalt element — beløb kan nå tocifrede millionbeløb ved omfattende brud.

06 Hovedentreprenører har en overenskomstmæssig sikringspligt for underentreprenørers overenskomstefterlevelse — manglende stikprøvekontrol er bodspådragende, selv når underentreprenøren selv er overenskomstdækket.

07 Omgåelse af overenskomsten via uægte underentrepriser ('arme og ben'-virksomheder) vurderes ud fra hvem der reelt udøver ledelsesretten, bærer den økonomiske risiko og er ansvarlig for arbejdets kvalitet.

08 Organisationsfjendtlig adfærd i strid med Hovedaftalens § 1 — herunder chikane af fagforeningsmedlemmer og afskedigelse i tidsmæssig sammenhæng med tillidsrepræsentantvalg — er bodspådragende, og boden skærpes ved gentagelse efter forlig.

09 Kompetencen til at pålægge pønale økonomiske sanktioner for overenskomststridige handlinger er forbeholdt Arbejdsretten — en arbejdsgiver kan ikke selvstændigt idømme medarbejdere økonomiske straffe ud over løntræk for forsømt arbejdstid.

10 Manglende efterlevelse af fællesmødevedtagelse eller forlig udgør et selvstændigt overenskomstbrud, der skærper boden med ca. en femtedel (mindst 3.000 kr.).

11 Ved arbejdsretlig identitet hæfter et nystiftet selskab for det oprindelige selskabs overenskomstforpligtelser og bodskrav, når der foreligger fælles ejerkreds, ledelse og videreførelse af aktiviteter med omgåelseshensigt.

12 Arbejdsrettens domme kan ikke ankes, jf. lovens § 17, og bod kan fuldbyrdes efter retsplejelovens regler om tvangsfuldbyrdelse.

§ 1 Retsgrundlaget: Arbejdsretslovens § 12 og bodens dobbelte karakter

Boden efter lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12 er den centrale sanktion for overtrædelse af kollektive overenskomster og hovedaftaler. Bestemmelsen fastsætter, at Arbejdsretten kan idømme deltageren i det overenskomststridige forhold en bod, der tilfalder klageren — dvs. den krænkede organisation, ikke den enkelte lønmodtager.

Boden har en **dobbelt karakter**: den er dels kompenserende (dækker modpartens tab), dels pønal (har et afskrækkende element). Dette fremgår tydeligt af § 12, stk. 5, der foreskriver, at boden fastsættes under hensyntagen til **samtlige sagens omstændigheder**, herunder i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig.

De centrale udmålingsmomenter i praksis er:

- **Overtrædelsens varighed** (timer, dage, uger)
- **Antallet af involverede lønmodtagere**
- **Skadens omfang og driftstab** for modparten
- **Graden af forsæt** eller bevidst overtrædelse
- **Gentagelsesvirkning** — herunder om der foreligger systematisk aktion
- **Organisationens medvirken eller passivitet**

- **Tariffjendtlighed** – om handlingen er udpræget rettet mod overenskomstsystemet

Efter § 12, stk. 3, kan dommen i stedet for bod gå ud på **betaling af det skyldige pengebeløb**, når overenskomstkrænkelsen består i undladelse af at betale et skyldigt beløb. I praksis kombineres ofte en differencebetaling (efterbetaling) med et pønalt tillæg.

En væsentlig procesretlig konsekvens af § 17 er, at Arbejdsrettens domme **ikke kan ankes**. Sagsadgangen er desuden forbeholdt de overenskomstbærende organisationer, jf. § 14 – enkeltmedlemmer kan ikke selv anlægge sag.

Pr. 1. juli 2025 er der indsat et nyt § 12, stk. 10, der regulerer forrentning af bod fra fuldbyrdelsesfristens udløb og kræver, at Arbejdsretten fastsætter forrentning uden påstand – en ændring indført for at sikre international inddrivelse af renter.

LOV `Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 1, 3, 5`
`Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 14`
`Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 17`

§ 2 Overenskomststridig arbejdsnedlæggelse og fredspligtsbrud

Den hyppigste sagstype ved Arbejdsretten er overenskomststridige arbejdsnedlæggelser i strid med fredspligten. Fredspligten følger af Hovedaftalens § 2, stk. 1, der forpligter organisationerne til ikke at iværksætte kollektive kampskridt i overenskomstperioden. Undtaget er alene nedlæggelser hjemlet i Normens § 17, nr. 2 (risiko for sikkerhed og sundhed).

Ved uberettiget arbejdsnedlæggelse opererer Arbejdsretten med **faste timebodstakster**:

Bodsniveau	Takst (faglærte)	Forudsætning
Almindelig bod	56 kr./time	Arbejdet genoptages efter fællesmøde
Skærpet bod	86 kr./time	Arbejdet genoptages ikke efter fællesmøde/pålæg

I 2023-1253 nedlagde tømrere hos Juul & Nielsen A/S arbejdet i ca. 14 dage under henvisning til usikkerhed ved et stillads på Sallinghus. Arbejdsretten fandt standsningen uberettiget, idet:

> *"Det som udgangspunkt kræver et reelt begrundet faremoment, som ud fra en objektiv vurdering gør det uforsvarligt at begynde eller fortsætte arbejdet."*

Da Arbejdstilsynet ikke på noget tidspunkt havde lukket stilladset, og andre arbejdere brugte det løbende, pålagde retten timebod på 56 kr. for hele perioden.

I sagen om **sygeplejerskers systematiske arbejdsnedlæggelser** (2021-1104) afviste Arbejdsretten at indføre en tredje, yderligere skærpet bodssats på 152 kr., selvom sygeplejerskerne havde tilsidesat seks pålæg om genoptagelse. Retten fastholdt den skærpede sats på 86 kr. og udtalte:

> *"...det forhold, at der er tale om et følsomt driftsområde med samfundskritiske funktioner... ikke kan føre til, at sygeplejerskerne pålægges en højere skærpet bod end den, som overenskomstansatte på andre områder ville blive pålagt..."*

Denne afgørelse bekræfter princippet om **forudsigelighed og ensartethed** i bodssystemet.

LOV `Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 9, stk. 2`

`Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 2, 5-7`

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Bodskrav for overenskomststridig arbejdsnedlæggelse grundet usikkerhed på stillads (Normens § 17, nr. 2) 27.05.2025

Arbejdsretten · Strid om yderligere skærpelse af timebod ved systematiske arbejdsnedlæggelser blandt sygeplejersker 14.12.2021

§ 3 Systematik-begrebet og betingelser for bodsfritagelse

Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 2 kan bod **ikke** idømmes deltagere i en arbejdsstandsning, der har genoptaget arbejdet inden fællesmødet – medmindre standsningen har **savnet rimelig begrundelse** eller må betragtes som **led i en systematisk aktion**.

I 2022-564 fastslog Arbejdsretten betingelserne for systematik ved to korte arbejdsnedlæggelser på Odense Universitetshospital. Retten lagde vægt på:

- En systematisk aktion foreligger, når der inden for en vis tidsmæssig sammenhæng forekommer to eller flere overenskomststridige nedlæggelser med samme baggrund
- **Bevisbyrden** for systematik hviler altid på arbejdsgiveren
- Planlægning i form af løbesedler og mediekontakt gør ikke i sig selv en spontan aktion til en systematisk handling

Medarbejdere, der kun deltog den første dag, blev frifundet, da arbejdsgiveren ikke løftede bevisbyrden for systematik. Dem der deltog begge dage betalte 50 kr./time, mens deltagere alene fra dag 2 fik nedsat boden til 37 kr./time som forligsrabat.

Bodsfritagelse efter § 12, stk. 6 kan indtræde under **særligt formildende omstændigheder** – herunder når overenskomststridig adfærd fra modpartens side har givet rimelig grund til standsningen, eller når standsningen skyldes trivselsmæssige faktorer, som modparten bærer ansvaret for.

LOV `Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 2, 6`

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Bodsudmåling og vurdering af systematik ved arbejdsnedlæggelser på Odense Universitetshospital 20.09.2022

§ 4 Organisationsansvar og fagforeningens aktive modvirkningspligt

Efter arbejdsretslovens § 12, stk. 4 kan en organisation kun pålægges ansvar, når den har gjort sig delagtig i det påklagede forhold. Hovedaftalens § 2, stk. 4 skærper dette ved at forpligte organisationer til ikke blot at undlade at understøtte overenskomststridige aktioner, men aktivt at hindre dem med **alle rimelige midler**.

I AR2015.0384 idømte Arbejdsretten Cabin Attendants Union (CAU) en bod på **1.000.000 kr.** for brud på Hovedaftalens § 2, stk. 4 i forbindelse med arbejdsnedlæggelser hos SAS i februar-marts 2015. Retten lagde afgørende vægt på, at:

> *"CAU handlede på en måde, som var egnet til at skabe det indtryk hos medlemmerne, at CAU reelt så positivt på arbejdsnedlæggelsen og accepterede den, selv om man... opfordrede medlemmerne til at genoptage arbejdet."*

Formelle pålæg om genoptagelse er altså **ikke tilstrækkelige**, hvis den øvrige kommunikation — presseudtalelser, nyhedsbreve, økonomisk støtte til mødepakker — signalerer accept eller kobling til forhandlingsbetingelser. CAU's kobling mellem genoptagelse af arbejdet og opnåelse af en ny overenskomst i Cimber var skærpende for bodsudmålingen.

Vejledningen om overenskomststridige arbejdsstandsninger mv. i staten uddyber organisationsansvaret: det kan foreligge ved opfordring fra organisationen, økonomisk eller anden støtte, og selv ved ren passivitet over for en kollektiv overtrædelse.

LOV `Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 4`

PRAKSIS **Arbejdsretten** · SAS mod CAU: Millionbod til kabineforening for manglende indsats mod overenskomststridige strejker — 15.12.2016

§ 5 Kædeansvar og hovedentreprenørens sikringspligt

Et af de nyere udviklingstræk i Arbejdsrettens praksis er skærpelsen af **hovedentreprenørers ansvar** for underentreprenørers overenskomstefterlevelse. I 2024-333 og 2024-1092 fastslog Arbejdsretten, at Eurodan-Huse A/S havde overtrådt tiltrædelsesoverenskomstens § 9 ved ikke at sikre, at underentreprenørerne Dankonstrukt og Stor Murer overholdt overenskomsten.

Bestemmelsen forpligter hovedentreprenøren til ved stikprøvekontrol eller på anden måde at sikre overenskomstefterlevelse — **uanset om underentreprenøren selv er overenskomstdækket**. Da begge underentreprenører gik konkurs med samlet underbetaling på 648.448 kr., fastsatte retten boden til 100.000 kr. som rent pønalt element, idet den fravik differenceprincippet:

> *Medarbejderne havde i kraft af underentreprenørernes overenskomstdækning et direkte krav mod disse, og potentielt kunne få kravet dækket via konkursboet eller Lønmodtagernes Garantifond.*

Denne afgørelse er principiel, idet den fastslår:

- Sikringspligten gælder, **selv når underentreprenøren selv er overenskomstdækket**
- Hovedentreprenøren kan ikke undslå sig med uvidenhed, når § 9 blev drøftet under forhandlingerne
- Bodsudmålingen kan fravige differenceprincippet, når medarbejderne har alternative inddrivelsesmuligheder

LOV `Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 1`

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Eurodan-Huse idømt bod for manglende sikring af underentreprenørers overenskomstefterlevelse (§ 9 fortolkning) — 26.05.2025

§ 6 Omgåelse via uægte underentreprise ('arme og ben'-virksomheder)

Et tilbagevendende tema i Arbejdsrettens praksis er spørgsmålet om, hvorvidt brug af underentreprenører reelt udgør en **omgåelse** af overenskomstens aflønningsbestemmelser. Kriterierne for vurderingen er fastlagt i overenskomsterne selv og i fast praksis:

- Udøver den formelle underentreprenør **ledelsesretten** ved udførelsen af arbejdet?
- Er underentreprenøren reelt **ansvarlig for arbejdets kvalitet**?
- Er underentreprenøren **økonomisk ansvarlig** og bærer den **økonomiske risiko**?

I AR2017.0221 og AR2017.0222 fandt Arbejdsretten, at Residens Ejendomme ApS omgik Bygningsoverenskomsten ved at benytte polske enkeltmandsvirksomheder via mellemfirmaet Multi-Job. Projektlederen udøvede reel ledelsesret, fakturaerne var mangelfulde og uden moms, og der forelå ingen dokumentation for mangelgennemgange. Boden blev fastsat til **800.000 kr.**

I 2022-668 idømte Arbejdsretten den litauiske virksomhed A en bod på **250.000 kr.** for omgåelse af Mureroverenskomsten. Kontrakten mellem A og det litauiske selskab B indeholdt ingen konkret opgavebeskrivelse, ingen fordeling af økonomisk risiko, og A's repræsentant havde undladt at oplyse om B's involvering på organisationsmødet – en adfærd retten anså som udtryk for **omgåelseshensigt**.

De afgørende momenter i vurderingen kan opsummeres:

- Hvem **instruerer** den daglige arbejdsindsats og **fordeler** opgaverne?
- Er entreprisekontrakterne **reelle** – med specifikke frister, garantistillelser og prisstruktur?
- Bærer arbejderne den formelle underentreprenørs eller den faktiske arbejdsgivers **arbejdstøj**?
- Er der **dokumentation** for mangelgennemgange og AB-92-processer?

PRAKSIS	**Arbejdsretten** · Bodskrav mod A for omgåelse af mureroverenskomsten via uægte underentreprise	23.09.2024
	Arbejdsretten · Omgåelse af Bygningsoverenskomsten ved brug af 'arme og ben'-virksomheder på byggepladser	26.03.2018

§ 7 Systematisk underbetaling, differencekrav og millionboder

Ved systematisk underbetaling i strid med overenskomsten beregnes boden typisk efter **differenceprincippet**: virksomhedens besparelse (den forskel, der burde have været betalt i overenskomstmæssig løn) tillagt et pønalt element.

Den mest markante afgørelse er FV2018.0125 (Adecco-sagen om Metro Cityring), hvor Adecco blev idømt en samlet bod på **18.350.000 kr.** for systematisk underbetaling af ca. 900 vikarer. Boden omfattede både efterbetaling til organiserede medlemmer (1.850.000 kr.) og differencekrav for uorganiserede (16.500.000 kr.). Retten lagde vægt på:

> *"Adecco har påført medarbejderne udsendt til arbejde på Metro-projektet en ulempe ved en arbejdsplanlægning af arbejde på forskudt tid og holddrift, som ikke er hjemlet i overenskomsten."*

I FV2023-1254 (Storstrømsbroen) tilkendtes 3F et samlet beløb på **10.335.000 kr.** for systematisk underbetaling af udenlandsk arbejdskraft. Retten tilsidesatte virksomhedens ugesedler og lagde i stedet portdata til grund, idet:

> *"I sagen er der så betydelige forskelle mellem Virksomhedens ugesedler og portdata, at dette sammenholdt med de afgivne forklaringer... fører til, at portdata ved fastlæggelse af medarbejdernes arbejdsmængde må lægges til grund."*

I 2025-199 tilkendtes 3F **3.554.363 kr.** for overenskomstbrud ved udenlandsk arbejdskraft — indklagede tog bekræftende til genmæle efter en identisk søster-sag.

Sag	Overtrædelse	Bod/tilkendt beløb
FV2018.0125 (Adecco/Metro)	Systematisk underbetaling af ~900 vikarer	18.350.000 kr.
FV2023-1254 (Storstrømsbroen)	Underbetaling, ugyldige ugesedler	10.335.000 kr.
2025-199 (Bakkebjerg)	Varierende arbejdstid uden hjemmel	3.554.363 kr.

LOV `Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 3`

PRAKSIS
- **Arbejdsretten** · Differencekrav og efterbetaling efter overenskomstbrud med udenlandsk arbejdskraft: Indklagede tager bekræftende til genmæle — 07.10.2025
- **Arbejdsretten** · 3F mod Pk & Ecd I/S: Krav om efterbetaling og differencekrav for systematisk underbetaling af udenlandsk arbejdskraft på Storstrømsbroen — 08.04.2024
- **Arbejdsretten** · Millionbod til Adecco: Overenskomstbrud vedrørende tillægsbetaling på Metro-projektet — 11.02.2020

§ 8 Organisationsfjendtlig adfærd og chikane efter forlig

Organisationsfjendtlig adfærd i strid med Hovedaftalens § 1 — herunder chikane af fagforeningsmedlemmer, afskedigelse motiveret af organisationsforhold og forfølgelse af tillidsrepræsentanter — er bodspådragende og udgør en selvstændig kategori i Arbejdsrettens praksis.

I 2023-78 (ID Forte Group) idømte Arbejdsretten en bod på **250.000 kr.** for fortsat organisationsfjendtlig chikane *efter* et forlig, hvor virksomheden allerede havde anerkendt organisationsfjendtlig adfærd og betalt 100.000 kr. i bod. Retten lagde til grund, at rumænske arbejdere systematisk blev udsat for chikane — udelukkelse fra madordning, nedsættende øgenavne, tvungne rengøringsopgaver og trusler — fordi de havde meldt sig ind i 3F.

Retten fastslog dog et vigtigt princip:

> *"Arbejdsretten skal bemærke, at der ved bodsudmålingen ikke kan lægges vægt på, at overenskomstbruddet er begået af en udenlandsk virksomheds filial her i landet, eller at overenskomstbruddet er begået over for udenlandsk arbejdskraft."*

I 2021-6079 fastsatte Arbejdsretten en bod på **100.000 kr.** for organisationsfjendtlig afskedigelse af en medarbejder, der havde iværksat et tillidsrepræsentantvalg. Retten lagde afgørende vægt på den nære tidsmæssige sammenhæng og den usædvanlige fremgangsmåde (kurerlevering og øjeblikkelig fritstilling):

> *"Ved den nære tidsmæssige sammenhæng mellem afskedigelsen af A og afskedigelsen af B og meddelelsen om, at denne var valgt som tillidsrepræsentant, og den usædvanlige fremgangsmåde ved opsigelserne, er der skabt en stærk formodning for, at årsagen til opsigelsen var As medvirken ved valget."*

I AR2017.0566 (SAS Ground Handling) fastslog retten det grundlæggende princip, at **kompetencen til at pålægge pønale sanktioner er forbeholdt Arbejdsretten**. SGH's inddragelse af ID-billetrettigheder i 6 måneder efter en 2-timers arbejdsnedlæggelse sidestilledes med bod og udgjorde misbrug af ledelsesretten. Bod til SGH: 100.000 kr.

PRAKSIS	**Arbejdsretten** · Bodskrav for fortsat organisationsfjendtlig chikane efter indgået forlig (ID Forte Group S.r.l.)	26.03.2024
	Arbejdsretten · Foreningsfrihedsloven: Godtgørelse for afskedigelse af 3F-medlem efter systematisk chikane og arbejdsulykke	21.11.2022
	Arbejdsretten · Organisationsfjendtlig afskedigelse af fagligt aktiv medarbejder efter tillidsrepræsentantvalg	09.11.2022
	Arbejdsretten · SAS Ground Handlings sanktionering med inddragelse af ID-billetter efter overenskomststridig arbejdsnedlæggelse	08.03.2019

§ 9 Sympatikonflikt, EU-ret og boligtillæg for udenlandsk arbejdskraft

Sympatikonflikten er et lovligt kampskridt, når den har til formål at støtte en lovlig hovedkonflikt. Lovligheden af sympatikonflikter har været prøvet i en række principielle sager med EU-retlige aspekter.

I AR2012.0341 (Restaurant Vejlegården) tog Arbejdsretten stilling til proportionaliteten af 3F's hoved- og sympatikonflikter mod en restaurant, der var medlem af Kristelig Arbejdsgiverforening og allerede overenskomstdækket. Sagen blev grundlæggende for grænsen mellem lovlige kampskridt og uproportionale blokadeforanstaltninger.

I den principielle 2026-sag 253154 fandt Arbejdsretten, at sympatikonflikten mod det litauiske firma MB Steko service var lovlig, og at Bygge- og Anlægsoverenskomstens § 28 om boligtillæg (25 kr./time til medarbejdere, der ikke er bosiddende i Danmark) **ikke strider mod EU-retten**.

Retten lagde afgørende vægt på:

- § 28 er **neutral** i sit kriterium — det er uden betydning om arbejdstageren er dansk eller udenlandsk statsborger
- Det var **ikke godtgjort**, at boligtillægget i praksis rammer udenlandske virksomheder hårdere end danske
- Tillægget er **indført efter aftale mellem arbejdsmarkedets parter** og beskytter de lavest lønnede medarbejdere
- Anmodningen om præjudiciel forelæggelse for EU-Domstolen blev **afvist**

Denne afgørelse har principiel betydning for balancen mellem den frie bevægelighed (TEUF art. 18, 45 og 56) og arbejdsmarkedets parters autonomi til at modvirke social dumping.

PRAKSIS	**Arbejdsretten** · Sympatikonflikt mod litauisk byggefirma lovlig: Boligtillæg for ikke-bosiddende i Bygge- og Anlægsoverenskomsten er ikke i strid med EU-retten	06.05.2026
	Arbejdsretten · Lovlighed af 3F's hoved- og sympatikonflikt mod Restaurant Vejlegården ApS – Proportionalitet og ulovlige kampskridt	29.11.2012

§ 10 Arbejdsretlig identitet ved virksomhedsoverdragelse og konkurs

Spørgsmålet om **arbejdsretlig identitet** – dvs. om et nystiftet selskab hæfter for det oprindelige selskabs overenskomstforpligtelser og bodskrav – opstår typisk ved konkurser og omstruktureringer.

I 2025-463 fastslog Arbejdsretten arbejdsretlig identitet mellem Human Care A/S og Hovedstadens Hjemmehjælp Service ApS. Det nystiftede selskab blev pålagt at betale efterbetaling på **700.000 kr.**, bod på **175.000 kr.** og godtgørelse for uberettigede bortvisninger på **310.909 kr.** Retten lagde vægt på:

> *"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."*

De afgørende kriterier for identitet var: fuldstændigt sammenfald i ejerkreds og ledelse, videreførelse af samme kontrakt med kommunen, overflytning af størstedelen af medarbejderne og identisk skiltning, logo og markedsføring.

Modsat frifandt retten i AR2012.0585 (Moesgaard Meat) det nystiftede selskab, da transaktionen var en handel med et konkursbo repræsenteret af en uafhængig kurator, og der ikke var grundlag for at antage omgåelseshensigt:

> *"Der er ikke grundlag for at antage, at Moesgaard Meat A/S' konkurs, den efterfølgende stiftelse af Moesgaard Meat 2012 A/S og overdragelsesaftalen... skyldtes et ønske om at slippe ud af en gældende overenskomst."*

PRAKSIS	**Arbejdsretten** · Arbejdsretlig identitet mellem Human Care A/S og Hovedstadens Hjemmehjælp Service ApS – efterbetaling og bod	23.03.2026
	Arbejdsretten · Arbejdsretlig identitet efter konkurs: Moesgaard Meat 2012 A/S frifindes for overenskomstforpligtelse	21.04.2015
	Arbejdsretten · Hæftelse for lønkrav efter konkurs: Afvist arbejdsretlig identitet og virksomhedsoverdragelse trods genansættelse hos tidligere ejers personlige firma	19.12.2014

§ 11 Skærpet bod for manglende efterlevelse af fællesmøder og forlig

Manglende eller forsinket efterlevelse af et forlig eller en fællesmødevedtagelse udgør et **selvstændigt overenskomstbrud**, der skærper boden ud over det oprindelige brud.

I AR2012.0553 fastslog Arbejdsretten et klart princip for skærpelse:

> *"Arbejdsretten finder, at det bodsbeløb, som er eller kunne være fastsat i overensstemmelse med aftalen af 8. november 2010, som udgangspunkt passende kan forhøjes med ca. en femtedel heraf, dog mindst med 3.000 kr."*

Dette udgangspunkt kan fraviges ved særlige omstændigheder – fx hvor arbejdstagersiden ikke har fulgt den aftalte forligsprocedure. Princippet sikrer, at fællesmødesystemet har reel gennemslagskraft: virksomheder kan ikke ignorere forlig uden konsekvens.

Vejledningen om overenskomststridige arbejdsstandsninger mv. i staten beskriver den praktiske inddrivelse af bod: boden indeholdes i medarbejdernes løn efter skattetræk, normalt med mindst 250 kr./uge for ugelønnede eller 1.000 kr./måned for månedslønnede, baseret på de navnelister, der fremlægges i Arbejdsretten.

LOV Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12, stk. 7

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Princippet om skærpet bod for manglende efterlevelse af fællesmødeafgørelser vedrørende bidrag til uddannelsesfonde 06.02.2014

§ 12 Sammenfatning: Bodssystemets struktur og udviklingstendenser

Arbejdsrettens bodspraksis danner et sammenhængende system med differentierede sanktionsniveauer alt efter overtrædelsens karakter:

Overtrædelsestype	Typisk bodsniveau	Beregningsprincip
Overenskomststridig arbejdsnedlæggelse	56 kr./time (alm.) / 86 kr./time (skærpet)	Fast timebodstakst
Organisationsansvar (fagforening understøtter aktion)	100.000–1.000.000 kr.	Samlet skøn
Systematisk underbetaling	Op til tocifrede millionbeløb	Differenceprincippet + pønalt tillæg
Omgåelse via uægte underentreprise	250.000–800.000 kr.	Skønsmæssig besparelse
Organisationsfjendtlig chikane	100.000–250.000 kr.	Samlet skøn
Manglende efterlevelse af forlig	+ ca. 1/5 af boden (min. 3.000 kr.)	Forhøjelse af grundbod
Kædeansvar (hovedentreprenørens sikringspligt)	100.000 kr. (rent pønalt)	Fravigelse af differenceprincippet

De seneste års praksis viser flere udviklingstendenser:

- **Skærpet fokus på social dumping**: Sagerne om udenlandsk arbejdskraft på Metro-byggeriet, Storstrømsbroen og diverse byggepladser dokumenterer, at Arbejdsretten anvender differencekrav og millionboder som værn mod systematisk underbetaling
- **Kædeansvar konsolideres**: Eurodan-Huse-dommen fastslår hovedentreprenørens selvstændige sikringspligt, der går ud over ren omgåelse
- **EU-retlig afbalancering**: Sympatikonfliktsagen om boligtillæg viser, at Arbejdsretten opretholder den kollektive overenskomstautonomi over for EU-retlige indsigelser, når bestemmelserne er neutralt formulerede og sagligt begrundede
- **Identitetsgennembrud**: Human Care-sagen udvider rækkevidden af arbejdsretlig identitet, så omstrukturering med fælles ejerkreds og videreførelse af aktiviteter ikke kan frita for overenskomstforpligtelser

Afgrænsning: Fortolkningstvister om overenskomstindhold hører under faglig voldgift; individuelle afskedigelsessager under bortvisning; arbejdsmiljømæssige påbud under arbejdsmiljøpåbud.

LOV Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Sympatikonflikt mod litauisk byggefirma lovlig: Boligtillæg for ikke-bosiddende i Bygge- og Anlægsoverenskomsten er ikke i strid med EU-retten 06.05.2026

Arbejdsretten · Arbejdsretlig identitet mellem Human Care A/S og Hovedstadens Hjemmehjælp Service ApS – efterbetaling og bod 23.03.2026

Arbejdsretten · Eurodan-Huse idømt bod for manglende sikring af underentreprenørers overenskomstefterlevelse (§ 9 fortolkning) 26.05.2025

Arbejdsretten · 3F mod Pk & Ecd I/S: Krav om efterbetaling og differencekrav for systematisk underbetaling af udenlandsk arbejdskraft på Storstrømsbroen 08.04.2024

Arbejdsretten · Millionbod til Adecco: Overenskomstbrud vedrørende tillægsbetaling på Metro-projektet 11.02.2020

REFERENCE Lovgrundlag

4 paragraffer

- Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 9 — stk. 1-2
- Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 12
- Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 14
- Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter § 17

MATERIALE Citerede afgørelser

25 afgørelser

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET 25

06.05.2026	Sympatikonflikt mod litauisk byggefirma lovlig: Boligtillæg for ikke-bosiddende i Bygge- og Anlægsoverenskomsten er ikke i strid med EU-retten	253154
23.03.2026	Arbejdsretlig identitet mellem Human Care A/S og Hovedstadens Hjemmehjælp Service ApS – efterbetaling og bod	2025-463
07.10.2025	Differencekrav og efterbetaling efter overenskomstbrud med udenlandsk arbejdskraft: Indklagede tager bekræftende til genmæle	2025-199
27.05.2025	Bodskrav for overenskomststridig arbejdsnedlæggelse grundet usikkerhed på stillads (Normens § 17, nr. 2)	2023 - 1253
26.05.2025	Eurodan-Huse idømt bod for manglende sikring af underentreprenørers overenskomstefterlevelse (§ 9 fortolkning)	2024-333 og 2024-1092
10.02.2025	Kendelse om uberettiget modregning af dobbelt souschef-tillæg, godtgørelse for ansættelsesbevisbrud og bodsansvar	2024-727
23.09.2024	Bodskrav mod A for omgåelse af mureroverenskomsten via uægte underentreprise	2022-668
08.04.2024	3F mod Pk & Ecd I/S: Krav om efterbetaling og differencekrav for systematisk underbetaling af udenlandsk arbejdskraft på Storstrømsbroen	faglig voldgift 2023-1254
26.03.2024	Bodskrav for fortsat organisationsfjendtlig chikane efter indgået forlig (ID Forte Group S.r.l.)	2023-78
17.01.2023	Malervirksomhed skal betale bod for manglende SH-godtgørelse og køretid, men frifindes for overarbejdskrav grundet variabel arbejdstid	2022-1124
21.11.2022	Foreningsfrihedsloven: Godtgørelse for afskedigelse af 3F-medlem efter systematisk chikane og arbejdsulykke	20220351
09.11.2022	Organisationsfjendtlig afskedigelse af fagligt aktiv medarbejder efter tillidsrepræsentantvalg	2021-6079

20.09.2022	Bodsudmåling og vurdering af systematik ved arbejdsnedlæggelser på Odense Universitetshospital	2022-564
14.12.2021	Strid om yderligere skærpelse af timebod ved systematiske arbejdsnedlæggelser blandt sygeplejersker	2021-1104
11.02.2020	Millionbod til Adecco: Overenskomstbrud vedrørende tillægsbetaling på Metro-projektet	FV2018.0125
10.07.2019	Efterbetaling og bod for overenskomststridig anvendelse af forskudt tid og holddrift på Metro-byggeriet	
08.03.2019	SAS Ground Handlings sanktionering med inddragelse af ID-billetter efter overenskomststridig arbejdsnedlæggelse	AR2017.0566
24.05.2018	3F's konfliktvarsel mod Entreprenør K.P. Marsh ApS fundet lovlig trods indsigelser om forældelse og passivitet	AR2016.0501
26.03.2018	Omgåelse af Bygningsoverenskomsten ved brug af 'arme og ben'-virksomheder på byggepladser	AR2017.0221 og AR2017.0222
15.12.2016	SAS mod CAU: Millionbod til kabineforening for manglende indsats mod overenskomststridige strejker	AR2015.0384
21.04.2015	Arbejdsretlig identitet efter konkurs: Moesgaard Meat 2012 A/S frifindes for overenskomstforpligtelse	AR2012.0585
19.02.2015	Chikane af tillidsrepræsentant (TR) ved Mols-Linien - Brud på Hovedaftalens § 1 (AR2014.0223)	AR2014.0223
19.12.2014	Hæftelse for lønkrav efter konkurs: Afvist arbejdsretlig identitet og virksomhedsoverdragelse trods genansættelse hos tidligere ejers personlige firma	AR2013.0577
06.02.2014	Princippet om skærpet bod for manglende efterlevelse af fællesmødeafgørelser vedrørende bidrag til uddannelsesfonde	AR2012.0553
29.11.2012	Lovlighed af 3F's hoved- og sympatikonflikt mod Restaurant Vejlegården ApS – Proportionalitet og ulovlige kampskridt	AR2012.0341

22 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over tidsbegrænsede ansættelser (lov om tidsbegrænset ansættelse, rammeaftalen 1999/70/EF)

Ligebehandling, kædemisbrug og godtgørelse efter lov nr. 370/2003 og rammeaftalen 1999/70/EF

Version 2 Opdateret 27. jun. 2026 8 afgørelser · 2010–2026 Læs online

INTRODUKTION

Tidsbegrænsede ansættelser reguleres i dansk ret af lov om tidsbegrænset ansættelse (lov nr. 370 af 28. maj 2003, lovbekendtgørelse nr. 907 af 11. september 2008), der gennemfører Rådets direktiv 1999/70/EF om rammeaftalen indgået af EFS, UNICE og CEEP. Loven hviler på to bærende principper: et ligebehandlingsprincip, der forbyder mindre gunstige vilkår for tidsbegrænset ansatte sammenlignet med sammenlignelige fastansatte (§§ 3-4), og et misbrugsforbud, der kræver objektive grunde for fornyelse af successive tidsbegrænsede ansættelser (§ 5). Praksis fra Højesteret, landsretterne, Arbejdsretten og EU-Domstolen viser, at sammenlignelighedsbedømmelsen er en helhedsvurdering af kvalifikationer, færdigheder og arbejdsindhold, at barselsvikariater og projektansættelser normalt udgør gyldige objektive grunde, og at godtgørelsen efter § 8 fastsættes konkret med udgangspunkt i krænkelsens karakter og ansættelsens varighed.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Ligebehandlingsprincippet i § 4, stk. 1, forbyder mindre gunstige vilkår for tidsbegrænset ansatte sammenlignet med sammenlignelige fastansatte, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet.

02 En sammenlignelig fastansat skal udføre samme eller tilsvarende arbejde i samme virksomhed, vurderet ud fra en helhedsbedømmelse af arbejdsindhold, kvalifikationer og færdigheder – overenskomstfællesskab alene er utilstrækkeligt (BS-39382/2018-HJR).

03 Ved kunstnerisk arbejde tillægges individuelle kvalifikationer og udvælgelseskrav særlig vægt ved sammenlignelighedsvurderingen (BS-11386/2020-HJR om korassistenter ved Det Kongelige Teater).

04 Fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelser kan efter § 5, stk. 1, kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i objektive forhold – fx uforudseeligt forfald, midlertidigt øget arbejdsmængde eller arbejdets særlige karakter.

05 Barselsvikariater og sygevikariater er i fast praksis gyldige objektive grunde for fornyelse, også ved skift fra barselsvikar til sygevikar for den samme person.

06 For undervisnings- og forskningspersonale ved statslige og overvejende statsfinansierede institutioner gælder en særregel i § 5, stk. 2: fornyelse kan højst ske to gange uanset objektive grunde.

07 En tidsbegrænset ansat, hvis rettigheder er krænket, kan tilkendes godtgørelse efter § 8, stk. 1 – niveauet fastsættes konkret, typisk 25.000-50.000 kr.

08 Loven viger for kollektive overenskomster, der som minimum gennemfører direktivet (§ 2, stk. 1), og fagretlig behandling i Arbejdsretten eller ved faglig voldgift er den primære vej for overenskomstdækkede ansatte.

09 Successive vikarudsendelser, der ikke er midlertidige, falder uden for vikarlovens anvendelsesområde og kan medføre, at ansættelsen omkvalificeres til tidsubegrænset med funktionærstatus (Højesteret, BS-60017/2024-HJR).

10 EU-Domstolens praksis – navnlig Adeneler (C-212/04), Mangold (C-144/04) og Kücük (C-586/10) – er den primære fortolkningsramme for misbrugsforbuddet i klausul 5 i rammeaftalen.

§ 1 Lovgrundlag, formål og gennemførelse af rammeaftalen 1999/70/EF

Lov om tidsbegrænset ansættelse gennemfører Rådets direktiv 1999/70/EF om den rammeaftale om tidsbegrænset ansættelse, som EFS, UNICE og CEEP indgik den 18. marts 1999. Rammeaftalen har to hovedformål: at forbedre kvaliteten af tidsbegrænsede ansættelser gennem et ikke-diskriminationsprincip og at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.

Som det fremgår af forarbejderne til lovforslaget (L 202, folketingsåret 2002-03):

> *Formålet med aftalen er at forbedre kvaliteten ved tidsbegrænset ansættelse ved at bruge et ikke-diskriminationsprincip, og at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold.*

Loven trådte i kraft den 1. juni 2003 og gælder for tidsbegrænset ansatte lønmodtagere, der ikke er dækket af en kollektiv overenskomst, som gennemfører direktivet, jf. § 2, stk. 1. Lovens personkreds er dermed subsidiær – den viger for overenskomster, der som minimum svarer til direktivets beskyttelsesniveau.

En tidsbegrænset ansat defineres i § 3, stk. 2 som en lønmodtager, hvis ansættelsesforholds ophør er fastsat ud fra objektive kriterier: en bestemt dato, fuldførelse af en opgave, eller en bestemt begivenheds indtræden (fx ophør af barselsorlov). Forarbejderne præciserer, at lønmodtageren ved tiltrædelsen ikke må være i tvivl om betingelserne for ophør – men at det er tilstrækkeligt at angive kriteriet, uden at en præcis dato er nødvendig.

Ikke-konsoliderede ændringer af § 2: Vikarloven (lov nr. 595 af 12. juni 2013) nyaffattede § 2, stk. 2, nr. 1, så loven ikke gælder for lønmodtagere omfattet af vikarloven. FGU-loven (lov nr. 745 af 8. juni 2018)

ændrede § 2, stk. 2, nr. 2, fra elever under lov om erhvervsgrunduddannelse til elever under lov om forberedende grunduddannelse. Begge ændringer er vedtagne men endnu ikke konsolideret i lovbekendtgørelsen.

Lovens afgrænsning mod tilgrænsende regelsæt er vigtig: vikarbureauudsendelse behandles under vikaransatte-, freelance under lønmodtager vs. selvstændig, usaglig opsigelse før udløb under usaglig opsigelse, og overenskomstbod under overenskomstovertrædelse.

LOV Lov om tidsbegrænset ansættelse § 1 Lov om tidsbegrænset ansættelse § 2, stk. 1 Lov om tidsbegrænset ansættelse § 3, stk. 2

§ 2 Ligebehandlingsprincippet og sammenligneligheds-bedømmelsen (§§ 3-4)

Kernebestemmelsen er § 4, stk. 1: ansættelsesvilkårene for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstige end de, der gælder for en *sammenlignelig fastansat*, hvis forskelsbehandlingen udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed og ikke i objektive forhold.

En sammenlignelig fastansat defineres i § 3, stk. 4 som en fastansat i samme virksomhed, der udfører *samme eller tilsvarende arbejde*, idet der tages hensyn til kvalifikationer og færdigheder. Forarbejderne præciserer, at "tilsvarende arbejde" vil sige arbejde, der ligger på linje med det, den tidsbegrænset ansatte udfører.

Højesteret har i to principielle domme præciseret denne bedømmelse:

Måleassistenter ved Styrelsen for Dataforsyning og Effektivisering – BS-39382/2018-HJR (17. december 2019): Fire tidsbegrænset ansatte måleassistenter påstod forskelsbehandling i forhold til fastansatte specialarbejdere. Højesteret fastslog:

> *For at kunne bruges som sammenligningsperson skal den fastansatte således udføre samme eller tilsvarende arbejde som den tidsbegrænset ansatte. Det forhold, at den fastansatte og den tidsbegrænset ansatte måtte være omfattet af samme overenskomst, er efter Højesterets opfattelse ikke i sig selv tilstrækkeligt til, at der er tale om samme eller tilsvarende arbejde.*

Højesteret frifandt styrelsen, da de fastansatte specialarbejdere udførte servicearbejde (post, snerydning, mødeopstilling), som var væsensforskelligt fra praktisk landmåling. Også den fastansatte B, der gennemgik måleteknikeruddannelse og fik holdansvar, og den erfarne F, der varetog selvstændige forberedelses- og revisionsopgaver, fandtes ikke sammenlignelige.

Korassistenter ved Det Kongelige Teater – BS-11386/2020-HJR (24. februar 2021): Centralorganisationen af 2010 påstod forskelsbehandling af tidsbegrænset ansatte korassistenter i forhold til de 40 fastansatte korsangere. Højesteret udtalte:

> *Højesteret finder, at der ved vurderingen af, om der foreligger en sammenlignelig situation, må lægges afgørende vægt på, at der er tale om kunstnerisk arbejde, hvor de ansattes kvalifikationer og færdigheder er af særlig betydning.*

Retten tiltrådte, at de fastansatte sangere – udvalgt gennem strenge auditions og med pligt til soloroller – som *gruppe* betragtet besad højere kvalifikationer end assistentgruppen. Sammenlignelighed blev afvist.

Kofoeds Skoles Oplysningsforbund – BS-2047/2009-OLR (29. november 2010): Østre Landsret vurderede, om undervisere i folkeoplysende virksomhed kunne sammenlignes med daghøjskolelærere efter § 3, stk. 5. Landsretten afviste sammenligneligheden og lagde særligt vægt på formåls-, målgruppe- og undervisningsforskelle.

LOV	Lov om tidsbegrænset ansættelse § 3, stk. 4, 5	Lov om tidsbegrænset ansættelse § 4, stk. 1
PRAKSIS	**Højesteret** · Sammenlignelighed mellem fastansatte og tidsbegrænset ansatte korsangere ved Det Kongelige Teater	24.02.2021
	Højesteret · Fortolkning af 'samme eller tilsvarende arbejde' i lov om tidsbegrænset ansættelse	17.12.2019
	Landsretten · Afgørelse om lønvilkår for undervisere i Kofoeds Skoles Oplysningsforbund	29.11.2010

§ 3 Værnet mod kædemisbrug – objektive grunde for fornyelse (§ 5)

§ 5, stk. 1 er lovens misbrugsforbud: fornyelse af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelsesforhold kan kun ske, hvis fornyelsen er begrundet i *objektive forhold*. Bestemmelsen opregner tre eksempler:

1. Uforudseeligt forfald (sygdom, graviditet, barsel, orlov, borgerligt ombud)
2. Ophør af tids- eller opgavebestemt akkord
3. Nødvendig løsning af en oprindelig bestemt arbejdsopgave af midlertidig karakter

Listen er ikke udtømmende. Forarbejderne til den oprindelige lov præciserer:

> *En objektiv begrundelse kan således være en ansats uforudseelige forfald, fx på grund af sygdom eller orlov. Den tidsbegrænset ansatte kan således være ansat i et barselsvikariat for én konkret ansat og efterfølgende blive ansat tidsbegrænset i et barselsvikariat for en anden konkret ansat. Eller den tidsbegrænset ansatte kan være barselsvikar og efterfølgende sygevikar for den samme person.*

Forarbejderne understreger, at vurderingen af, om en fornyelse er objektivt begrundet, beror på en *konkret vurdering* af ansættelsesforholdet, og at der skal tages hensyn til behovene inden for bestemte sektorer og erhverv.

Tidsmæssig sammenhæng: Der skal foreligge en vis tidsmæssig sammenhæng mellem de successive ansættelser. Sæsonansættelser vil sædvanligvis ikke have en sådan sammenhæng, men udgør i stedet adskilte ansættelsesforhold. Lovforslaget ændrede ikke eksisterende praksis om denne sondring.

Undtagelse for undervisning og forskning (§ 5, stk. 2): For ansatte ved statslige og overvejende statsfinansierede undervisnings- og forskningsinstitutioner gælder en særregel: fornyelse kan højst ske *to gange*, uanset om der foreligger objektive grunde. Bestemmelsen afspejler, at det på disse områder er vanskeligt at angive objektive begrundelser, idet behovet for fornyelse er begrundet i sektorens særlige karakter – herunder udsving i studiesøgning og midlertidige forskningsbevillinger.

Projektansættelser er typisk en gyldig objektiv grund, når projektet har en klart afgrænset varighed og opgave. Barselsvikariater og afløsning for langtidssygemeldte er i fast praksis objektivt begrundede fornyelser.

Overtrædelse af § 5 kan medføre, at ansættelsesforholdet omkvalificeres til tidsubegrænset, jf. den EU-retlige Adeneler-doktrin (C-212/04), og udløser godtgørelse efter § 8, stk. 1.

LOV	Lov om tidsbegrænset ansættelse § 5, stk. 1, 2	Lov om tidsbegrænset ansættelse § 8, stk. 1

§ 4 Godtgørelse ved krænkelse af loven (§ 8)

§ 8 indeholder fire selvstændige godtgørelses- og erstatningshjemler:

- **§ 8, stk. 1:** En lønmodtager, hvis rettigheder i henhold til loven er krænket, kan tilkendes en *godtgørelse* – dette er den generelle sanktionsbestemmelse, der dækker overtrædelse af både ligebehandlingsprincippet (§ 4) og misbrugsforbuddet (§ 5).
- **§ 8, stk. 2:** En lønmodtager, hvis løn i strid med loven er lavere end en sammenlignelig fastansats, har krav på *forskellen* – dvs. et krav om efterbetaling.
- **§ 8, stk. 3:** Repressalieværn – afskediges en lønmodtager, fordi denne har rejst krav efter loven, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse.
- **§ 8, stk. 4:** For overenskomstdækkede lønmodtagere kan sager, der ikke behandles fagretligt, afgøres ved de civile domstole.

Godtgørelsesniveauer i praksis: Niveauet fastsættes konkret. I BS-60017/2024-HJR (18. juni 2026, Boeing-sagen) tilkendte Højesteret 25.000 kr. i godtgørelse efter § 8, stk. 1, for overtrædelse af § 5 i forbindelse med successive vikarudsendelser over 3 år og 8 måneder. I Højesterets praksis vedrørende sammenlignelighed (BS-11386/2020-HJR og BS-39382/2018-HJR) blev arbejdsgiveren frifundet, hvorfor godtgørelsesspørgsmålet ikke blev aktuelt.

Samspil med ansættelsesbevisloven: Manglende oplysning om ansættelsens tidsbegrænsning eller udløbstidspunkt i ansættelsesbeviset udløser selvstændig godtgørelse efter lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår. I BS-48385/2023-HJO (21. maj 2024) tilkendte Retten i Holstebro en efterskolelærer 10.000 kr. i godtgørelse for et ansættelsesbevis, der indeholdt forældede og vildledende vilkår om en tidsbegrænset ansættelse.

Samspil med funktionærloven: Tidsbegrænset ansatte funktionærer udløser ikke funktionærlovens § 2 a--fratrædelsesgodtgørelse ved ansættelsens naturlige udløb. Men opsiger arbejdsgiveren *før* det aftalte udløb, aktiveres funktionærlovens opsigelses- og godtgørelsesregler parallelt med krav efter § 8.

LOV	Funktionærloven § 2a · Lov om tidsbegrænset ansættelse § 8, stk. 1, 2, 3	
PRAKSIS	**Højesteret** · Højesteret: Samspillet mellem vikarloven og funktionærloven – hvornår er en vikarudsendelse "midlertidig"?	18.06.2026
	Byretten · Efterskolelærers krav om godtgørelse for opsigelse på skævt tidspunkt og mangelfuldt ansættelsesbevis	21.05.2024

§ 5 Samspillet med vikarloven og funktionærloven – Højesterets principielle dom fra juni 2026

Højesteret afsagde den 18. juni 2026 en principiel dom i to sammenlagte sager – BS-60017/2024-HJR og BS-60105/2024-HJR – der afklarede samspillet mellem vikarloven, funktionærloven og lov om tidsbegrænset ansættelse.

Sagerne angik tre vikarer udsendt via Flair Group A/S (tidligere Adecco) til henholdsvis Boeing (3 år 8 måneder, 4 forlængelser) og Siemens Wind Power (ca. 2 år, 7 forlængelser).

Hovedreglen: Vikarer, der er omfattet af vikarloven § 1, stk. 1, kan *ikke* samtidig anses for funktionærer. I forhold til vikarbureauet indtager de ikke en tjenestestilling, fordi instruktionsbeføjelsen er delegeret til brugervirksomheden.

Undtagelsen: Hvis en udsendelse *ikke* kan anses for midlertidig, falder den uden for vikarloven. I den situation er lønmodtageren i en tjenestestilling i forhold til vikarbureauet og er dermed omfattet af funktionærloven.

Midlertidighedstesten: Højesteret opstillede følgende test:

> *Varigheden af en udsendelse eller antallet af forlængelser bringer ikke i sig selv ansættelsesforholdet uden for vikarlovens anvendelsesområde. Den samlede varighed må dog ikke være længere, end hvad der med rimelighed kan anses som midlertidigt under hensyntagen til alle relevante omstændigheder, **og** varigheden skal objektivt kunne forklares med forhold, der understøtter, at brugervirksomheden har et sagligt behov for at tidsbegrænse udsendelserne.*

Boeing-sagen (ikke midlertidig): Flair Group kunne ikke dokumentere, at det var tilsigtet, at udsendelserne skulle være midlertidige. Vikarloven fandt ikke anvendelse, og vikaren blev anset for funktionær med krav på løn i opsigelsesperiode (4 måneder) og 25.000 kr. i godtgørelse efter lov om tidsbegrænset ansættelse § 8, stk. 1.

Siemens-sagen (midlertidig): IT-supportfunktionen hos Siemens skulle nedlægges som led i outsourcing – en objektiv forklaring på forlængelserne. Vikarloven fandt anvendelse, og krav om ligebehandling efter vikarloven § 3, stk. 1 henhører under Arbejdsrettens enekompetence.

Dommen illustrerer, at successive forlængelser af vikaransættelser vurderes efter samme type af objektiv-begrundelse-test som § 5 i lov om tidsbegrænset ansættelse, og at manglende dokumentation for midlertidighed kan udløse funktionærstatus.

LOV Funktionærloven § 1, stk. 2 · Lov om tidsbegrænset ansættelse § 8, stk. 1 · Vikarloven § 1, stk. 1 · Vikarloven § 3, stk. 1, 4

PRAKSIS
- **Højesteret** · Højesteret: Samspillet mellem vikarloven og funktionærloven – hvornår er en vikarudsendelse "midlertidig"? — 18.06.2026
- **Højesteret** · Vikarloven og funktionærloven: Midlertidighedskravet ved successive vikarudsendelser til Boeing og Siemens – Højesteret præciserer retstilstanden — 18.06.2026

§ 6 EU-Domstolens fortolkningsramme – rammeaftalens klausul 5

EU-Domstolens praksis udgør den primære fortolkningsramme for lov om tidsbegrænset ansættelse, da loven gennemfører rammeaftalen 1999/70/EF. De mest centrale afgørelser er:

Adeneler (C-212/04): Grundstenen for misbrugsforbuddet. EU-Domstolen fastslog, at begrebet "objektive grunde" i klausul 5 i rammeaftalen skal fortolkes således, at det omfatter præcise og konkrete omstændigheder, der kendetegner en bestemt aktivitet, og som i den bestemte sammenhæng kan begrunde anvendelsen af successive tidsbegrænsede ansættelseskontrakter. Domstolen præciserede, at nationale foranstaltninger skal indeholde *effektive og bindende* misbrugsbegrænsninger – et krav, der afspejles i den danske § 5's krav om objektive forhold.

Mangold (C-144/04): Fastslog, at national lovgivning, der generelt tillader successive tidsbegrænsede ansættelser af ældre arbejdstagere uden objektive begrænsninger, strider mod rammeaftalen og det generelle princip om forbud mod aldersdiskrimination.

Kücük (C-586/10): Præciserede, at et midlertidigt behov for vikariater – herunder barselsvikariater – i princippet kan udgøre en objektiv grund, selv ved gentagne fornyelser. Domstolen understregede dog, at den nationale ret skal foretage en *konkret vurdering* af, om de gentagne fornyelser reelt tjener til at dække et midlertidigt behov, eller om arbejdsgiveren i virkeligheden dækker et permanent behov.

KG (C-681/18) og Daimler (C-232/20): Vedrørte vikarudsendte. EU-Domstolen fastslog, at vikardirektivet har til formål at sikre, at vikararbejde hos samme brugervirksomhed ikke ender med at blive en permanent situation, og at misbrug foreligger, hvis successive udsendelser fører til en tjenesteperiode, der er længere, end hvad der med rimelighed kan anses for midlertidigt. Disse domme blev centralt citeret af Højesteret i Boeing/Siemens-dommen fra 2026.

Senere praksis omfatter domme om operafonde (C-654/24 og C-668/24), honorære dommere (C-253/24) og begrundelseskravet, der bekræfter den konsoliderede EU-retlige standard om, at nationale retter ved successive fornyelser skal foretage en helhedsbedømmelse af alle relevante omstændigheder.

PRAKSIS

Højesteret · Højesteret: Samspillet mellem vikarloven og funktionærloven – hvornår er en vikarudsendelse "midlertidig"? 18.06.2026

Højesteret · Vikarloven og funktionærloven: Midlertidighedskravet ved successive vikarudsendelser til Boeing og Siemens – Højesteret præciserer retstilstanden 18.06.2026

§ 7 Den tidsbegrænsede ansættelse som kontraktform – opsigelse, udløb og bevisbyrde

En tidsbegrænset ansættelse udløber automatisk ved den aftalte dato, opgavens fuldførelse eller begivenhedens indtræden. Opsigelse kræves ikke – med mindre kontrakten indeholder en opsigelsesklausul. Uenighed om, hvorvidt ansættelsen faktisk er tidsbegrænset, afgøres efter bevisbyrdereglerne: det er den, der påstår tidsbegrænsning, der har bevisbyrden.

Forarbejderne til § 3 præciserer:

> *Hvis der i en konkret situation opstår tvivl om, hvorvidt der er indgået en aftale om en tidsbegrænset ansættelse, er det den, der påstår, at der er indgået en aftale om en tidsbegrænset ansættelse, der har bevisbyrden for dette.*

Løn i kontraktperioden: I BS-43785/2020-HOL (23. september 2021) fastslog Retten i Holstebro, at en landbrugsmedarbejder med tidsbegrænset kontrakt til 31. maj 2020 havde krav på løn i hele perioden, da arbejdsgiveren ikke kunne bevise, at han mundtligt havde opsagt medarbejderen. Retten tilkendte 140.625 kr. i ubetalt løn.

Handelsagentaftaler: I U.2018.2387H (21. juni 2018) fastslog Højesteret, at en tidsbegrænset handelsagentaftale med udtrykkelig toårig varighed var uopsigelig i perioden, og at arbejdsgiverens opsigelse før tid udgjorde en misligholdelse. Dommen illustrerer det generelle princip om, at tidsbegrænsning kan indebære gensidig uopsigelighed, medmindre andet er aftalt.

Ansættelsesbeviskravet: Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår kræver skriftlig oplysning om udløbstidspunkt eller den objektive betingelse for ophør. Manglende eller ukorrekt oplysning udløser selvstændig godtgørelse – typisk 10.000 kr. ved konkret tvist – uafhængigt af eventuel godtgørelse efter § 8 i lov om tidsbegrænset ansættelse.

LOV `Lov om tidsbegrænset ansættelse § 3, stk. 2`

PRAKSIS

Højesteret · Erstatning for uberettiget opsigelse af en tidsbegrænset handelsagentaftale	21.06.2018
Byretten · Efterskolelærers krav om godtgørelse for opsigelse på skævt tidspunkt og mangelfuldt ansættelsesbevis	21.05.2024
Byretten · Arbejdsgiver dømt til at betale løn i tidsbegrænset ansættelse efter manglende bevis for opsigelse	23.09.2021

§ 8 Overenskomstundtagelsen og den fagretlige kompetencefordeling (§ 2)

Lovens § 2, stk. 1 er en central bestemmelse: loven gælder *ikke* for lønmodtagere, der i henhold til kollektiv overenskomst er sikret rettigheder, der som minimum svarer til direktivets. DA/LO-området, det (amts)kommunale område og SALA/LO-området har implementeringsaftaler, der opfylder dette krav.

For overenskomstdækkede ansatte er den primære vej til beskyttelse derfor den fagretlige – Arbejdsretten eller faglig voldgift. § 8, stk. 4 præciserer, at sager om overenskomstbaserede rettigheder, der *ikke* bliver behandlet fagretligt, kan afgøres ved de civile domstole.

Højesteret har i flere domme taget stilling til denne kompetencefordeling. I Boeing/Siemens-dommen fra 2026 fastslog retten, at krav om ligebehandling efter vikarloven § 3, stk. 1 for overenskomstdækkede vikarer henhører under Arbejdsrettens enekompetence, og at de almindelige domstole derfor ikke kan tage stilling til disse krav.

Faglig voldgift dominerer praksis om kædemisbrug. Kendte afgørelser som FV2023.775, FV 2020.1219, FV2016.0092 og FV2016.0093 (om TR-beskyttelse og omgåelse af Industriens Overenskomst) samt FV2014.0139 (gymnasielærer) har udviklet en rig praksis, der supplerer den sparsomme domstolspraksis om § 5.

Forarbejderne fremhæver denne arbejdsdeling som en bevidst konsekvens af den danske model:

> *Da kollektive overenskomster, der implementerer direktivet, ikke er omfattet af loven i medfør af forslaget til § 2, fremgår en lignende bestemmelse [om overenskomstfastsatte rammer for fornyelser] ikke af lovforslaget.*

LOV `Lov om tidsbegrænset ansættelse § 2, stk. 1` `Lov om tidsbegrænset ansættelse § 8, stk. 4`

PRAKSIS

Højesteret · Højesteret: Samspillet mellem vikarloven og funktionærloven – hvornår er en vikarudsendelse "midlertidig"?	18.06.2026

§ 9 Sammenfatning og praksismønstre

Praksis vedrørende lov om tidsbegrænset ansættelse tegner følgende hovedmønstre:

•

Sammenlignelighedsbedømmelsen er restriktiv: Højesteret foretager en helhedsvurdering af arbejdsindhold, kvalifikationer og færdigheder og afviser sammenlignelighed, hvor opgaver, udvælgelseskrav eller ansvarsniveauer adskiller sig væsentligt. Overenskomstfællesskab alene er utilstrækkeligt.

- **Kædemisbrugsforbuddet** kræver konkrete, objektivt dokumenterbare grunde for hver fornyelse. Barselsvikariater, sygevikariater og projektansættelser med klart afgrænset varighed er gyldige grunde. For undervisnings- og forskningsinstitutioner gælder en forenklet regel med højst to fornyelser.
- **Godtgørelsesniveauet** er moderat – typisk 25.000-50.000 kr. – og fastsættes konkret. Krav om lønforskellen (§ 8, stk. 2) forudsætter dokumenteret sammenlignelighed, som sjældent konstateres.
- **Samspillet med andre love** er komplekst: vikarloven afgrænser personkredsen; funktionærloven aktiveres ved ikke-midlertidige vikarudsendelser; ansættelsesbevisloven kræver skriftlig oplysning om udløbstidspunktet.
- **EU-Domstolens praksis** er den primære fortolkningsramme, navnlig vedrørende begrebet "objektive grunde" og konsekvenserne af misbrug (Adeneler-doktrinen om omkvalificering).
- **Fagretlig behandling** dominerer for overenskomstdækkede ansatte, og lovens reelle anvendelsesområde er dermed primært den del af arbejdsmarkedet, der ikke er dækket af implementeringsaftaler.

PRAKSIS	**Højesteret** · Højesteret: Samspillet mellem vikarloven og funktionærloven – hvornår er en vikarudsendelse "midlertidig"?	18.06.2026
	Højesteret · Sammenlignelighed mellem fastansatte og tidsbegrænset ansatte korsangere ved Det Kongelige Teater	24.02.2021
	Højesteret · Fortolkning af 'samme eller tilsvarende arbejde' i lov om tidsbegrænset ansættelse	17.12.2019
	Byretten · Arbejdsgiver dømt til at betale løn i tidsbegrænset ansættelse efter manglende bevis for opsigelse	23.09.2021

REFERENCE Lovgrundlag

4 paragraffer

Lov om tidsbegrænset ansættelse § 3	stk. 4	Lov om tidsbegrænset ansættelse § 4	stk. 1
Lov om tidsbegrænset ansættelse § 5	stk. 1, 2	Lov om tidsbegrænset ansættelse § 8	stk. 1

MATERIALE Citerede afgørelser

8 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 5

18.06.2026	Højesteret: Samspillet mellem vikarloven og funktionærloven – hvornår er en vikarudsendelse "midlertidig"?	10802-13870
18.06.2026	Vikarloven og funktionærloven: Midlertidighedskravet ved successive vikarudsendelser til Boeing og Siemens – Højesteret præciserer retstilstanden	60017-2024--og-60105-2024
24.02.2021	Sammenlignelighed mellem fastansatte og tidsbegrænset ansatte korsangere ved Det Kongelige Teater	bs-11386-2020-hjr
17.12.2019	Fortolkning af 'samme eller tilsvarende arbejde' i lov om tidsbegrænset ansættelse	bs-39382-2018-hjr
21.06.2018	Erstatning for uberettiget opsigelse af en tidsbegrænset handelsagentaftale	238-2017

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS		1
29.11.2010	Afgørelse om lønvilkår for undervisere i Kofoeds Skoles Oplysningsforbund	5346-6413

BYRETTEN · FØRSTE INSTANS		2
21.05.2024	Efterskolelærers krav om godtgørelse for opsigelse på skævt tidspunkt og mangelfuldt ansættelsesbevis	9841-11508
23.09.2021	Arbejdsgiver dømt til at betale løn i tidsbegrænset ansættelse efter manglende bevis for opsigelse	1191-1446

23 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over tjenestemænds retsstilling — disciplinæransvar, uansøgt afsked og rådighedsløn

Decorumpligt, tjenstligt forhør, § 28-afsked og rådighedsløn efter tjenestemandsloven

Version 2 Opdateret 22. jul. 2026 17 afgørelser · 2012–2025 Læs online

INTRODUKTION

Tjenestemandsansættelsen er en offentligretlig ansættelsesform, hvor pligter, disciplinæransvar, afskedigelsesprocedure og lønbeskyttelse er reguleret direkte i tjenestemandsloven i stedet for i funktionærloven og overenskomsterne. Retsstillingen hviler på tre søjler: en skærpet pligtside (decorum- og lydighedspligten i § 10 og pligten til at tåle ændringer og forflyttelse efter §§ 12-13), en lovbunden disciplinærproces (suspension efter § 19, tjenstligt forhør efter §§ 20-23 og sanktionskataloget i § 24) og en økonomisk kompensation ved stillingsnedlæggelse (rådighedsløn efter § 32). Praksis fra Højesteret, EU-Domstolen og Folketingets Ombudsmand viser, at de materielle betingelser er sparsomt regulerede i loven og derfor udfyldes af almindelige forvaltningsretlige grundsætninger — navnlig proportionalitetsprincippet, skærpede beviskrav og en ulovbestemt udvidet partshøringspligt, der går videre end forvaltningslovens § 19.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Grundbetingelsen for disciplinær straf efter tjenestemandslovens § 24 er, at der objektivt foreligger en tjenstlig forseelse, og at forholdet kan tilregnes tjenestemanden som forsætligt eller uagtsomt.

02 Tjenestemandsloven angiver ikke, hvilken af sanktionerne i § 24 der skal vælges; sanktionsvalget er skønsmæssigt, men bundet af proportionalitetsprincippet og forbuddet mod usaglige kriterier.

03 Overførelse til andet arbejdssted eller anden stilling, degradation og afsked som disciplinærstraf kan aldrig ske uden forudgående tjenstligt forhør, medmindre forholdet er fastslået ved dom.

04 Tjenestemanden har ret til ikke at udtale sig om den sagsfremstilling, der udleveres efter § 20, stk. 1, og efter ombudsmandens praksis heller ikke pligt til at udtale sig under indledende tjenstlige afhøringer, når sagen kan ende med en alvorligere sanktion.

05 Styrelsens afgørelse efter § 24 kan kun bygge på forhold, der har været genstand for forudgående forhør; inddrages et nyt forhold, skal forhøret genoptages.

06 Ved siden af forvaltningslovens § 19 gælder en ulovbestemt udvidet partshøringspligt i sager om disciplinær afsked og om diskretionær afsked begrundet i uegnethed eller samarbejdsvanskeligheder — myndigheden skal give en (normalt skriftlig) redegørelse for sin foreløbige retlige kvalifikation og sine bevismæssige vurderinger.

07 Samarbejdsvanskeligheder kan kun bære en afskedigelse, hvis de har betydelig negativ indflydelse på opgavevaretagelsen, klart kan knyttes til den pågældende, ikke hovedsagelig skyldes andre, og myndigheden forgæves har forsøgt mindre vidtgående skridt.

08 Beviskravet skærpes med indgrebets intensitet: der må ikke kunne rejses rimelig tvivl om, at der faktisk har foreligget afskedsbegrundende samarbejdsproblemer.

09 En tjenstlig advarsel — også en diskretionær advarsel givet uden for § 24 — er en afgørelse i forvaltningslovens forstand og skal selv være proportional.

10 Suspension efter § 19 forudsætter grundet mistanke om et forhold, der betager tjenestemanden den fornødne tillid, og myndigheden skal søge forhør eller strafforfølgning gennemført hurtigst muligt.

11 Rådighedsløn efter § 32 forudsætter, at stillingen reelt er nedlagt som følge af ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform; en geografisk omplacering med uændrede opgaver er ikke en stillingsnedlæggelse.

12 Begrebet "hidtidig løn" i § 32, stk. 1, skal forstås i sammenhæng med § 55, stk. 2, hvorefter løndele, der kompenserer for overarbejde, merarbejde eller arbejde på ubekvemme tidspunkter, ikke indgår.

13 Aldersgrænsen for rådighedsløn i § 32, stk. 4, nr. 2, blev ophævet med virkning fra 1. januar 2017, fordi EU-Domstolen i C-546/11, Toftgaard, fandt den i strid med beskæftigelsesdirektivets artikel 2 og artikel 6, stk. 1.

14 Kravet på rådighedsløn er et formueretligt krav og forrentes efter renteloven.

15 Tjenestemandsretten er en egentlig domstol med formand udpeget af Højesterets præsident, men dens saglige kompetence er begrænset til aftalefortolkning og kollektive overtrædelser af § 10; individuelle disciplinær- og afskedigelsessager hører under de almindelige domstole.

§ 1 Decorumkravet i § 10 og pligten til at tåle ændringer i tjenesten

Tjenestemandsforholdets pligtside er samlet i en enkelt, meget bredt formuleret bestemmelse. Efter tjenestemandslovens § 10 skal tjenestemanden

> *»samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.«*

Bestemmelsen rummer både en lydighedspligt og et decorumkrav, og den rækker udtrykkeligt ud over tjenesten. Finansministeriets vejledning om god adfærd i det offentlige fremhæver, at kravene til offentligt ansattes

adfærd »udspringer af tjenestemandsloven, men gælder for alle offentligt ansatte«, og at der som udgangspunkt foreligger en tjenesteforseelse, hvis en ansat ikke overholder de regler, der gælder for stillingen. Vejledningen afgrænser samtidig forseelsesbegrebet nedadtil: der er *ikke* tale om en tjenesteforseelse, hvis den ansatte blot ikke er dygtig nok, eller hvis der opstår samarbejdsvanskeligheder.

Dertil kommer den særlige pligt til at tåle ændringer i ansættelsesforholdet. Efter § 12, stk. 1 har tjenestemanden inden for sit ansættelsesområde pligt til at underkaste sig ændringer i tjenesteforretningernes omfang og beskaffenhed, som ikke ændrer tjenestens karakter, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende. I samme omfang kan det pålægges den pågældende at overtage en anden stilling. Går pålægget ud over ansættelsesområdet, kræves tilslutning fra det nævn, der er nedsat efter § 13, jf. § 12, stk. 2 og stk. 3.

Grænsen for, hvad der er en »passende« stilling, er prøvet af Højesteret i Sag 71/2011 om omplacering af en tjenestemandsansat lærer, hvor både § 12, stk. 1 og § 32, stk. 1 var i spil — vurderingen af, om der er anvist en passende stilling, er netop bindeleddet mellem forflyttelsespligten og retten til rådighedsløn. Den geografiske dimension er senest behandlet af Højesteret den 9. april 2025 i BS-35254/2024-HJR og BS-34985/2024-HJR og BS-35254/2024-HJR, der angår tålegrænserne for mertransporttid ved flytning af arbejdsstedet i Skatteforvaltningen efter § 12.

Den økonomiske modvægt til forflyttelsespligten er § 55, stk. 1: overgår tjenestemanden i medfør af § 12 eller af anden årsag, der ikke kan tilregnes den pågældende, til en anden passende stilling med lavere løn, bevares lønnen i den hidtidige stilling. Uden for §§ 45-47 og § 55 kan tjenestemanden ikke oppebære løn eller andre ydelser for tjenestemandsstillingens pligter, jf. § 18.

LOV `Tjenestemandsloven § 10` `Tjenestemandsloven § 12, stk. 1-3` `Tjenestemandsloven § 13, stk. 1` `Tjenestemandsloven § 18` `Tjenestemandsloven § 55, stk. 1`

PRAKSIS
- **Højesteret** · Højesteretsdom om arbejdsstedsflytning i Skatteforvaltningen — 09.04.2025
- **Højesteret** · Højesterets afgørelse om tålegrænser for mertransporttid ved geografisk flytning af arbejdssted i Skatteforvaltningen — 09.04.2025
- **Højesteret** · Vurdering af "passende stilling" for tjenestemandsansat lærer ved omplacering — 12.12.2012

§ 2 Suspension og midlertidig overførsel efter § 19 — mistanke, tillid og 2/3-løn

Suspension er ikke en sanktion, men et foreløbigt retsmiddel. Efter § 19, stk. 1 kan en tjenestemand suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde, når vedkommende har

> *»pådraget sig grundet mistanke om et forhold, der betager ham den tillid, som bestridelsen af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at han vedblivende udfører sit hidtidige arbejde.«*

Forhold, der udløser indskriden efter stk. 1, og som ikke gøres til genstand for strafferetlig forfølgning, skal behandles ved disciplinær undersøgelse efter §§ 20-24, jf. § 19, stk. 2.

De nærmere vilkår fastsættes administrativt. Cirkulære om suspension mv. og ulovlig udeblivelse fastslår, at afgørelsen træffes af vedkommende minister eller den, ministeren bemyndiger dertil, og at myndigheden — i det omfang den har indflydelse herpå — skal »søge tjenstligt forhør eller strafferetlig forfølgning gennemført hurtigst muligt«. Indtil suspensionsafgørelsen foreligger, kan ledelsen på tjenestestedet bestemme, at tjenestemanden sættes fra tjeneste, men skal så hurtigst muligt tage stilling til, om et af retsmidlerne skal anvendes.

Lønvirkningerne er trinvise og illustrerer, at suspension er mere indgribende end fritagelse fra tjeneste:

Situation	Løn
Suspension	2/3 af sædvanlig løn ekskl. særlige ydelser
Midlertidig overførsel til andet arbejde efter § 19	Sædvanlig løn for egen stilling ekskl. særlige ydelser
Sat fra tjeneste (før afgørelse)	Sædvanlig løn ekskl. særlige ydelser
Suspenderet og anholdt/varetægtsfængslet	Ingen ret til løn; indeholdt løn efterbetales ved påtaleopgivelse eller frifindelse

Cirkulæret bemærker udtrykkeligt, at reglerne om suspension mv. »ikke gælder for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene, da de ikke er omfattet af tjenestemandslovens § 19, jf. lovens § 34, stk. 3 og 4«.

Suspensionsperioden kan i praksis blive lang, og ombudsmandspraksis viser, at følgevirkningerne skal håndteres udtrykkeligt. I sagen om vidnepligt ved indledende tjenstlig afhøring, bekendtgørelse af afsked og ferie under suspension fandt ombudsmanden ikke grundlag for at kritisere, at DSB anså 30 optjente feriedage for afviklet i suspensionsperioden, idet aftalegrundlaget udtrykkeligt gav adgang til at pålægge en suspenderet tjenestemand at afvikle al afviklingsmoden ferie, og der ikke var fastsat noget varselskrav.

Suspensionskonstruktionen er kopieret til det tjenestemandslignende område. Bestemmelser med samme ordlyd som § 19 findes bl.a. i bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger og bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved professionshøjskoler for videregående uddannelser m.v., hvorefter den ansatte under suspension oppebærer løn efter de for statens tjenestemænd gældende regler.

LOV Tjenestemandsloven § 19, stk. 1-3 Tjenestemandsloven § 34, stk. 3, 4

§ 3 Den disciplinære undersøgelse: sagsfremstilling, retten til ikke at udtale sig og det tjenstlige forhør

Den disciplinære proces begynder med en tjenstlig indberetning. Efter § 20, stk. 1 skal tjenestemanden have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder, have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse — og samtidig gøres bekendt med, at han **ikke** har pligt til at udtale sig om fremstillingen.

Baggrunden for netop denne oplysningspligt er dokumenteret i forarbejderne, som ombudsmanden citerer i sagen om vidnepligt ved indledende tjenstlig afhøring. Centralorganisationerne havde påpeget, at der blev etableret foreløbige forhør uden bisidder, hvorunder tjenestemanden, »der ofte er chokeret, undertiden påtager sig mere skyld, end der reelt er basis for«. Tjenestemandskommissionen fandt det derfor betydningsfuldt,

> *»at tjenestemandens retsstilling klargøres ved optagelse i § 20 af en bestemmelse om, at tjenestemanden skal gøres bekendt med, at han ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen«*

(Tjenestemandskommissionens betænkning nr. 483, 1969, 1. del, s. 121).

Ombudsmanden har udstrakt denne beskyttelse til de indledende tjenstlige afhøringer, som slet ikke er omtalt i loven, og som alene hviler på ledelsens adgang til at udstede tjenestebefalinger. I samme sag udtalte ombudsmanden, at det måtte betragtes som en fejl, at klageren blev underrettet om, at han havde pligt til at udtale sig om faktiske forhold, når det måtte anses for sandsynligt, at sagen kunne ende med en alvorligere tjenstlig sanktion. I sagen om afskedigelse fra DSB fastholdt ombudsmanden dette og henviste til

> *»den almindelige retsplejemæssige grundsætning om, at en person ikke er undergivet en legal forpligtelse til at belaste sig selv på afgørende måde (jf. retsplejelovens § 171, stk. 2)«.*

DSB var derfor berettiget til at pålægge den ansatte at *møde* til afhøring, men den ansatte havde ret til at nægte at udtale sig – og en irettesættelse for at have nægtet dette var uberettiget.

Selve forhøret er reguleret i § 20, stk. 2 og § 21. Forhørslederen udpeges af vedkommende minister eller den, ministeren bemyndiger dertil; skønnes det påkrævet efter sagens karakter, kan ministeren anmode præsidenten for en af de kollegiale retter om at udpege forhørslederen. De centrale garantier under forhøret er:

- **Bisidder.** Tjenestemanden er berettiget til at møde med en bisidder og skal gøres bekendt hermed ved indkaldelsen til første forhør, jf. § 21, stk. 1. Bisidderen kan efter den gældende affattelse være en organisationsrepræsentant, en tjenestemand i ministeriet eller institutionen eller en advokat, jf. § 21, stk. 2.
- **Vidner.** Enhver ansat har pligt til at møde og afgive forklaring, og forhørslederen kan lade et vidne afhøre ved byretten, hvis vedkommende udebliver eller vægrer sig, jf. § 21, stk. 4.
- **Lukkede døre.** Forhør og retsmøder er ikke offentlige, og offentlig gengivelse straffes med bøde, jf. § 21, stk. 7 og stk. 8.
- **Beretning og indstilling.** Forhørslederen afgiver en beretning og – hvis ministeren anmoder om det – en indstilling om sagens afgørelse, jf. § 21, stk. 6.

Omkostningerne er reguleret i § 23: slutter undersøgelsen uden ikendelse af disciplinærstraf, **skal** udgiften til bisidder godtgøres; i andre tilfælde afgør ministeren under hensyn til sagens udfald, om udgiften skal godtgøres helt eller delvis. Godtgørelsen kan ikke overstige, hvad der ville være tilkendt en beskikket forsvarer i en straffesag.

§ 22 sikrer endelig centralorganisationens medvirken, når sagen må antages at ende med overførelse, degradation eller afsked, og giver tjenestemanden to selvstændige rettigheder: at forlange sagen behandlet som straffesag, hvis han er mistænkt for et strafbart forhold (§ 22, stk. 3), og – hvis der er tildelt disciplinærstraf uden forudgående forhør – at begære en tjenstlig undersøgelse iværksat, forudsat begæringen er anbefalet af centralorganisationen (§ 22, stk. 4).

LOV `Retsplejeloven § 171, stk. 2` `Tjenestemandsloven § 20, stk. 1-3` `Tjenestemandsloven § 21, stk. 1-9` `Tjenestemandsloven § 22, stk. 1-4` `Tjenestemandsloven § 23, stk. 1-3`

§ 4 Sanktionskataloget i § 24 og det forvaltningsretlige proportionalitetskrav

§ 24 opregner udtømmende de disciplinære straffe: advarsel eller irettesættelse, bøde på højst ½ måneds løn, overførelse til andet arbejde eller arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation — herunder helt eller delvis bortfald af anciennitetsbestemte løndele — eller afsked. Ordlyden er ændret over tid: i den affattelse, ombudsmanden gengiver i sagen om disciplinær bøde, bestod degradationen i »nedrykning med ét eller flere løntrin inden for samme lønramme«, hvor bestemmelsen i dag knytter an til bortfald af anciennitetsbestemte løndele.

Bestemmelsen indeholder to processuelle spærrer:

- Bøde over 1/25 af månedslønnen og overførelse til andet arbejde kan ikke anvendes, **inden** forhør er afholdt efter §§ 20-22 — medmindre der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse, hvori tjenestemanden vedgår de faktiske omstændigheder og erkender sig skyldig i en tjenesteforseelse.
- Overførelse til andet arbejdssted eller anden stilling, degradation og afsked kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, **aldrig** finde sted uden efter afholdt tjenstligt forhør.

De materielle betingelser står derimod ikke i loven. Ombudsmanden har i sagen om afskedigelse af præst som disciplinær straf beskrevet retstilstanden præcist:

> *»Tjenestemandslovens § 24 fastsætter ingen yderligere materielle betingelser for iværksættelse af disciplinær straf end den, at der skal foreligge en tjenstlig forseelse. … Det følger dog af almindelige regler, at sanktionsvalget i et foreliggende tilfælde må være båret af saglige hensyn, og i forbindelse hermed antages det bl.a., at der må være et rimeligt forhold mellem den konstaterede tjenstlige forseelse og den ikendte disciplinære straf.«*

I sagen om disciplinær bøde præciserede ombudsmanden desuden tilregnelseskravet: grundbetingelsen er, at der objektivt foreligger en tjenstlig forseelse, og at forseelsen kan tilregnes tjenestemanden »som forsætlig eller i hvert fald uagtsom«. Og i sagen om disciplinær afskedigelse af politijenestemand som følge af tyveri sammenfattede ombudsmanden de ulovbestemte rammer for sanktionsudmålingen:

> *»Det følger imidlertid af almindelige ulovbestemte offentligretlige grundsætninger at sanktionsfastsættelsen skal ske på et bevismæssigt sikkert grundlag ligesom sanktionerne skal stå i et rimeligt forhold til den begåede forseelses grovhed. Det må ligeledes kræves at sanktionsvalget ikke er udtryk for usaglig forskelsbehandling, magtfordrejning eller på anden måde bygger på usaglige kriterier.«*

De momenter, der lovligt kan indgå, er forseelsens art og grovhed, graden af tilregnelse, gentagelse, tjenestemandens forhold i øvrigt (levealder, helbred, tjenestealder), at der eventuelt allerede er faldet dom for samme forhold, samt forældelsessynspunkter.

Der gælder også en afgørende **forhørsbinding** på det bevismæssige grundlag. Både i præstesagen og i DSB-sagen udtalte ombudsmanden, at kapitel 4 bygger på en forudsætning om, at afgørelsen efter § 24 alene kan basere sig på forhold, der har været genstand for forudgående forhør:

> *»I hvert fald hvis styrelsen ønsker et helt nyt forhold inddraget i sin bedømmelse, må der ske en genoptagelse af forhøret med henblik herpå.«*

DSB-sagen illustrerer også proportionalitetsprøvelsens skarphed i praksis: ombudsmanden fandt det tvivlsomt, om forholdene var af en sådan grovhed, at de kunne begrunde »den strengeste af de i tjenestemandsloven hjemlede disciplinærsanktioner«, og lagde bl.a. vægt på, at en udeblivelse fra tjenstlig afhøring under ingen omstændigheder kunne betragtes som en gentagelse, at to episoder havde forbindelse med klagerens hverv som tillidsmand, og at et modsætningsforhold til ledelsen kunne være løst ved forflyttelse.

Den administrative praksis peger i samme retning. Finansministeriets cirkulære om disciplinær indskriden mod statsansatte, som i forbindelse med tjenesten har gjort sig skyldige i lovovertrædelse eller tilsidesættelse af forskrifter om bevillingsmæssig hjemmel henstiller, at der »i det omfang, omstændighederne gør det forsvarligt, benyttes anden disciplinær indskriden end afsked«, og henleder opmærksomheden på overflytning, når fortsat ansættelse i den hidtidige stilling indebærer nærliggende fare for misbrug af stillingen. På kriminalforsorgens område er sagsgangen yderligere reguleret i cirkulære om behandling af disciplinærsager vedrørende tjenestemænd i kriminalforsorgens anstalter og arresthuse, som bl.a. pålægger myndigheden at gøre tjenestemanden bekendt med adgangen efter § 22, stk. 4, til at begære en tjenstlig undersøgelse iværksat.

LOV Tjenestemandsloven § 22, stk. 4 Tjenestemandsloven § 24

§ 5 Advarslen — disciplinær sanktion eller diskretionær reaktion?

Advarslen står i en dobbeltrolle. Den er dels den mildeste disciplinærstraf i § 24, dels en ulovbestemt ledelsesreaktion over for forhold, der netop **ikke** er tjenesteforseelser. Sondringen har betydning både for hjemmelsgrundlaget og for sagsbehandlingen.

I sagen om diskretionær advarsel og forflyttelse af tjenestemand fastslog ombudsmanden, at en indskærpelse over for en polititjenestemand, der var begrundet i manglende egnethed som gruppeleder og ikke opfattedes som en tjenesteforseelse, ikke var en advarsel i § 24's forstand. Men reaktionsmuligheden bortfaldt ikke af den grund:

> *»For så vidt angår reaktioner over for diskretionære forhold som f.eks. uegnethed, samarbejdsvanskeligheder og sygdom, indeholder tjenestemandsloven ikke bestemmelser om andet end afsked og stillingsændring. Dette udelukker imidlertid ikke at der kan forekomme andre reaktioner end disse over for diskretionære forhold. … Uanset om en advarsel gives af disciplinære eller diskretionære grunde, må den anses for en afgørelse i forvaltningslovens forstand.«*

Samme sondring bærer sagen om ungdomsskoleinspektørs fratræden og overgang til anden stilling, hvor en »tjenstlig samtale« med besked om, at den pågældende ville blive indstillet til afskedigelse, hvis forholdene ikke blev bedre inden for fire måneder, blev kvalificeret som en **diskretionær advarsel** og dermed som en afgørelse. Ombudsmanden formulerede i begge sager den praktiske hovedregel:

> *»Proportionalitetsprincippet vil ofte indebære at en disciplinær afskedigelse ikke kan gennemføres korrekt uden at der forinden er givet tjenestemanden en mildere disciplinær reaktion for i det væsentlige samme forhold, f.eks. en advarsel.«*

Advarslen skal imidlertid selv være proportional. I FOB 2020-47 om medarbejders offentlige kritik af DSB's ledelse under en faglig konflikt understregede ombudsmanden, at proportionalitetsprincippet ikke kun gælder afskedigelse, men også valget mellem mildere reaktioner, herunder beslutningen om at tildele en advarsel. Udtalelsen henviser bl.a. til **Østre Landsrets dom af 29. november 2018 (BS-4452/2017-OLR)**, hvor

landsretten fandt det uberettiget at tildele en tjenestemandsansat skolelærer en advarsel, dels fordi visse af de forhold, advarslen hvilede på, ikke var bevist, dels fordi det efter en konkret vurdering ikke var proportionalt at reagere med en advarsel på lærerens opførsel på et personalemøde. Samme sag gengiver DSB's modsatte synspunkt — at proportionalitetsprincippet ikke kræver, at en mildere sanktion er anvendt først — med støtte i den fagretlige praksis og i litteraturen. Retstilstanden er derfor bedst beskrevet således, at der ikke gælder et ubetinget krav om forudgående mildere reaktion, men at fraværet af en sådan reaktion i praksis ofte vil gøre en afskedigelse uproportional.

LOV Forvaltningsloven § 19, stk. 1 Tjenestemandsloven § 24

§ 6 Uansøgt afsked efter § 28 — varsel, kompetence og forudgående høring

§ 28, stk. 1 er den centrale afskedigelseshjemmel:

> *»Tjenestemænd kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Afsked kan dog ske med kortere varsel, såfremt den er begrundet i, at tjenestemanden som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.«*

Bestemmelsen regulerer alene *varslet* — ikke saglighedskravet, som følger af almindelige forvaltningsretlige grundsætninger. Den rummer to spor: den **disciplinære** afsked (hvor § 24's forhørskrav skal iagttages) og den **diskretionære** afsked (uegnethed, samarbejdsvanskeligheder, sygdom, arbejdsmangel), hvor forhørsreglerne ikke finder anvendelse. For åremålsansatte ophører ansættelsen i øvrigt ved åremålets udløb, jf. § 28, stk. 2, der blev indsat ved **lov nr. 346 af 2. juni 1999**.

Kompetencen er samlet højt oppe i hierarkiet: kongeligt udnævnte tjenestemænd afskediges af kongen, og for øvrige tjenestemænd kan **uansøgt** afsked kun foretages af ministeren selv, jf. § 26. Delegation er altså udelukket netop i de indgribende sager.

Forud for enhver uansøgt afsked skal både centralorganisationen og tjenestemanden selv have adgang til at udtale sig, medmindre forhør har været afholdt efter §§ 20-22, jf. § 31, stk. 1. Efter § 31, stk. 2 skal der desuden indhentes en udtalelse om tjenestemandens krav på pension. Undtaget er alene afsked på grund af opnået aldersgrænse efter § 29.

En ulovbestemt forudsætning for hele konstruktionen er, at afgørelsen kundgøres korrekt. I sagen om udnævnelse i tjenestemandsstilling ved mundtlig meddelelse understregede ombudsmanden, at en gyldig udnævnelse ikke kan bortfalde uden en (uansøgt) afskedigelse »under iagttagelse af tjenestemandslovens procedureregler for (uansøgt) afskedigelse og efter fornøden prøvelse af spørgsmålet om afskedigelsesgrundlag«.

Grænsen mellem § 28-afsked og ophævelse af ansættelsesforholdet (bortvisning) er illustreret i Højesterets dom af 8. juni 2022 i BS-64/2021-HJR om bortvisning af en sygemeldt lærer, der under sygemeldingen flyttede fra Grønland til Danmark. Et flertal på tre dommere fandt bortvisningen uberettiget, fordi kommunen ikke havde »det fornødne sikre grundlag« for at opfatte flytningen som en tilkendegivelse om, at læreren ikke ville vende tilbage, mens et mindretal på to dommere ville anse adfærden som udtryk for det modsatte. Dommen viser, at kravet om et sikkert grundlag for de mest indgribende reaktioner også gennemsyrer domstolsprøvelsen

af offentlige ansættelsesforhold. For den tilsvarende vurdering uden for tjenestemandsområdet henvises til bortvisning og usaglig-opsigelse.

Endelig skal ansættelsesmyndigheden i praksis ofte reagere på oplysninger fra anklagemyndigheden. Efter cirkulære om indberetning om straffesager mod offentligt ansatte m.v. underretter Rigsadvokaten ansættelsesmyndigheden, når kendskab til sagen »må antages at være af væsentlig betydning for ansættelsesmyndigheden i relation til den pågældendes ansættelsesforhold«, og de hensyn, der taler for underretning, klart overstiger hemmeligholdelseshensynene. Anmeldelsespligten den anden vej – myndighedernes pligt til at anmelde lovovertrædelser begået af ansatte – er fastlagt i cirkulære til samtlige statsmyndigheder angående anmeldelse til de strafforfølgende myndigheder af lovovertrædelser begået af tjenestemænd og dermed ligestillede.

LOV Tjenestemandsloven § 26, stk. 1, 2 Tjenestemandsloven § 28, stk. 1, 2 Tjenestemandsloven § 29 Tjenestemandsloven § 31, stk. 1, 2

PRAKSIS **Højesteret** · Højesteretsdom om bortvisning af sygemeldt lærer efter flytning fra Grønland til Danmark 08.06.2022

§ 7 Den ulovbestemte udvidede partshøringspligt ved siden af forvaltningslovens § 19

Den mest praktisk betydningsfulde retsgrundsætning på området er ikke skrevet i tjenestemandsloven. Ved siden af forvaltningslovens § 19 og tjenestemandslovens § 31 gælder en ulovbestemt **udvidet partshøringspligt**, som ombudsmanden formulerede i FOB 1990, s. 363, og som gengives ordret i sagen om information til pressen om varslet uansøgt afskedigelse:

> *»Den ulovbestemte pligt indebærer en pligt for afskedigelsesmyndigheden til - forinden afgørelse træffes i sagen - i almindelighed at give den ansatte en redegørelse, der efter omstændighederne bør være skriftlig, for myndighedens egen (foreløbige) opfattelse af sagen, og herunder den retlige kvalifikation af faktum samt - for så vidt der i sagen måtte være bevismæssige spørgsmål - myndighedens bevismæssige vurderinger. I de sidstnævnte relationer går den ulovbestemte grundsætning videre end forvaltningslovens § 19, der ... kan omfatte visse eksterne vurderinger, men ikke myndighedens egen retlige kvalifikation af faktum og bevismæssige vurderinger.«*

Anvendelsesområdet er præcist afgrænset i samme udtalelse: grundsætningen gælder ved **disciplinær afsked** og – når afskedigelsesgrundlaget indeholder samarbejdsvanskeligheder, uegnethed m.v. – også ved **diskretionær afsked**. Den gælder derimod ikke ved diskretionær afsked, der udelukkende skyldes arbejdsmangel, besparelser eller lignende, eller ved afsked på grund af sygdom.

Indholdet er skærpet i nyere praksis. I FOB 2016-25 om afskedigelse af en ansat med henvisning til fremtidige samarbejdsvanskeligheder udtalte ombudsmanden – med henvisning til Højesterets domme i U 2002.1269 H og U 2007.2995 H – at høringen også skal omfatte den ansættelsesretlige **konsekvens** og dens proportionalitet:

> *»Myndigheden skal i høringen redegøre for, hvilken ansættelsesretlig konsekvens det foreliggende faktum efter myndighedens foreløbige opfattelse skal have og kan bære i relation til, at konsekvensen også skal være proportional. ... Der gælder tillige et krav om, at myndigheden i høringen angiver det faktum, som den retlige kvalifikation foretages ud fra, korrekt og fuldstændigt.«*

Allerede i FOB-sagen om afskedigelse på grundlag af udokumenterede samarbejdsvanskeligheder havde ombudsmanden knyttet grundsætningen sammen med tjenestemandsloven: opfattelsen »har en vis støtte i princippet i tjenestemandslovens §§ 20 og 31, stk. 1«, og må ses i sammenhæng med de almindelige grundsætninger om kontradiktion i bebyrdende sager. Det blev fundet beklageligt, at den ansatte hverken af arbejdsformidlingen eller af arbejdsdirektoratet havde fået konkrete oplysninger om, hvori samarbejdsproblemerne bestod.

Grundsætningen gælder på tværs af sektorer. Den er anvendt over for en amtskommune i sagen om afskedigelse af afdelingssygeplejerske på grund af samarbejdsvanskeligheder, over for Kirkeministeriet i sagen om afskedigelse af sognepræst og over for Udenrigsministeriet i sagen om afskedigelse af chefrådgiver. Præstesagen præciserer samtidig grænsen: partshøringsreglerne stiller ikke krav om, at myndigheden orienterer parten om sin hidtidige sagsbehandling, herunder om kontakter til andre myndigheder.

De generelle rammer for partshøring og begrundelse behandles selvstændigt under partshoering og begrundelse-forvaltning.

LOV Forvaltningsloven § 19, stk. 1 Tjenestemandsloven § 20, stk. 1 Tjenestemandsloven § 31, stk. 1

§ 8 Uegnethed og samarbejdsvanskeligheder: fire kumulative krav og et skærpet beviskrav

Diskretionær afsked på grund af samarbejdsvanskeligheder er den hyppigste kilde til tvist, og ombudsmandspraksis har udviklet et fast prøvelsesskema. Det er sammenfattet i sagen om afskedigelse af socialdirektør og gentaget i FOB 2016-25:

- Samarbejdsproblemerne skal have **betydelig negativ indflydelse** på udførelsen af opgaverne på ansættelsesstedet.
- Der skal foreligge en **klar forbindelse** mellem problemerne og den person, der søges afskediget.
- **Hovedskylden** for problemernes opståen må ikke kunne tilskrives andre end den pågældende.
- Af proportionalitetsgrundsætningen følger, at myndigheden skal have udfoldet bestræbelser på at løse problemerne med **mindre vidtgående skridt** end afskedigelse.

Hertil kommer et selvstændigt bevismæssigt krav:

> *»Afskedigelsesbeslutningens alvorlige karakter tilsiger samtidig, at det bevismæssige grundlag for tilstedeværelsen af afskedsbegrundende samarbejdsproblemer er særlig sikkert. Der må således ikke kunne rejses rimelig tvivl om, at der rent faktisk har foreligget (uløselige) samarbejdsproblemer af den ovenfor beskrevne karakter.«*

I FOB 2016-25 tog ombudsmanden desuden stilling til afskedigelse begrundet i **fremtidige** samarbejdsvanskeligheder. Det kan næppe afvises, at en væsentlig risiko herfor efter omstændighederne kan begrunde tjenstlige reaktioner over for allerede ansatte, men da problemerne ikke har manifesteret sig konkret, taler de retssikkerhedsmæssige hensyn for, at grundlaget skal være »helt særligt sikkert«.

I sagen om afskedigelse af chefrådgiver fra Udenrigsministeriet faldt afskedigelsen netop på hovedskyldskriteriet: ombudsmanden kunne lægge til grund, at der forelå samarbejdsproblemer med negativ

indflydelse på ambassadens opgavevaretagelse, men fandt det ikke utvivlsomt, at hovedårsagen ikke kunne tilskrives andre. Ombudsmanden afviste samtidig, at kravene skulle være lempet, fordi afskedigelsessagen blev indledt kort efter prøvetidens ophør.

Omvendt viser afskedigelse fra DSB, at kvalifikationen af faktum er selvstændigt afgørende: hvis de påberåbte forhold slet ikke kan kvalificeres som tjenesteforseelser, kan de heller ikke bære en disciplinær afsked, uanset hvor omhyggelig processen i øvrigt har været. Vejledningen om god adfærd i det offentlige understreger tilsvarende, at manglende dygtighed og samarbejdsvanskeligheder netop **ikke** er tjenesteforseelser — de hører hjemme i det diskretionære spor.

At den faglige organisations medvirken efter § 31, stk. 1 ikke uden videre afskærer den ansattes egne krav, fremgår af Højesterets dom af 27. juni 2023 i BS-32481/2022-HJR. Højesteret fastslog her, at et krav efter forskelsbehandlingsloven ikke var overenskomstdækket, og at organisationen derfor ikke på grundlag af en organisationsfuldmagt kunne forhandle om kravet — forliget mellem lærerkredsen og kommunen bandt dermed ikke lærerens individuelle godtgørelseskrav. Sagen indeholder samtidig en instruktiv anvendelse af den delte bevisbyrde: selv om alle otte opsagte lærere var over 53 år, havde kommunen løftet bevisbyrden ved at dokumentere en konkret vurdering af den enkelte lærers linjefagskompetencer.

LOV	Forskelsbehandlingsloven § 7a · Tjenestemandsloven § 31, stk. 1	
PRAKSIS	**Højesteret** · Afskedigelse af lærer var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven trods statistisk formodning om aldersdiskrimination	27.06.2023

§ 9 Rådighedsløn efter § 32 — hvornår er en stilling »nedlagt«?

§ 32, stk. 1 knytter rådighedslønnen til en snæver situation:

> *»En tjenestemand, der afskediges, fordi ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at stillingen nedlægges, bevarer sin hidtidige løn i 3 år.«*

Bestemmelsen er ikke en almindelig fratrædelsesgodtgørelse, men modstykket til, at tjenestemanden fortsat er undergivet pligterne i §§ 12 og 13 og skal stå til rådighed for en anden passende stilling, jf. § 32, stk. 2. Efter § 32, stk. 4 ydes der ikke rådighedsløn til den, der ansættes i eller får anvist en stilling, som den pågældende har pligt til at overtage, som har opnået den for stillingen fastsatte afgangsalder, eller som på afskedstidspunktet på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage en sådan stilling. § 32, stk. 5 giver hjemmel til midlertidigt at standse udbetalingen ved ny offentlig ansættelse.

Det centrale fortolkningsspørgsmål er, hvornår en stilling reelt er *nedlagt*. Højesteret tog stilling hertil i dommen af 28. januar 2020 i Sag 54/2019 om ret til rådighedsløn ved geografisk omplacering af en tjenestemandsstilling i Grønland. Sagen illustrerer den principielle sondring mellem en *organisatorisk* nedlæggelse af stillingen og en *geografisk* flytning af den samme stilling med uændrede opgaver — sidstnævnte udløser ikke rådighedsløn, men aktiverer i stedet forflyttelsespligten i § 12 og lønbevarelsen i § 55.

Spørgsmålet om, hvilken belastning tjenestemanden må tåle ved en sådan flytning, er ført videre i Højesterets afgørelser af 9. april 2025 i BS-34985/2024-HJR og BS-35254/2024-HJR om tålegrænser for mertransporttid ved geografisk flytning af arbejdsstedet i Skatteforvaltningen, jf. også BS-35254/2024-HJR. Sammenhængen er logisk: jo videre forflyttelsespligten efter § 12 rækker, desto sjældnere vil der være tale om

en stillingsnedlæggelse med krav på rådighedsløn. Og omvendt – Højesterets dom i Sag 71/2011 om »passende stilling« for en tjenestemandsansat lærer behandler netop §§ 12 og 32 i sammenhæng.

Den administrative udmøntning findes i cirkulære om rådighedsløn og ventepenge, der beskriver, hvornår retten ophører, og hvordan udbetalingen standses eller nedsættes ved ny offentlig ansættelse – herunder at rådighedsløn udbetalt samtidig med anden offentlig ansættelse kræves tilbagebetalt og om nødvendigt modregnes i senere rådighedsløn eller tjenestemandspension. Cirkulæret er fra 1994 og gengiver de dagældende aldersgrænser (67 år), som senere er ændret flere gange og til sidst helt ophævet, jf. næste afsnit. Administrationen blev pr. 1. januar 2001 lagt ud til de enkelte ansættelsesmyndigheder, jf. cirkulære om omlægning af administrationen af rådighedsløn.

LOV Tjenestemandsloven § 12, stk. 1, 2 Tjenestemandsloven § 32, stk. 1-6 Tjenestemandsloven § 55, stk. 1

PRAKSIS

Højesteret · Højesteretsdom om arbejdsstedsflytning i Skatteforvaltningen	09.04.2025
Højesteret · Højesterets afgørelse om tålegrænser for mertransporttid ved geografisk flytning af arbejdssted i Skatteforvaltningen	09.04.2025
Højesteret · Ret til rådighedsløn ved geografisk omplacering af tjenestemandsstilling i Grønland	28.01.2020
Højesteret · Vurdering af "passende stilling" for tjenestemandsansat lærer ved omplacering	12.12.2012

§ 10 Hvad er »hidtidig løn«? – § 32, stk. 1, sammenholdt med § 55, stk. 2

Når først retten til rådighedsløn er konstateret, opstår spørgsmålet om beregningsgrundlaget. Højesteret afgjorde det i dommen af 9. februar 2017 i Sag 87/2016 om medregning af vagttillæg i rådighedslønnen. Dommen anvender § 32, stk. 1 sammen med § 55, stk. 1 og stk. 2, og netop § 55, stk. 2, indeholder den afgørende afgrænsning af, hvad »lønnen i den hidtidige stilling« omfatter:

> *»Lønnen i den hidtidige stilling omfatter den samlede faste løn, herunder pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning. Løndele, der ydes som kompensation for overarbejde, merarbejde eller arbejde på ubekvemme tidspunkter, indgår ikke. Tidsbegrænsede og opgavebestemte løndele indgår indtil periodens udløb henholdsvis opgavevaretagelsens ophør.«*

Systematikken er dermed, at rådighedslønnen – ligesom lønbevarelsen ved nedrykning – beregnes af den **faste** løn, mens ydelser, der er betaling for en faktisk merbelastning, som den fratrådte tjenestemand ikke længere leverer, falder uden for. Samme sondring genfindes i cirkulære om suspension mv. og ulovlig udeblivelse, hvor det om suspensionslønnen anføres, at »betaling for over- eller merarbejde og rådighedstjeneste samt særlige ydelser mv., f.eks. natpenge, indgår ikke i suspensionslønnen, medmindre betalingen ydes i form af faste månedlige tillæg«.

Efter § 55, stk. 3 ydes anciennitetsbetingede lønstigninger på de tidspunkter, hvor tjenestemanden ville have været berettiget hertil ved fortsat ansættelse i den hidtidige stilling, og lønnen reguleres efter stk. 5 i overensstemmelse med de generelle reguleringer af tjenestemandslønninger. Tjenestemanden kan efter stk. 6 til enhver tid vælge i stedet at overgå til lønvilkårene i den nye stilling.

Ferieretligt er konsekvensen af fratrædelsen, at der ikke optjenes ferie i rådighedslønsperioden, fordi den pågældende ikke længere er ansat; optjent ferie holdes med feriegodtgørelse uden fradrag i rådighedslønnen, jf. Ferievejledning Januar 2006.

LOV Tjenestemandsloven § 32, stk. 1 | Tjenestemandsloven § 55, stk. 1-6

PRAKSIS **Højesteret** · Omfanget af rådighedsløn: Medregning af vagttillæg efter tjenestemandsloven 09.02.2017

§ 11

Aldersgrænsen for rådighedsløn: fra 67 år over folkepensionsalderen til Toftgaard-ophævelsen

Aldersgrænsen for rådighedsløn har en usædvanligt veldokumenteret lovgivningshistorie, som ender med, at EU-retten sætter den nationale regel ud af kraft.

1999. Ved **lov nr. 346 af 2. juni 1999** blev aldersgrænsen for rådighedsløn nedsat fra 67 til 65 år. Forarbejderne begrunder det som en ren tilpasning:

> *»Den hidtidige aldersgrænse for at få rådighedsløn har været 67 år. Som tilpasning til at øvrige aldersgrænser på 67 år, herunder aldersgrænsen for ordinær alderspension, nedsættes til 65 år … foreslås det, at aldersgrænsen for rådighedsløn ligeledes nedsættes til 65 år.«*

Samme lov indsatte reglen i § 32, stk. 3 om, at rådighedsløn fra en åremålsstilling længst ydes til åremålets udløb – begrundet i, »at alle gensidige forpligtelser bortfalder ved periodens udløb, hvis andet ikke er aftalt«.

2006. Ved **lov nr. 1587 af 20. december 2006** blev grænsen gjort dynamisk, så den fulgte folkepensionsalderen. Forarbejderne præciserer, at ændringen også havde virkning for tjenestemænd ansat før 1. januar 2007, dog ikke for tjenestemænd, der var fyldt 48 år ved udgangen af 2006.

2013. EU-Domstolen afsagde den 26. september 2013 dom i **sag C-546/11, Toftgaard**, efter præjudiciel forelæggelse fra Højesteret. Domstolen fastslog, at artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i beskæftigelsesdirektivet 2000/78/EF er til hinder for en national bestemmelse, der automatisk udelukker en tjenestemand, der har nået folkepensionsalderen, fra retten til rådighedsløn. Som Finansministeriet sammenfattede det i de almindelige bemærkninger til den efterfølgende ændringslov, gik bestemmelsen »videre end nødvendigt for at forfølge legitime formål inden for rammerne af dansk ret, idet den automatisk udelukker de tjenestemænd, der har ret til folkepension, fra retten til rådighedsløn«. Moderniseringsstyrelsen udsendte allerede den 10. december 2013 retningslinjer, og de statslige ansættelsesmyndigheder genoptog tidligere afgjorte sager med efterbetaling af for lidt udbetalt rådighedsløn og modregning af for meget udbetalt pension i det omfang, kravene ikke var forældede.

2016. Ved **lov nr. 1551 af 13. december 2016** blev § 32, stk. 4, nr. 2, ophævet med virkning fra 1. januar 2017, og de efterfølgende numre rykkede op. I lovforslagets afsnit om forholdet til EU-retten hedder det:

> *»Med forslaget om at ophæve tjenestemandslovens § 32, stk. 4, nr. 2, bringes loven i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivets artikel 2 og artikel 6, stk. 1, jf. EU-Domstolens dom af 26. september 2013 i sag C-546/11, Toftgaard.«*

Som konsekvens udgik den særskilte hjemmel i tjenestemandspensionslovens § 4, stk. 1, til at medregne den periode i pensionsalderen, hvori en tidligere tjenestemand *ville* have været berettiget til rådighedsløn.

Toftgaard-dommens virkninger nåede også ud til privatiserede tjenestemandsgrupper. I Højesterets kendelse af 9. april 2018 i 240/2017 var spørgsmålet, hvordan en individuel, uopsigelig garanti til tidligere Postgiro-tjenestemænd skulle forstås. Garantien lød på, at de »uanset de fremtidige overenskomstmæssige

vilkår, som en individuel uopsigelig rettighed vil bevare deres hidtidige ret til rådighedsløn m.v. efter bestemmelser svarende til tjenestemandslovens § 32«. Sø- og Handelsretten havde givet de tidligere tjenestemænd medhold, idet henvisningen måtte forstås som en henvisning til den til enhver tid gældende lov, så aldersgrænsen ikke længere kunne gøres gældende – Højesteret afviste den direkte anke, hvorefter sagen skulle gennem landsretten.

De generelle EU-retlige rammer for aldersdiskrimination behandles under aldersdiskrimination-arbejde. Til illustration af pligten til at tilsidesætte national ret, der strider mod forbuddet mod aldersdiskrimination, kan henvises til C-441/14 (Ajos), og til at forskelsbehandling ikke kan videreføres gennem nye lønsystemer i offentlige tjenestemandsordninger, se C-396/17 og C-650/21. At medlemsstaterne omvendt kan opretholde forskelle i fratrædelsesydelser, når de hviler på objektive grunde knyttet til ansættelsesformens særlige karakter, fremgår af C-367/18. Godtgørelsesniveauet ved konstateret aldersdiskrimination er fastlagt i bl.a. Sag 180/2014, hvor Højesteret fastsatte godtgørelsen til seks måneders løn.

Endelig viser Højesterets dom af 18. juni 2021 i BS-31228/2020-HJR, at samspillet mellem tjenestemandspension og overenskomstansættelse ikke i sig selv er aldersdiskriminerende. En ansat, der efter det fyldte 60. år valgte at aktivere sin opsatte tjenestemandspension og derved faldt uden for Akademikeroverenskomstens område, kunne ikke anses for stillet ringere end yngre kolleger, fordi hun havde et valg, ingen under 60 år havde:

> *»Højesteret tiltræder på den anførte baggrund, at A ikke kan anses for på grund af sin alder at være blevet stillet ringere end sine yngre kollegaer.«*

LOV Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1 · Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1 · Tjenestemandsloven § 32, stk. 3, 4

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om aldersdiskrimination ved standsning af pensionsindbetalinger for ansat med tjenestemandspension	18.06.2021
Højesteret · Afvisning af direkte anke til Højesteret i sag om rådighedsløn for tidligere tjenestemænd	09.04.2018
Højesteret · Fastsættelse af godtgørelse for aldersdiskrimination af SAS-piloter	12.03.2015
EU-Domstolen · Alder og lønanciennitet: Østrigs forsøg på at rette op på ulovlig forskelsbehandling af tjenestemænd underkendes igen	20.04.2023
EU-Domstolen · Ingen krav om fratrædelsesgodtgørelse til politisk udpeget hjælpepersonale ved ophør af ansættelse	12.06.2019
EU-Domstolen · Aldersdiskrimination i tjenestemandsordninger: EU-domstolen underkender videreførelse af forskelsbehandling gennem nye lønsystemer	08.05.2019
EU-Domstolen · Den nationale domstols pligt til at tilsidesætte lovgivning i strid med forbuddet mod aldersdiskrimination i tvister mellem private – Ajos-dommen	18.04.2016

§ 12 Rådighedslønnens formueretlige karakter, transport i løn og pant i pension

Rådighedsløn er en offentligretligt hjemlet ydelse, men kravet er i sin karakter formueretligt. Det fastslog Højesteret i dommen af 14. august 2019 i Sag 135/2018 om en tjenestemands krav på rådighedsløn som formueretligt krav under renteloven. Konsekvensen er praktisk mærkbar: for sent udbetalt rådighedsløn forrentes efter rentelovens almindelige regler, og kravet behandles i øvrigt efter de almindelige formueretlige principper.

Den modsatte side af samme mønt er tjenestemandslovens begrænsninger i rådigheden over fremtidig løn. Efter § 57, stk. 1 kan tjenestemænd give transport på løn til låneinstitutter, der ved aftale mellem ministeren og centralorganisationerne er anerkendt hertil, og efter § 57, stk. 2 kan tjenestemanden bortset herfra ikke »overdrage, pantsætte eller på anden måde råde over løn, der ikke er udbetalt«.

Rækkevidden af denne særlige lønforskrivningsordning blev prøvet af Højesteret den 28. oktober 2025 i BS-26/2025-HJR om lønforskrivning i opsat tjenestemandspension som pantesikret fordring i en gældssaneringssag. Sagen anvender tjenestemandslovens § 57, stk. 1 sammen med **tjenestemandspensionslovens § 33, stk. 2** og konkurslovens regler om gældssanering, herunder § 199, stk. 4, § 208 b, stk. 2, og § 70, stk. 1. Afgørelsen er central for kreditorers stilling, fordi den afklarer, om en lønforskrivning i en opsat tjenestemandspension skal behandles som en pantesikret fordring – og dermed uden for den almindelige gældssanering – eller som et simpelt krav.

Beskatningen af tjenestemandspension falder uden for denne oversigt; se i stedet pensionsbeskatning-afgift-og-fradrag.

LOV Konkursloven § 199, stk. 4 · Tjenestemandsloven § 57, stk. 1, 2 · Tjenestemandspensionsloven § 33, stk. 2

PRAKSIS
- **Højesteret** · Højesterets afgørelse om lønforskrivning i tjenestemandspension som pantesikret fordring ved gældssanering — 28.10.2025
- **Højesteret** · Tjenestemands krav på rådighedsløn som formueretligt krav under renteloven — 14.08.2019

§ 13 Tjenestemandsretten, Lønningsrådet og de almindelige domstoles kompetence

Tjenestemandsområdet har sit eget domstolsapparat, men dets kompetence er langt snævrere, end navnet antyder. Efter § 52, stk. 1 består Tjenestemandsretten af en formand og en stedfortræder samt 10 andre dommere. Formanden og dennes stedfortræder udpeges af **Højesterets præsident** blandt Højesterets dommere, mens to dommere udpeges af præsidenten for Østre Landsret, jf. § 52, stk. 2. De øvrige otte beskikkes af ministeren, heraf fire efter fælles indstilling fra centralorganisationerne, jf. § 52, stk. 3.

Opbygningen er resultatet af reformen i **lov nr. 346 af 2. juni 1999**, hvis forarbejder udtrykkeligt gør Tjenestemandsretten til en egentlig domstol efter Arbejdsrettens forbillede:

> *»Hidtil er betegnelsen »medlem« blevet brugt i Tjenestemandsretten, men da Tjenestemandsretten har status som en domstol, bør betegnelsen »dommer« benyttes. I arbejdsretsloven benyttes nu også alene betegnelsen »dommer«.«*

Samme forarbejder begrunder, at de dommere, der udpeges af retspræsidenterne, fremover udpeges for resten af deres embedsperiode »[m]ed henblik på at sikre de pågældendes uafhængighed«, og at funktionsperioden for de beskikkede dommere sættes til fem år svarende til Arbejdsretten.

Den saglige kompetence er derimod snæver. Efter § 53, stk. 1 behandler Tjenestemandsretten kun sager om (1) overtrædelse eller fortolkning af indgåede aftaler eller bestemmelser, der træder i stedet for aftaler, og (2) **kollektiv** overtrædelse af § 10 begået af tjenestemænd omfattet af centralorganisationerne. Retten påser af egen drift sin kompetence, jf. § 53, stk. 2, og sager, der hører under den, kan ikke indbringes for de almindelige domstole – dog kan en tjenestemand selv anlægge sag, hvis vedkommende godtgør, at centralorganisationen

ikke agter at indbringe en aftalesag, jf. § 53, stk. 3. Sager om kollektiv overtrædelse af § 10 kan ikke tillige behandles efter §§ 20-24, jf. § 53, stk. 4.

Sanktionerne er tilpasset det kollektive spor: Tjenestemandsretten kan give pålæg om ophør af overtrædelsen, ikende den enkelte tjenestemand advarsel, irettesættelse eller bøde og pålægge en centralorganisation **bod**, hvis den har understøttet overtrædelsen eller ikke med alle rimelige midler har søgt at hindre den, jf. § 54.

Afgrænsningen er udfoldet i vejledning om overenskomststridige arbejdsstandsninger mv. i staten:

> *»Andre tjenesteforseelser end sådanne, der er led i en kollektiv overtrædelse og har karakter af en faglig aktion, behandles efter reglerne om individuel disciplinærforfølgning i tjenestemandslovens kapitel 4.«*

Omvendt kan en centralorganisation indbringe en sag for Tjenestemandsretten, hvis den mener, at ministeren anvender de individuelle disciplinærregler i en situation, der rettelig hører under Tjenestemandsretten. Individuelle disciplinær- og afskedigelsessager prøves altså ved de almindelige domstole – hvilket er baggrunden for, at hele den centrale praksis om §§ 24, 28 og 32 er højesteretspraksis.

Én markant undtagelse gælder tillidsrepræsentanter. Efter cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv. skal en tillidsrepræsentants afskedigelse være begrundet i »tvingende årsager«, opsigelsesvarslet er 6 måneder (3 måneder ved stillingsnedlæggelse), og arbejdsforholdet kan som udgangspunkt ikke afbrydes, før centralorganisationen har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse **ved Tjenestemandsretten** med en klagefrist på 8 uger. Om det kollektive spor i øvrigt, se faglig-voldgift og overenskomstovertraedelse.

Endelig fungerer Lønningsrådet som et rådgivende organ, som ministeren og centralorganisationerne kan forelægge spørgsmål efter loven, jf. § 50, stk. 1 og stk. 2 – men spørgsmål, der hører under Tjenestemandsretten, kan ikke forelægges rådet, jf. § 50, stk. 3.

LOV `Tjenestemandsloven § 50, stk. 1-3` `Tjenestemandsloven § 52, stk. 1-3` `Tjenestemandsloven § 53, stk. 1-5` `Tjenestemandsloven § 54, stk. 1-3`

§ 14 Særlige personalegrupper: præster, dommere, åremålsansatte og tjenestemandslignende ansatte

Tjenestemandslovens almindelige regler er fraveget for flere grupper, og fravigelserne er selvstændigt relevante for praksis.

Præster. § 43 indeholder en helt særlig afskedsgrund uden sidestykke i loven i øvrigt:

> *»Efter indstilling fra provst og biskop kan der meddeles en præst afsked med virkning efter § 32, såfremt der mellem præsten og menigheden gennem en årrække har bestået en dybtgående uoverensstemmelse, som betyder en væsentlig hindring for det kirkelige livs trivsel på det pågældende sted.«*

Afskeden er hverken disciplinær eller udtryk for uegnethed, men udløser rådighedslønsvirkning efter § 32. Er der derimod tale om tilsidesættelse af folkekirkens bekendelsesgrundlag, behandles sagen efter lov om domstolsbehandling af gejstlige læresager, og § 44 sætter i den forbindelse bl.a. §§ 20-24, § 28 og § 31 ud af kraft. Kompetencefordelingen fremgår af cirkulære om bemyndigelse til biskopperne vedrørende administration af præsters og provsters løn- og ansættelsesvilkår, hvorefter biskoppen behandler disciplinærsager mod både tjenestemandsansatte og overenskomstansatte præster. Den tidlige ombudsmandspraksis om afskedigelse af

præst som disciplinær straf og den nyere om afskedigelse af sognepræst viser, at de almindelige krav til tjenesteforseelsesbegrebet, proportionalitet og udvidet partshøring gælder fuldt ud også her.

Kirkefunktionærer. For tjenestemandsansatte kirkefunktionærer kan disciplinære straffe kun besluttes centralt, og menighedsrådet skal høre den ansatte, før der træffes beslutning om indberetning. Vejledning om de forhandlingsregler, der gælder for tjenestemænd m.fl. ved folkekirkens kirker og kirkegårde er utvetydig om retsvirkningen: »Overholdes den ikke, vil en beslutning om at indstille til f.eks. afsked være ugyldig.«

Dommere. Dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene er ikke omfattet af § 19, jf. lovens § 34, stk. 3 og 4, og suspensionsreglerne gælder derfor ikke for dem, jf. cirkulære om suspension mv. og ulovlig udeblivelse.

Åremålsansatte. Ansættelsen ophører ved åremålets udløb, jf. § 28, stk. 2, rådighedsløn ydes længst til åremålets udløb, jf. § 32, stk. 3, og den, der i forvejen er tjenestemand, har pligt til at overtage et andet passende arbejdsområde ved åremålets ophør, jf. § 12, stk. 4. Reglerne om tilbagegangsstilling er beskrevet i cirkulære om åremålsansættelse.

Tjenestemandslignende ansatte. Regelsættet er kopieret til en række institutionsområder ved bekendtgørelse, jf. bl.a. bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger og bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved godkendte maskinmester- og værkstedsskoler. Efter § 53, stk. 5 kan ministeren bestemme, at kollektive overtrædelser begået af personale ansat på tjenestemandslignende vilkår behandles af Tjenestemandsretten, når ansættelsen sker efter regler med bestemmelser svarende til § 10 og §§ 20-24.

Endelig gælder decorumkravet og de tjenstlige reaktionsmuligheder i praksis også for overenskomstansatte i det offentlige, jf. vejledning om god adfærd i det offentlige – men uden tjenestemandslovens formaliserede forhørsprocedure. Grænserne for, hvad der lovligt kan reageres imod, når reaktionen udspringer af den ansattes ytringer, behandles under offentligt-ansattes-ytringsfrihed-loyalitetspligt.

LOV Tjenestemandsloven § 28, stk. 2 Tjenestemandsloven § 32, stk. 3 Tjenestemandsloven § 43 Tjenestemandsloven § 44 Tjenestemandsloven § 53, stk. 5

§ 15 Vedtagne, endnu ikke konsoliderede ændringer med virkning fra 1. april 2026

Praksisoversigten skal læses med det forbehold, at der er vedtaget en større ændringslov, som endnu ikke er rullet ind i den konsoliderede lovtekst. Lov nr. 304 af 24. februar 2026 om ændring af lov om tjenestemænd, tjenestemandspensionsloven m.fl. – med undertitlen »Ligestilling af ansættelses- og pensionsvilkår for statens tjenestemænd i Danmark, på Færøerne og i Grønland m.v.« – træder i kraft **1. april 2026** og ophæver samtidig lov om statens tjenestemænd i Grønland, således at erhvervsaktive tjenestemænd ansat efter den grønlandske lov overgår til ansættelse efter tjenestemandsloven.

De ændringer, der har betydning for disciplinær- og afskedssporet, er:

Bestemmelse	Ændring	Karakter

§ 12, stk. 3	Henvisningen til pensionsudbetalingsalderen flyttes fra pensionsbeskatningsloven til tjenestemandspensionslovens § 3	Konsekvensændring
§ 19	Forfølgning efter kriminallov for Grønland sidestilles med strafferetlig forfølgning	Indsættelse
§ 20, stk. 1	Forhold omfattet af kriminallov for Grønland tilføjes som grundlag for tjenstlig indberetning	Ordændring
§ 21, stk. 2	Bisidderkredsen udvides til også at omfatte »andre«, og ministeren kan tilsidesætte valget af væsentlige hensyn	Nyaffattelse
§ 21, stk. 4	Hæftestraf for urigtig vidneforklaring erstattes af fængsel indtil 4 måneder	Ordændring
§ 22, stk. 3	Retten til at kræve sagen behandlet som straffesag udvides til kriminalsager	Indsættelse
§ 28, stk. 1	Grundlaget for afsked med kortere varsel udvides til forhold omfattet af kriminallov for Grønland	Indsættelse
§ 32, stk. 6	Overflødig datoangivelse om ventepenge udgår	Rent redaktionel

Nyaffattelsen af bisidderreglen er den mest mærkbare for den enkelte tjenestemand. Forarbejderne beskriver formålet således:

> *»Det foreslås, at en tjenestemand kan anvende en repræsentant for tjenestemandens organisation, en advokat eller andre som bisidder under tjenstlige forhør. … Det foreslås tillige, at vedkommende minister kan tilsidesætte tjenestemandens valg af bisidder, hvis valget findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser. Den foreslåede bestemmelse svarer til reglen om bistand til en part i forvaltningslovens § 8, stk. 2, og praksis efter denne bestemmelse vil kunne være vejledende ved anvendelsen.«*

Forarbejderne præciserer samtidig, at forslaget **ikke** ændrer ved, at tjenestemanden fortsat ikke kan lade sig repræsentere (erstatte) af en partsrepræsentant under tjenstlige forhør. Om ændringen af § 32, stk. 6, anfører forarbejderne udtrykkeligt, at forslaget »ikke indebærer indholdsmæssige ændringer af bestemmelsen«.

LOV Forvaltningsloven § 8, stk. 2 · Tjenestemandsloven § 19, stk. 2 · Tjenestemandsloven § 21, stk. 2, 4 · Tjenestemandsloven § 28, stk. 1

§ 16 Sammenfatning: hvor sagerne vindes og tabes

Tværgående efterlader praksis fem gennemgående mønstre.

1. Loven regulerer processen, grundsætningerne regulerer indholdet. § 24 og § 28 siger meget om varsler, forhør og sanktionsformer og næsten intet om, hvornår de må anvendes. Prøvelsen sker derfor i praksis på ulovbestemt grundlag: kravet om en tjenstlig forseelse med subjektiv tilregnelse, saglighed, proportionalitet og et bevismæssigt sikkert grundlag.

2. Kvalifikationen af faktum er ofte det afgørende. Er forholdet en tjenesteforseelse (disciplinært spor) eller udtryk for uegnethed og samarbejdsvanskeligheder (diskretionært spor)? Valget bestemmer, om forhørsreglerne i §§ 20-24 skal iagttages, om en reaktion er en advarsel efter § 24 eller en diskretionær advarsel, og hvilke krav der stilles til bevis. Sagerne om diskretionær advarsel og forflyttelse og ungdomsskoleinspektørens fratræden viser, at fejlkvalifikation er en klassisk fejlkilde.

3. Den udvidede partshøring er den hyppigste formelle mangel. Kravet om en (skriftlig) redegørelse for myndighedens foreløbige retlige kvalifikation, bevisvurdering og påtænkte ansættelsesretlige konsekvens rækker længere end forvaltningslovens § 19 og tjenestemandslovens § 31, og den gælder i både det disciplinære og — ved uegnethed og samarbejdsvanskeligheder — det diskretionære spor.

4. Rådighedslønnens to nøglebegreber er afgrænset af Højesteret. »Stillingsnedlæggelse« forudsætter en organisatorisk ændring, ikke blot en geografisk flytning af de samme opgaver, jf. Sag 54/2019 sammenholdt med de nye afgørelser om tålegrænser ved arbejdsstedsflytning i BS-34985/2024-HJR og BS-35254/2024-HJR. »Hidtidig løn« beregnes af den faste løn med de afgrænsninger, der følger af § 55, stk. 2, jf. Sag 87/2016. Og kravet er formueretligt og forrentes efter renteloven, jf. Sag 135/2018.

5. EU-retten sætter rammen for aldersbetingede afskæringer. Efter **C-546/11, Toftgaard**, kunne den automatiske afskæring af rådighedsløn ved folkepensionsalderen ikke opretholdes, og § 32, stk. 4 blev ændret pr. 1. januar 2017. Efterdønningerne — genoptagelse af afgjorte sager, efterbetaling og fortolkning af individuelle garantier til tidligere tjenestemænd, jf. 240/2017 — viser, hvor langt en enkelt præjudiciel afgørelse kan række ind i en national ansættelsesordning.

Endelig bør det holdes for øje, at det kollektive og det individuelle spor er strengt adskilte: Tjenestemandsretten behandler aftaletvister og kollektive overtrædelser af § 10, mens den individuelle disciplinær- og afskedssag hører under ministeren efter kapitel 4 og i sidste ende under de almindelige domstole.

LOV Tjenestemandsloven § 10 · Tjenestemandsloven § 24 · Tjenestemandsloven § 28, stk. 1 · Tjenestemandsloven § 32, stk. 1, 4 · Tjenestemandsloven § 55, stk. 2

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets afgørelse om tålegrænser for mertransporttid ved geografisk flytning af arbejdssted i Skatteforvaltningen	09.04.2025
Højesteret · Ret til rådighedsløn ved geografisk omplacering af tjenestemandsstilling i Grønland	28.01.2020
Højesteret · Tjenestemands krav på rådighedsløn som formueretligt krav under renteloven	14.08.2019
Højesteret · Afvisning af direkte anke til Højesteret i sag om rådighedsløn for tidligere tjenestemænd	09.04.2018
Højesteret · Omfanget af rådighedsløn: Medregning af vagttillæg efter tjenestemandsloven	09.02.2017

REFERENCE Lovgrundlag

10 paragraffer

Forvaltningsloven § 19	stk. 1	Tjenestemandsloven § 10	
Tjenestemandsloven § 12	stk. 1-4	Tjenestemandsloven § 19	stk. 1
Tjenestemandsloven § 20	stk. 1	Tjenestemandsloven § 24	
Tjenestemandsloven § 28	stk. 1	Tjenestemandsloven § 31	stk. 1
Tjenestemandsloven § 32	stk. 1	Tjenestemandsloven § 55	stk. 2

MATERIALE

Citerede afgørelser

17 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS		12
28.10.2025	Højesterets afgørelse om lønforskrivning i tjenestemandspension som pantesikret fordring ved gældssanering	10467-12331
09.04.2025	Højesteretsdom om arbejdsstedsflytning i Skatteforvaltningen	9462-11009
09.04.2025	Højesterets afgørelse om tålegrænser for mertransporttid ved geografisk flytning af arbejdssted i Skatteforvaltningen	34985-2024-- og-35254-2024
27.06.2023	Afskedigelse af lærer var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven trods statistisk formodning om aldersdiskrimination	bs-32481-2022-hjr
08.06.2022	Højesteretsdom om bortvisning af sygemeldt lærer efter flytning fra Grønland til Danmark	1587-1915
18.06.2021	Højesterets dom om aldersdiskrimination ved standsning af pensionsindbetalinger for ansat med tjenestemandspension	bs-31228-2020-hjr
28.01.2020	Ret til rådighedsløn ved geografisk omplacering af tjenestemandsstilling i Grønland	54-2019
14.08.2019	Tjenestemands krav på rådighedsløn som formueretligt krav under renteloven	135-2018
09.04.2018	Afvisning af direkte anke til Højesteret i sag om rådighedsløn for tidligere tjenestemænd	240-2017
09.02.2017	Omfanget af rådighedsløn: Medregning af vagttillæg efter tjenestemandsloven	87-2016
12.03.2015	Fastsættelse af godtgørelse for aldersdiskrimination af SAS-piloter	180-2014
12.12.2012	Vurdering af "passende stilling" for tjenestemandsansat lærer ved omplacering	71-2011

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL		4
20.04.2023	Alder og lønanciennitet: Østrigs forsøg på at rette op på ulovlig forskelsbehandling af tjenestemænd underkendes igen	C-650/21
12.06.2019	Ingen krav om fratrædelsesgodtgørelse til politisk udpeget hjælpepersonale ved ophør af ansættelse	C-367/18
08.05.2019	Aldersdiskrimination i tjenestemandsordninger: EU-domstolen underkender videreførelse af forskelsbehandling gennem nye lønsystemer	C-396/17
18.04.2016	Den nationale domstols pligt til at tilsidesætte lovgivning i strid med forbuddet mod aldersdiskrimination i tvister mellem private – Ajos-dommen	C-441/14

PARKERINGSKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		1
20.09.2023	Ugyldig kontrolafgift pga. uklar skiltning om 'forbehold for hvidpladebiler' ved parkering med papegøjeplader	park-1915

24 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over usaglig opsigelse

Saglighedsvurderingen, godtgørelsens udmåling og samspillet med Hovedaftalens § 4, stk. 3

Version 2 Opdateret 23. jun. 2026 17 afgørelser · 2017–2026 Læs online

INTRODUKTION

Usaglig opsigelse er et af de mest praktisk relevante ansættelsesretlige emner. Funktionærlovens § 2 b giver funktionærer med mindst 1 års anciennitet ret til godtgørelse, når opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold. På det overenskomstdækkede område suppleres dette af Hovedaftalen mellem DA og FH, der dels giver adgang til prøvelse i Afskedigelsesnævnet, dels indeholder præklusive reklamationsfrister. Praksis fra Højesteret, landsretterne og Arbejdsretten viser et konsistent mønster, hvor arbejdsgiverens dokumentation af saglighed, forudgående advarsler og korrekte procedurer er afgørende, mens godtgørelsens udmåling følger en trinopdelt struktur baseret på anciennitet, alder og opsigelsens grovhed.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 En opsigelse skal være rimeligt begrundet i enten funktionærens eller virksomhedens forhold på opsigelsestidspunktet – arbejdsgiveren bærer bevisbyrden for sagligheden.

02 Funktionærlovens § 2 b kræver mindst 1 års uafbrudt ansættelse i virksomheden; anciennitetskravet er absolut og kan ikke fraviges.

03 Godtgørelsen er trinopdelt: indtil halvdelen af opsigelsesvarslet (under 30 år), indtil 3 måneders løn (fyldt 30 år), indtil 4 måneders løn (10 års anciennitet) og indtil 6 måneders løn (15 års anciennitet).

04 Månedslønnen på opsigelsestidspunktet – inklusive faste tillæg og pensionsbidrag – danner beregningsgrundlag for godtgørelsen.

05 Manglende advarsel forud for opsigelse begrundet i funktionærens egne forhold trækker kraftigt i retning af usaglighed, særligt ved lang anciennitet.

06 Berettiget ophævelse fra funktionærens side udløser kun § 2 b-godtgørelse, hvis arbejdsgiverens misligholdelse undtagelsesvis er chikanøst begrundet i et ønske om at få funktionæren til selv at sige op (Højesteret BS-18459/2024).

07 Hovedaftalens § 4, stk. 3 indeholder en præklusiv reklamationsfrist på 14 dage med en absolut frist på 3 måneder – fristerne gælder uanset om sagen forfølges fagretligt eller ved domstolene (Højesteret BS-27911/2020).

08 Afskedigelsesnævnet kan idømme procesrenter af godtgørelsesbeløb for usaglig afskedigelse efter renteloven (faglig voldgift FV 2021-515).

09 120-dagesreglen i funktionærlovens § 5, stk. 2 kræver, at opsigelsen sker i 'umiddelbar tilknytning' til udløbet af de 120 sygedage – en opsigelse 1½ måned efter udløbet er for sent.

10 Selv en opsigelse der underkendes på grund af formfejl (fx for sen anvendelse af 120-dagesreglen) kan være rimeligt begrundet i funktionærens forhold, så § 2 b-godtgørelse afvises.

11 Ved uberettiget bortvisning finder § 2 b tilsvarende anvendelse (stk. 3), og funktionæren kan kumulere erstatning for løn i opsigelsesperioden med godtgørelse for usaglighed.

12 Sygedagpenge modtaget i hele opsigelsesperioden skal fradrages i erstatningskravet ud over de første 3 måneders tabsuafhængige minimalerstatning (Højesteret BS-13560/2019).

13 Opsigelse begrundet i langvarigt sygefravær kræver konkret dokumentation for driftsmæssige gener og skal afvejes mod medarbejderens anciennitet og udsigt til helbredelse.

§ 1 Funktionærlovens § 2 b – lovtekst, anciennitetskrav og trinopdelt godtgørelse

Den centrale bestemmelse om usaglig opsigelse er funktionærlovens § 2 b. Bestemmelsen kræver, at funktionæren har været **uafbrudt beskæftiget** i den pågældende virksomhed i mindst **1 år** før opsigelsen. Er dette krav opfyldt, og kan opsigelsen ikke anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse.

Godtgørelsen fastsættes efter en trinopdelt struktur:

Betingelse	Maksimal godtgørelse
Under 30 år	Halvdelen af opsigelsesvarslet
Fyldt 30 år	Indtil 3 måneders løn
10 års anciennitet	Indtil 4 måneders løn
15 års anciennitet	Indtil 6 måneders løn

Bestemmelsen blev oprindeligt indført ved lov nr. 77 af 20. marts 1964 (dengang som § 2 a) og har været genstand for forholdsvist få lovændringer siden. Af forarbejderne fremgår, at bestemmelsen blev til i takt med den udvikling på arbejdsmarkedet, hvor der for store overenskomstområder allerede var indgået aftaler om værn mod usaglige opsigelser – funktionærloven skulle sikre en tilsvarende beskyttelse for alle funktionærer.

Betænkning nr. 1022/1984 om revision af funktionærloven behandlede bl.a. godtgørelsesniveauerne og foreslog ændringer, der dog ikke alle førte til lovgivning. Betænkningen bekræftede princippet om, at godtgørelsen er en skønsmæssig udmåling, der skal afspejle anciennitet, alder og graden af opsigelsens urimelighed.

Efter § 2 b, stk. 3 finder bestemmelserne tilsvarende anvendelse ved **uberettiget bortvisning**. For den nærmere afgrænsning af bortvisningssituationer henvises til praksisoversigten om bortvisning.

LOV Funktionærloven § 2b, stk. 1-3 Funktionærloven § 2, stk. 2-3

§ 2 Saglighedskravet – hvornår er en opsigelse rimeligt begrundet?

Saglighedsvurderingen tager udgangspunkt i forholdene på **opsigelsestidspunktet**. Arbejdsgiveren bærer bevisbyrden for, at der foreligger en rimelig begrundelse i enten funktionærens eller virksomhedens forhold.

Funktionærens forhold kan typisk begrunde saglig opsigelse ved:

- Dokumenterede samarbejdsvanskeligheder
- Utilfredsstillende arbejdsindsats efter forudgående advarsel
- Illoyal adfærd eller pligtforsømmelse
- Langvarigt eller hyppigt sygefravær med driftsmæssige konsekvenser

Virksomhedens forhold kan typisk begrunde saglig opsigelse ved:

- Driftsmæssigt nødvendige omstruktureringer
- Stillingsnedlæggelser
- Ordrenedgang og personalereduktioner
- Ophør af offentlige tilskud (fx fleksjob)

I BS-25958/2018-HJR fastslog Højesteret, at ophør af kommunalt løntilskud ved folkepensionsalderen udgjorde en saglig begrundelse for opsigelse, da tilskuddet var en klar økonomisk forudsætning for ansættelsen.

Omvendt fandt Østre Landsret i BS-47451/2023-OLR opsigelsen af en sygemeldt sygeplejerske usaglig, fordi arbejdsgiveren ikke kunne dokumentere de påståede faglige fejl, som begrundede opsigelsen. Begrundelsen skiftede under sagen fra faglige fejl til sygefravær, hvilket landsretten anså for et alvorligt troværdighedsproblem.

Advarsler er afgørende ved opsigelse begrundet i funktionærens egne forhold. Manglende forudgående advarsel trækker normalt kraftigt i retning af usaglighed – særligt ved lang anciennitet og uden forudgående kritik. I BS-42617/2018-HJR fastslog Højesteret, at et kast med en computermus under et ophidset møde:

> *"ikke uden en tidligere advarsel [kan] begrunde opsigelse."*

Højesteret tilkendte funktionæren godtgørelse efter § 2 b på 24.800 kr. (svarende til 1 måneds løn) ved siden af erstatning for løn i opsigelsesperioden.

LOV Funktionærloven § 2b, stk. 1

PRAKSIS
- **Højesteret** · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse — 19.08.2019
- **Højesteret** · Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen — 17.04.2019
- **Landsretten** · Opsigelse af sygemeldt sygeplejerske anset for usaglig på grund af udokumenteret begrundelse — 12.02.2025

§ 3 Berettiget ophævelse fra funktionærens side og chikanekravet

Et centralt afklaringspunkt i nyere praksis er, om funktionærlovens § 2 b kan finde anvendelse, når det er **funktionæren selv**, der ophæver ansættelsesforholdet på grund af arbejdsgiverens misligholdelse.

I BS-18459/2024-HJR fastslog Højesteret – med fem dommere – at § 2 b efter sin ordlyd retter sig mod arbejdsgiverens opsigelse eller bortvisning. Bestemmelsen kan dog også finde anvendelse, hvis arbejdsgiveren udviser en adfærd, der i realiteten er udtryk for en opsigelse eller bortvisning – fx at arbejdsgiveren nægter at modtage funktionærens tjeneste, undlader at udbetale løn og undlader at besvare henvendelser.

Derudover kan § 2 b under **ganske særlige omstændigheder** komme til anvendelse, når funktionæren selv ophæver ansættelsesforholdet. Betingelsen er streng:

> *"det undtagelsesvis kan anses for godtgjort, at arbejdsgiverens misligholdelse af sine forpligtelser er udtryk for chikane begrundet i et ønske om at få funktionæren til selv at sige sin stilling op."*

I den konkrete sag – hvor en sygemeldt sekretær ophævede på grund af manglende lønbetaling – fandt Højesteret **ikke** chikane godtgjort, da der forelå en reel tvist mellem parterne om lønkravets størrelse. Den manglende lønbetaling var ikke chikanøst begrundet, men havde baggrund i selskabets opfattelse af ansættelsesaftalen.

Dommen fastslår en **streng bevisbyrde**, der påhviler funktionæren. En berettiget ophævelse udløser fortsat krav efter funktionærlovens § 3, stk. 3 (erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden), men § 2 b-godtgørelse kræver altså det ekstra chikaneelement.

LOV	Funktionærloven § 2b, stk. 1, 3 · Funktionærloven § 3, stk. 3	
PRAKSIS	**Højesteret** · Højesterets dom om godtgørelse efter funktionærloven ved medarbejderens egen ophævelse af ansættelsesforholdet	06.12.2024
	Landsretten · Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b ved egen ophævelse af ansættelsesforhold	19.03.2024

§ 4 Hovedaftalens præklusive frister – 14 dage og 3 måneder

For overenskomstdækkede ansatte er Hovedaftalen mellem DA og FH (tidligere LO) det centrale regelsæt for behandling af usaglige afskedigelser. Hovedaftalens § 4, stk. 3 indeholder korte reklamationsfrister, som Højesteret i BS-27911/2020-HJR fastslog har **præklusiv virkning** – også ved sagsanlæg ved de almindelige domstole.

Efter bestemmelsen skal arbejdstagersiden anmode om lokal forhandling inden **14 dage** fra underretning om afskedigelsen. Har arbejdsgiveren afgivet åbenbart urigtige oplysninger, regnes fristen fra bekendtgørelse med de korrekte oplysninger, dog senest **3 måneder** fra underretningen.

Højesteret udtalte i sagen:

> *"Bestemmelsen indeholder således en reklamationspligt, som skal opfyldes af den opsagte medarbejder eller på dennes vegne som betingelse for, at der kan kræves godtgørelse med hjemmel i Hovedaftalen. Denne pligt til at gøre indsigelse inden for en kort frist gælder, uanset om kravet på godtgørelse for usaglig opsigelse efterfølgende forfølges fagretligt ved Afskedigelsesnævnet af den opsagte medarbejders faglige organisation, eller om kravet forfølges af den opsagte selv ved de almindelige domstole."*

I den konkrete sag havde medarbejderen først gjort indsigelse ca. 8 måneder efter opsigelsen, og Højesteret frifandt derfor arbejdsgiveren. Dommen sikrer **lighed i retstillingen** mellem organiserede og uorganiserede lønmodtagere.

Også i Arbejdsrettens regi er fristerne strenge. I FV 2021-826 fastslog opmanden, at 1-måneds-fristen for indbringelse af en afskedigelse for afskedigelsesnævnet løber fra **forhandlingsmødets afslutning**, ikke fra underskrift af uenighedsreferatet.

PRAKSIS

Højesteret · Betydningen af overenskomstmæssige frister ved sagsanlæg om godtgørelse for usaglig opsigelse ved de almindelige domstole — 26.05.2021

Arbejdsretten · Fristoverskridelse i afskedigelsessag: Begynder fristen for indbringelse til nævn ved forhandlingsmødets afslutning eller ved underskrift af uenighedsreferat? — 01.04.2022

§ 5 Afskedigelsesnævnet og procesrenter af godtgørelse

Afskedigelsesnævnet er det specialiserede tvistighedsorgan, der behandler sager om urimelige afskedigelser inden for DA-FH-området. Nævnets afgørelse er endelig og kan ikke indbringes for domstolene.

Et praktisk vigtigt afklaringspunkt blev løst i den principielle faglige voldgift FV 2021-515, hvor Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) stod over for hinanden om spørgsmålet, om Afskedigelsesnævnet kan tilkende **procesrenter** af godtgørelsesbeløb.

Opmændene (tre højesteretsdommere) fastslog, at godtgørelseskrav for usaglig afskedigelse er **pengekrav på formuerettens område**, jf. rentelovens § 1, stk. 1, og at kravene dermed automatisk er omfattet af rentelovens regler. DA's argument om, at en stiltiende aftale fra 1960 havde udelukket renter, blev afvist – bevisbyrden for en retligt bindende sædvane blev ikke løftet.

Der skal senest betales rente fra den dag, fordringshaveren begyndte retsforfølgning, jf. rentelovens § 3, stk. 4 – typisk datoen for indgivelse af klageskrift til nævnet.

Hvad angår **underretningspligten** over for fagorganisationen fastslog voldgiftsretten i FV 2017.0005, at overenskomstens pligt til at underrette hovedforbundet om påtænkt uansøgt afskedigelse først aktiveres samtidig med den formelle partshøring – ikke allerede ved den interne beslutning om afskedigelse.

LOV

Renteloven § 1, stk. 1 | Renteloven § 3, stk. 4

PRAKSIS

Arbejdsretten · Kendelse om procesrenter af godtgørelse for usaglig afskedigelse i Afskedigelsesnævnet — 04.02.2022

Arbejdsretten · Tvist om underretningspligt til fagforbund ved påtænkt uansøgt afskedigelse vs. frivillig fratrædelse — 29.11.2017

§ 6 120-dagesreglen – opsigelse med forkortet varsel ved sygefravær

Funktionærlovens § 5, stk. 2 indeholder den såkaldte 120-dagesregel: det kan aftales skriftligt, at funktionæren kan opsiges med blot **1 måneds varsel**, når vedkommende inden for 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsen skal ske i **umiddelbar tilknytning** til udløbet af de 120 sygedage og mens funktionæren endnu er syg.

Hvad "umiddelbar tilknytning" indebærer, har givet anledning til vigtig retspraksis:

I BS-6403/2020-OLR fandt Østre Landsret, at en opsigelse afgivet **godt 1½ måned** efter udløbet af den 120. sygedag ikke var rettidig. Funktionæren havde genoptaget arbejdet efter den 120. sygedag og var derefter på ny sygemeldt, men arbejdsgiveren forholdt sig passivt i for lang tid:

> *"I hvert fald under disse omstændigheder finder landsretten, at opsigelsen den 29. oktober 2018 – godt 1½ måned efter udløbet af den 120. sygedag – ikke er afgivet i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage."*

Afgørende var, at arbejdsgiveren havde haft **flere lejligheder** til at opsige – både ved selve udløbsdagen og ved den fornyede sygemelding – men forholdt sig passivt.

I BS-31626/2019-OLR tog Østre Landsret stilling til, om **arbejdsfri dage** (weekender, helligdage) skal medregnes ved opgørelsen af de 120 dage, når en deltidsansat er fuldtidssygemeldt. Med henvisning til Højesterets praksis (UfR 2018.815 H og UfR 2018.822 H) fastslog landsretten, at arbejdsfri dage medregnes, hvis funktionæren har været fuldtidssygemeldt dagen umiddelbart før og efter de pågældende fridage.

Væsentligt er dog, at en opsigelse, der underkendes som for sen efter 120-dagesreglen, **ikke nødvendigvis er usaglig**. I sagen BS-6403/2020-OLR fandt landsretten opsigelsen rimeligt begrundet i funktionærens forhold (det langvarige sygefravær) og frifandt arbejdsgiveren for § 2 b-godtgørelse. Funktionæren fik alene løn i den yderligere opsigelsesperiode.

Betænkning nr. 1022/1984 foreslog at gøre 120-dagesreglen "rullende", så arbejdsgiveren også senere kunne benytte det forkortede varsel, blot funktionæren var syg på opsigelsestidspunktet – dette blev dog aldrig gennemført.

LOV	Funktionærloven § 2b · Funktionærloven § 5, stk. 2	
PRAKSIS	**Landsretten** · Dom om opsigelse efter 120-dagesreglen i funktionærloven	30.05.2022
	Landsretten · Stadfæstelse af dom vedrørende 120-dagesreglen i funktionærloven	30.06.2020

§ 7 Samspil med bortvisning – erstatning og fradrag for anden indtægt

Når en funktionær **uberettiget bortvises**, har vedkommende krav på erstatning efter funktionærlovens § 3 svarende til løn i opsigelsesperioden. Hertil kommer, at § 2 b-godtgørelse kan tilkendes, da bestemmelsens stk. 3 udtrykkeligt udvider beskyttelsen til at omfatte uberettiget bortvisning.

I BS-42617/2018-HJR tilkendte Højesteret en kundekonsulent både løn i opsigelsesperioden (101.922 kr.) og godtgørelse efter § 2 b (24.800 kr., svarende til 1 måneds løn), da bortvisningen hverken var begrundet i et kast med en computermus eller en hemmelig lydoptagelse. Retten udstak en generel prøve for vurdering af hemmelige optagelser:

> *"der må bl.a. lægges vægt på formålet med og baggrunden for optagelsen, herunder om den ansatte havde særlig anledning til at sikre sig bevis for en tilsidesættelse af sine rettigheder."*

Hvad angår **fradrag for anden indtægt** i erstatningen afklarede Højesteret i BS-13560/2019-HJR et spørgsmål, der havde givet anledning til modstridende praksis. Retten fastslog, at sygedagpenge modtaget i **hele opsigelsesperioden** – ikke kun den del, der ligger ud over 3 måneder – skal fradrages i det tabsbaserede erstatningskrav ud over minimalerstatningen:

> *"funktionærlovens § 3, stk. 2 [...] må forstås således, at anden indtægt i hele opsigelsesperioden skal fradrages i den tabsafhængige del af erstatningen."*

Højesteret fraveg hermed den tidligere praksis i UfR 2015.3827 og genbekræftede den ældre dom UfR 1951.577.

For den nærmere afgrænsning af bortvisningssituationer – herunder krav om grovhed og prompte reaktion – henvises til praksisoversigten om bortvisning.

LOV Funktionærloven § 2b, stk. 3 | Funktionærloven § 3, stk. 2

PRAKSIS
- **Højesteret** · Højesteret stadfæster afvisning af ankesag om bortvisning og påstået forskelsbehandling efter retsplejelovens regler om ankescreening — 07.11.2022
- **Højesteret** · Erstatning ved bortvisning: Fradrag for sygedagpenge i hele opsigelsesperioden — 11.12.2019
- **Højesteret** · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse — 19.08.2019

§ 8 Opsigelse begrundet i sygefravær – saglighedsvurderingen

Opsigelse begrundet i langvarigt eller hyppigt sygefravær er ikke i sig selv usaglig, men kræver en konkret afvejning af flere forhold:

- Sygefraværets **omfang og varighed**
- De **driftsmæssige gener** for virksomheden
- **Udsigten til helbredelse** og genoptagelse af arbejdet
- Funktionærens **anciennitet** og ansættelsens karakter
- Om arbejdsgiveren har gjort rimelige **fastholdelsestiltag** (sygefraværssamtaler, mulighedserklæring)

I BS-47451/2023-OLR fandt Østre Landsret, at opsigelsen af en sygemeldt sygeplejerske var usaglig. Arbejdsgiveren havde i den skriftlige opsigelse anført tre begrundelser – faglige fejl, sygefravær og manglende fleksibilitet – men kunne under sagen ikke dokumentere de påståede faglige fejl. Begrundelsens skift fra faglige fejl til sygefravær svækkede kraftigt arbejdsgiverens troværdighed.

I modsætning hertil viser 120-dagesregelsagen BS-6403/2020-OLR, at mere end 120 sygedage inden for 12 måneder kan udgøre en saglig begrundelse for opsigelse – selv når den formelle 120-dagesopsigelse underkendes af tidsmæssige grunde. Landsretten lagde bl.a. vægt på, at funktionærens fornyede sygemelding for stress "efter sin begrundelse kunne forventes på ny at blive af længere varighed".

Det er væsentligt, at sygdomsbegrundet opsigelse skal adskilles fra tilfælde, hvor funktionæren har et **handicap** i forskelsbehandlingslovens forstand, der udløser en tilpasningsforpligtelse – se praksisoversigten om handicapdiskrimination.

LOV Funktionærloven § 2b, stk. 1 | Funktionærloven § 5, stk. 1

PRAKSIS **Landsretten** · Opsigelse af sygemeldt sygeplejerske anset for usaglig på grund af udokumenteret begrundelse 12.02.2025

Landsretten · Dom om opsigelse efter 120-dagesreglen i funktionærloven 30.05.2022

§ 9 Skattemæssig behandling af godtgørelse efter § 2 b

Godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 b er **skattepligtig** personlig indkomst. Landsskatteretten bekræftede dette i afgørelse 17-0988422, hvor en klager ønskede sin § 2 b-godtgørelse behandlet som skattefri tortgodtgørelse. SKAT – og Landsskatteretten – afviste dette, idet godtgørelsen træder i stedet for skattepligtig indkomst.

Der gælder dog et bundfradrag efter ligningslovens § 7 U, der fritager fratrædelsesgodtgørelser op til et vist beløb (8.000 kr. i 2024-niveau) for indkomstskat. Den del, der overstiger bundfradraget, beskattes som personlig indkomst. Erstatning for løn i opsigelsesperioden efter funktionærlovens § 3 beskattes fuldt ud som lønindkomst.

LOV Funktionærloven § 2b

PRAKSIS **Landsskatteretten** · Landsskatteretten: Skattepligt af erstatning for uberettiget bortvisning og usaglig afskedigelse 26.09.2018

§ 10 Fagretlig behandling – fratrædelsesgodtgørelse og 'uden egen skyld'

På det overenskomstdækkede område indeholder mange overenskomster selvstændige bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse, der supplerer eller erstatter funktionærlovens regler. Et centralt fortolkningsspørgsmål er, hvornår en opsigelse er sket "uden egen skyld" – en formulering, der ofte er betingelse for udbetaling.

I den faglige voldgift FV 2020-1086 tog opmanden (fhv. højesteretspræsident Børge Dahl) stilling til dette begreb i forbindelse med en buschauffør, der blev afskediget efter gentagne påkørsler trods flere advarsler. Opmanden fastslog:

> *"Der er udvist en sådan gentagen mangel på agtpågivenhed, en sådan gentagen skødesløshed, efter gentagne advarsler med sådanne skadevoldende konsekvenser, at opsigelsen har været berettiget."*

Betingelsen "uden egen skyld" er dermed opfyldt ved opsigelse begrundet i arbejdsmangel eller sygdom, men **ikke** ved bebrejdelig pligtforsømmelse. Afgørelsen bekræfter princippet fra UfR 2015 s. 225 om, at udtrykket dækker afskedigelser, der ikke kan **bebrejdes** den pågældende.

Ved den konkrete vurdering ser nævn og voldgift på, om der er udvist en adfærd, som funktionæren **kunne og burde** have undgået – altså et bebrejdelighedskriterium snarere end et forsætlighedskrav.

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Buschaufførs ret til fratrædelsesgodtgørelse efter gentagne påkørsler: Fortolkning af 'uden egen skyld' 20.01.2022

§ 11 Afgrænsning til øvrig afskedigelsesbeskyttelse

Funktionærlovens § 2 b eksisterer side om side med en række øvrige beskyttelsesregler, der hver har deres selvstændige praksisoversigter:

- **Forskelsbehandling** på grund af køn, alder, handicap eller religion – se praksisoversigten om forskelsbehandling i arbejdsforhold. Godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven kan **kumuleres** med § 2 b-godtgørelse, men i praksis koordineres niveauerne.
- **Ligebehandling** vedrørende køn (graviditet, barsel) – se praksisoversigten om ligebehandling og køn.
- **Handicapdiskrimination** og tilpasningsforpligtelse – se praksisoversigten om handicapdiskrimination-. Sondringen er vigtig ved sygdomsbegrundet opsigelse.
- **Bortvisning** (krav om grovhed, prompte reaktion) – se praksisoversigten om bortvisning.
- **Konkurrence- og kundeklausuler** – se praksisoversigten om konkurrenceklausuler.

For overenskomstdækkede ansatte er Afskedigelsesnævnets kompetence **endelig** – nævnets afgørelse kan ikke indbringes for domstolene. Dog kan en lønmodtager, hvis fagforening opgiver sagen fagretligt, anlægge sag ved de almindelige domstole, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 2, forudsat at de overenskomstmæssige frister er overholdt.

LOV Funktionærloven § 2b

PRAKSIS **Højesteret** · Betydningen af overenskomstmæssige frister ved sagsanlæg om godtgørelse for usaglig opsigelse ved de almindelige domstole 26.05.2021

§ 12 Sammenfatning – de centrale principper i retspraksis

Praksis fra Højesteret, landsretterne og Arbejdsretten tegner et konsistent billede af saglighedsvurderingen og godtgørelsens udmåling:

- **Bevisbyrden** for opsigelsens saglighed påhviler arbejdsgiveren. Begrundelsen skal kunne dokumenteres, og skiftende begrundelser svækker troværdigheden markant.
- **Advarsler** er næsten altid en forudsætning for saglig opsigelse begrundet i funktionærens egne forhold – undtagen ved grov misligholdelse, der begrunder bortvisning.
- **Godtgørelsen** udmåles skønsmæssigt under hensyn til anciennitet, alder og opsigelsens grovhed, men de lovbestemte maksima kan ikke overskrides.
- **Overenskomstmæssige frister** har præklusiv virkning og skal overholdes inden for 14 dage (3 måneder absolut), uanset om sagen forfølges fagretligt eller ved domstolene.
- **120-dagesreglen** kræver streng overholdelse af "umiddelbar tilknytning"-kravet, men en for sen 120-dagesopsigelse er ikke nødvendigvis usaglig.
- **Egen ophævelse** udløser kun § 2 b-godtgørelse ved undtagelsesvis godtgjort chikane.
- **Procesrenter** kan tilkendes af Afskedigelsesnævnet efter rentelovens regler.

Samlet set giver retspraksis et klart incitament for arbejdsgivere til at dokumentere saglighed, give forudgående advarsler og overholde formelle procedurer – mens medarbejdere og deres organisationer skal være opmærksomme på de korte reklamationsfrister, der kan afskære ethvert krav.

LOV Funktionærloven § 2b, stk. 1-3 Funktionærloven § 5, stk. 2

Højesteret · Højesterets dom om godtgørelse efter funktionærloven ved medarbejderens egen opsigelse efter 120-dagesreglen (funktionærloven § 2 b, stk. 3) 06.12.2024

Arbejdsretten · Kendelse om procesrenter af godtgørelse for usaglig afskedigelse ? 29.05.2021

Afskedigelsesnævnet · Afskedigelsesnævnets kendelse af 4. februar 2022 i sag om ophævelse af ansættelsesforholdet 04.02.2022

PRAKSIS

REFERENCE Lovgrundlag

5 paragraffer

Funktionærloven § 2b	stk. 1-3
Funktionærloven § 2	stk. 2-3
Funktionærloven § 3	stk. 2
Funktionærloven § 5	stk. 2
Renteloven § 3	stk. 4

MATERIALE Citerede afgørelser

17 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 6

06.12.2024	Højesterets dom om godtgørelse efter funktionærloven ved medarbejderens egen ophævelse af ansættelsesforholdet	6727-8083
07.11.2022	Højesteret stadfæster afvisning af ankesag om bortvisning og påstået forskelsbehandling efter retsplejelovens regler om ankescreening	2302-2740
26.05.2021	Betydningen af overenskomstmæssige frister ved sagsanlæg om godtgørelse for usaglig opsigelse ved de almindelige domstole	bs-27911-2020-hjr
11.12.2019	Erstatning ved bortvisning: Fradrag for sygedagpenge i hele opsigelsesperioden	bs-13560-2019-hjr
19.08.2019	Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse	bs-42617-2018
17.04.2019	Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen	bs-25958-2018-hjr

LANDSRETTEN · ANKEINSTANS 5

12.02.2025	Opsigelse af sygemeldt sygeplejerske anset for usaglig på grund af udokumenteret begrundelse	9944-11635
14.10.2024	Bortvisning af Social- og Sundhedshjælper Godkendt efter Fjernelse af Nødkald	9624-11227
19.03.2024	Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b ved egen ophævelse af ansættelsesforhold	4852-5851
30.05.2022	Dom om opsigelse efter 120-dagesreglen i funktionærloven	3622-4342
30.06.2020	Stadfæstelse af dom vedrørende 120-dagesreglen i funktionærloven	2699-3215

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET 4

01.04.2022	Fristoverskridelse i afskedigelsessag: Begynder fristen for indbringelse til nævn ved forhandlingsmødets afslutning eller ved underskrift af uenighedsreferat?	FV 2021-826
04.02.2022	Kendelse om procesrenter af godtgørelse for usaglig afskedigelse i Afskedigelsesnævnet	FV 2021-515
20.01.2022	Buschaufførs ret til fratrædelsesgodtgørelse efter gentagne påkørsler: Fortolkning af 'uden egen skyld'	FV 2020-1086

29.11.2017	Tvist om underretningspligt til fagforbund ved påtænkt uansøgt afskedigelse vs. frivillig fratrædelse	FV 2017.0005

LANDSSKATTERETTEN · ADMINISTRATIV KLAGEINSTANS 1

26.09.2018	Landsskatteretten: Skattepligt af erstatning for uberettiget bortvisning og usaglig afskedigelse	17-0988422

PARKERINGSKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 1

23.03.2026	Kontrolafgift fra OPARKO underkendt - QR-kode på afgiften opfyldte ikke oplysningskrav i parkeringsbekendtgørelsen	park-11635

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Betænkning om revision af funktionærloven

nr. 1022 · 1984 · Arbejdsministeriet

25 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over vikaransatte og vikarbureauer (vikarloven, vikardirektivet 2008/104/EF)

Trekantsforholdet mellem vikar, vikarbureau og brugervirksomhed – ligebehandling, midlertidighed, omgåelse og hæftelse

Version 2 Opdateret 27. jun. 2026 21 afgørelser · 2015–2026 Læs online

INTRODUKTION

Vikaransattes retsstilling reguleres af vikarloven (lov nr. 595 af 12. juni 2013), der gennemfører vikardirektivet 2008/104/EF i dansk ret. Loven hviler på et trekantsforhold: vikarbureauet er den juridiske arbejdsgiver med ansvar for løn, ferie og pension, mens brugervirksomheden har instruktionsbeføjelse og arbejdsmiljøansvar under udsendelsen. Praksis fra Højesteret, Arbejdsretten, EU-Domstolen og Ligebehandlingsnævnet viser, at de centrale tvistpunkter er midlertidighedskravets rækkevidde, ligebehandlingsprincippets indhold efter TimePartner-dommen, brugervirksomhedens hæftelse for vikarbureauets overenskomstbrud, og omgåelse af loven via mellemliggende entrepriseselskaber.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Vikarer omfattet af vikarloven er som hovedregel ikke funktionærer – hverken i forhold til vikarbureauet eller brugervirksomheden – men falder udsendelsen uden for midlertidighedskravet, opnår vikaren funktionærstatus hos vikarbureauet (Højesteret, BS-60017/2024-HJR).

02 Midlertidighedskravet i vikarlovens § 1 skal forstås bredt: varighed eller antal forlængelser bringer ikke i sig selv ansættelsen uden for loven, men den samlede varighed må ikke overstige, hvad der med rimelighed kan anses for midlertidigt, og skal objektivt kunne forklares med brugervirksomhedens saglige behov (Højesteret 2026, Arbejdsretten sag 2023-171).

03 Overenskomstundtagelsen i vikarlovens § 3, stk. 5 kræver efter EU-Domstolens TimePartner-dom (C-311/21) og Arbejdsrettens Randstad-dom (sag 2025-150), at vikarer, der stilles ringere end brugervirksomhedens fastansatte, konkret tildeles kompenserende fordele – en blot abstrakt henvisning til en repræsentativ overenskomst er ikke tilstrækkelig.

04 Et vikarbureau kan ikke omgå ligebehandlingsprincippet ved at indsætte et mellemliggende entrepriseselskab mellem sig og den reelle brugervirksomhed – bureauet hæfter for den fulde overenskomstmæssige aflønning (Arbejdsretten, sag 2023-799).

05 En brugervirksomhed hæfter kollektivarbejdsretligt for vikarbureauets underbetaling af overenskomstmæssige tillæg, men ikke for bureauets manglende betalingsevne eller -vilje (Arbejdsretten, AR2014.0103 og FV 2020.1087).

06 Spørgsmål om, hvorvidt en overenskomst opfylder betingelserne i vikarlovens § 3, stk. 5, henhører under Arbejdsrettens enekompetence – de almindelige domstole kan ikke tage stilling hertil (Højesteret, BS-13514/2019-HJR).

07 Et vikarbureau i vikardirektivets forstand omfatter enhver virksomhed, der ansætter arbejdstagere med henblik på midlertidig udsendelse under en brugervirksomheds ledelse, uanset om virksomheden har national tilladelse til at drive vikarbureau (EU-Domstolen, C-441/23).

08 Godtgørelse for ikke-afholdt ferie ved vikaransættelsens ophør er et væsentligt ansættelsesvilkår omfattet af ligebehandlingsprincippet (EU-Domstolen, C-426/20).

09 Successive udsendelser på over 55 måneder kan udgøre misbrug, der skal vurderes konkret – manglende objektiv forklaring på behovet er et stærkt indicium for omgåelse (EU-Domstolen, C-232/20, Daimler).

10 Et vikarbureau, der udelukker en gravid vikar fra vagter, handler i strid med ligebehandlingsloven, uanset om der på tidspunktet ikke formelt bestod et ansættelsesforhold (Ligebehandlingsnævnet, sag 19-7574).

§ 1 Vikarlovens retsgrundlag og trekantsforholdet

Vikarloven (lov nr. 595 af 12. juni 2013) gennemfører vikardirektivet 2008/104/EF i dansk ret og regulerer trekantsforholdet mellem vikaren, vikarbureauet og brugervirksomheden.

De centrale definitioner i vikarlovens § 2 fastslår:

- **Vikarbureau**: En fysisk eller juridisk person, som indgår en arbejdsaftale med vikarer med henblik på at udsende dem til brugervirksomheder for midlertidigt at udføre arbejdsopgaver under disses tilsyn og ledelse.
- **Vikar**: En lønmodtager ansat i vikarbureauet med det formål at blive udsendt til en brugervirksomhed.
- **Brugervirksomhed**: Enhver fysisk eller juridisk person, for hvem og under hvis tilsyn og ledelse vikaren midlertidigt udfører en arbejdsopgave.

Lovens anvendelsesområde efter § 1, stk. 1 forudsætter, at udsendelsen er **midlertidig**. Loven gælder for offentlige og private virksomheder, der udøver økonomisk aktivitet, uanset om de virker med gevinst for øje.

Trekantsforholdet indebærer en ansvarsfordeling: vikarbureauet er den juridiske arbejdsgiver med ansvar for løn, A-skat, ATP, ferie og pension, mens brugervirksomheden har instruktionsbeføjelsen og det forebyggende arbejdsmiljøansvar under udsendelsen, jf. § 7. Vikaren kan ikke samtidig være funktionær i forhold til vikarbureauet, medmindre udsendelsen ikke er midlertidig – se næste sektion.

Forarbejderne til § 3 præciserer, at ligebehandlingsprincippet ikke kan omgås ved successive udsendelser eller ved at indsætte et ekstra led mellem vikarbureau og den reelle brugervirksomhed:

> *"Ligebehandlingsprincippet vil ikke kunne omgås ved, at vikarbureauet udsender vikaren til en virksomhed, der videreudsender vikaren til den reelle brugervirksomhed, således at vikaren ikke nyder godt af de vilkår vedrørende f.eks. aflønning og ferie, der gælder på den reelle brugervirksomhed."*

Den eneste materielle ændring af loven er indsættelsen af § 3, stk. 6-7, ved lov nr. 1369 af 16. december 2014, der overfører kompetencen til at afgøre, om betingelserne i overenskomstundtagelsen (§ 3, stk. 5) er opfyldt, til Arbejdsrettens enekompetence. Denne kompetenceoverførsel er i kraft fra 1. januar 2015, men endnu ikke konsolideret i lovbekendtgørelsen.

LOV Vikarloven § 1, stk. 1 Vikarloven § 2 Vikarloven § 3 Vikarloven § 7

§ 2 Midlertidighedskravet – samspillet mellem vikarloven og funktionærloven

Begrebet "midlertidigt" i vikarlovens § 1, stk. 1 er afgørende for lovens anvendelsesområde. Hverken vikarloven eller vikardirektivets artikel 1, stk. 1 definerer "midlertidigt". Højesteret har i juni 2026 afsagt principiel dom om samspillet mellem vikarloven og funktionærloven.

I BS-60017/2024-HJR behandlede Højesteret to sammenlagte sager om vikarer udsendt via Flair Group A/S (tidligere Adecco A/S) til henholdsvis Boeing (3 år og 8 måneder) og Siemens (ca. 2 år). Højesteret fastlagde følgende grundregel og undtagelse:

Grundreglen: Vikarer omfattet af vikarloven er **ikke** funktionærer – hverken i forhold til vikarbureauet (de indtager ikke en tjenestestilling) eller brugervirksomheden (de er ikke ansat dér).

Undtagelsen: Falder udsendelsen **uden for** midlertidighedskravet, er vikarloven ikke anvendelig, og vikaren befinder sig i en tjenestestilling i forhold til vikarbureauet og er dermed **funktionær** efter funktionærlovens § 1, stk. 2.

Højesterets test for midlertidighed er:

- Varighed eller antal forlængelser bringer **ikke i sig selv** ansættelsesforholdet uden for vikarloven.
- Den samlede varighed må dog ikke overstige, hvad der med rimelighed kan anses som midlertidigt under hensyntagen til **alle relevante omstændigheder**.
- Varigheden skal **objektivt kunne forklares** med forhold, der understøtter, at brugervirksomheden har et sagligt behov for at tidsbegrænse udsendelserne.

Boeing-sagen (ikke midlertidig): 3 år og 8 måneders udsendelse uden dokumenteret saglig begrundelse – vikarloven fandt ikke anvendelse. Vikaren opnåede funktionærstatus med krav på løn under sygdom, 4 måneders opsigelsesvarsel og godtgørelse efter lov om tidsbegrænset ansættelse.

Siemens-sagen (midlertidig): Ca. 2 års udsendelse med objektiv forklaring (it-funktionen skulle outsources) – vikarloven fandt anvendelse, og krav om ligebehandling henhørte under Arbejdsrettens enekompetence.

Forud herfor havde Højesteret i BS-32191/2022-HJR af 13. februar 2023 afvist en direkte anke i den samme Boeing-sag, idet midlertidighedsvurderingen beroede på en konkret bevisvurdering.

Arbejdsretten nåede tilsvarende resultat i sag 2023-171 (SGL) af 19. august 2025, hvor en lagermedarbejder var udsendt i over 3 år og 4 måneder. Arbejdsretten fandt, at "midlertidigt" skal forstås **bredt**, og at vikarlovens § 3, stk. 4 og § 8 forudsætter, at selv usaglige successive udsendelser fortsat kan være omfattet af loven. Udsendelsen var tilsigtet midlertidig og sagligt begrundet i driftsmæssige behov under Corona-pandemien.

LOV	Funktionærloven § 1, stk. 2 · Vikarloven § 1, stk. 1 · Vikarloven § 3, stk. 4	
PRAKSIS	**Højesteret** · Højesteret: Samspillet mellem vikarloven og funktionærloven – hvornår er en vikarudsendelse "midlertidig"?	18.06.2026
	Højesteret · Vikarloven og funktionærloven: Midlertidighedskravet ved successive vikarudsendelser til Boeing og Siemens – Højesteret præciserer retstilstanden	18.06.2026
	Højesteret · Anke til Højesteret afvist i sag om vikaransættelses midlertidighed og funktionærstatus	13.02.2023
	Arbejdsretten · Fortsat udsendelse af vikar over tre år: Var ansættelsen 'midlertidig' og omfattet af vikarloven?	19.08.2025

§ 3 Ligebehandlingsprincippet og overenskomstundtagelsen efter TimePartner-dommen

Ligebehandlingsprincippet i vikarlovens § 3, stk. 1 kræver, at vikarbureauet sikrer vikaren mindst de vilkår vedrørende løn, arbejdstid, ferie m.v., der ville have været gældende ved direkte ansættelse hos brugervirksomheden.

§ 3, stk. 5 indeholder en **overenskomstundtagelse**: ligebehandlingsprincippet finder ikke anvendelse, hvis vikarbureauet er omfattet af en kollektiv overenskomst indgået af de mest repræsentative parter og gældende på hele det danske område, "hvorved den generelle beskyttelse af vikarer respekteres". Denne bestemmelse gennemfører vikardirektivets artikel 5, stk. 3.

EU-Domstolens dom af 15. december 2022 i C-311/21 (TimePartner) ændrede grundlæggende fortolkningen af "den generelle beskyttelse". Domstolen fastslog, at:

1. En blot abstrakt henvisning til en repræsentativ overenskomst **ikke** opfylder kravet.
2. Der skal foretages en **konkret sammenligning** af vikarens vilkår med dem, en direkte ansat ville have haft.
3. Konstateres ringere vilkår, skal overenskomsten tildele vikaren **kompenserende fordele** vedrørende de væsentlige ansættelsesvilkår.

I den principielle Randstad-sag (2025-150) af 3. november 2025 anvendte Arbejdsretten TimePartner-dommen på dansk ret. En vikar udsendt til Skejby Sygehus var ringere stillet end brugervirksomhedens fastansatte (løn, pension, sygeløn). Arbejdsretten fastslog:

> *"Vikarloven har til formål at gennemføre vikardirektivet i dansk ret... Det må herefter kræve meget klare holdepunkter at antage, at lovgivningsmagten ikke har tilsigtet at gennemføre direktivet korrekt, herunder i overensstemmelse med EU-Domstolens fortolkning af direktivet."*

Retten tilkendte vikaren **71.898,49 kr.** i efterbetaling og pension, men afviste godtgørelse efter § 8, stk. 3, fordi Randstad A/S havde handlet i overensstemmelse med den hidtidige forståelse af loven. Arbejdsretten præciserede dog, at fremtidige overtrædelser kan udløse godtgørelse.

Højesteret bekræftede i BS-60017/2024-HJR (Siemens-delen), at spørgsmålet om, hvorvidt en overenskomst tildeler kompenserende fordele, henhører under **Arbejdsrettens enekompetence**, jf. § 3, stk. 7. Denne enekompetence blev allerede fastlagt i BS-13514/2019-HJR af 17. december 2019.

LOV Vikarloven § 3, stk. 1, 5, 7 · Vikarloven § 8, stk. 3

PRAKSIS

Højesteret · Højesteret: Samspillet mellem vikarloven og funktionærloven – hvornår er en vikarudsendelse "midlertidig"?	18.06.2026
Højesteret · Højesterets fastlæggelse af Arbejdsrettens enekompetence i sager om vikarers retsstilling og kollektive overenskomster	17.12.2019
EU-Domstolen · Vikararbejde og ligebehandling: Krav om kompensation ved fravigelse af lønvilkår i kollektive overenskomster	15.12.2022
Arbejdsretten · Vikarlovens § 3, stk. 5 skal fortolkes EU-konformt: Krav om kompenserende fordele ved fravigelse af ligebehandlingsprincippet (Randstad-sagen)	03.11.2025

§ 4 Omgåelse af vikarloven via mellemliggende entrepriseselskaber

Arbejdsretten har slået fast, at omgåelseskonstruktioner via mellemliggende selskaber ikke fritar vikarbureauet for ansvar efter vikarloven.

I sag 2023-799 af 11. juli 2024 blev vikarbureauet A ApS dømt for omgåelse. Tre udenlandske sæsonarbejdere var formelt udlejet fra A ApS til tre entrepriseselskaber (D, E og F ApS), som i koncernforbindelse med vikarbureauet videreudsendte dem til planteskolen B ApS. Arbejdsretten lagde vægt på:

- **Personsammenfald** i ledelsen mellem vikarbureauet og entrepriseselskaberne (ejer med 100% / 75% ejerandele).
- **Fælles adresse** og tæt samarbejde.
- Vikarerne arbejdede i praksis under **B ApS' daglige ledelse og instruktion** og kendte intet til entrepriseselskaberne.

Retten citerede direkte fra forarbejderne til vikarlovens § 3, stk. 4:

> *"A var ansvarlig for at sikre, at de ansatte blev aflønnet mv. efter den overenskomst, der gjaldt for B, der var brugervirksomhed i vikarlovens forstand..."*

A ApS blev dømt til at betale i alt **855.000 kr.**, heraf 700.000 kr. i skønsmæssig efterbetaling og 125.000 kr. i godtgørelse efter vikarlovens § 8, stk. 3. Retten lagde skærpende vægt på, at udenlandsk arbejdskraft uden kendskab til danske forhold var blevet betydeligt underbetalt over lang tid.

I en parallel sag om systematisk underbetaling – FV2025-1612 af 12. december 2025 – blev et vikarfirma dømt til at betale **2.500.000 kr.** for underbetaling af rumænske maler-vikarer. Virksomheden havde systematisk undladt at betale korrekt særlig lønopsparing, forplejning og overarbejdstillæg og nægtede at medvirke til sagens oplysning. Opmanden anvendte processuel skadevirkning.

LOV Vikarloven § 3, stk. 1, 4 · Vikarloven § 8, stk. 3

PRAKSIS

Arbejdsretten · Systematisk underbetaling af udenlandske vikarer og manglende fagretlig medvirken	12.12.2025
Arbejdsretten · Vikarbureau dømt for omgåelse af Vikarloven og betaling af ikke-overenskomstmæssig løn via mellemliggende entrepriseselskaber	11.07.2024

§ 5 Brugervirksomhedens hæftelsesansvar for vikarbureauets overenskomstbrud

En central problemstilling i vikarretten er, i hvilket omfang brugervirksomheden hæfter for vikarbureauets manglende overholdelse af overenskomsten. Praksis skelner skarpt mellem **underbetaling** og **manglende betalingsevne/-vilje**.

I AR2014.0103 af 21. april 2015 fastslog Arbejdsretten den grundlæggende regel:

> *"Arbejdsretten finder derimod ikke grundlag for at fastslå, at en brugervirksomhed hæfter for vikarbureauets manglende betalingsevne eller betalingsvilje. Har en brugervirksomhed sikret sig, at vikarbureauet har påtaget sig en forpligtelse til at aflønne vikarer i overensstemmelse med den gældende overenskomst, er der således ikke grundlag for at pålægge brugervirksomheden hæftelse for vikarbureauets misligholdelse af sine forpligtelser over for vikarerne."*

Brugervirksomheden Frank D. Jørgensen ApS hæftede dermed for overenskomstmæssige **tillæg** (søgne-/helligdagsbetaling, feriepenge, pension), men **ikke** for grundløn, som vikarbureauet slet ikke havde udbetalt. Vikarerne henvistes i stedet til Lønmodtagernes Garantifond. Virksomheden blev idømt en **bod på 10.000 kr.** for brud på pligten til at sikre vikarbureauets kendskab til overenskomsten.

Skellet bekræftedes i FV 2020.1087 af 15. december 2020, hvor brugervirksomheden Københavns VVS A/S blev frifundet for et krav om 35.432 kr. i feriegodtgørelse. Vikarbureauet Maxtemp IVS havde vedstået skylden men var gået konkurs. Opmanden tiltrådte skellet mellem overenskomstbrud og manglende betalingsevne.

I FV2024-165 af 23. maj 2025 tog opmanden stilling til, om et vikarprotokollat i Anlægsgartneroverenskomsten pålægger brugervirksomheden et selvstændigt hæftelsesansvar. Opmanden afviste dette: Protokollat 21, pkt. 6, 2. pkt. indeholder alene en **informations- og orienteringspligt**, ikke et hæftelsesansvar, når vikarbureauet har egen overenskomst via en DA-organisation. OKNygaard A/S havde opfyldt sine pligter ved at aftale overenskomstmæssig aflønning og verificere prisberegninger.

Sag	Brugervirksomhed	Resultat	Hæftelsesomfang
AR2014.0103	Frank D. Jørgensen	Delvist medhold	Tillæg, ikke grundløn
FV 2020.1087	Københavns VVS	Frifundet	Konkurs = manglende betalingsevne
FV2024-165	OKNygaard	Frifundet	Protokollat = informationspligt

LOV `Vikarloven § 3, stk. 1`

PRAKSIS
- **Arbejdsretten** · Tolkning af vikarprotokollat: Brugervirksomheds hæftelsesansvar for vikarbureaus manglende lønbetaling — 23.05.2025
- **Arbejdsretten** · Brugervirksomheds hæftelse for indlejede vikarers feriegodtgørelse ved vikarbureaus konkurs — 15.12.2020
- **Arbejdsretten** · Brugervirksomheds begrænsede hæftelse for vikarbureaus manglende lønudbetaling og underbetaling samt bod for overenskomstbrud — 21.04.2015

§ 6 Vikaroverenskomstens pensionsoptrapning og tilkaldevikarer

Faglig voldgift har i flere sager fortolket de overenskomstmæssige rammer for vikaransatte.

I FV 2024-423 af 24. januar 2025 fortolkede opmanden **Bilag 2 til Vikaroverenskomsten** om pensionsoptrapning for nyindmeldte virksomheder. Lubi Transport ApS var indmeldt i DI uden pensionsordning og protokollerede optrapningsordningen først efter 14 måneder. Opmanden fastslog:

1. **Protokolleringskravet gælder for alle nyoptagne virksomheder** – både med og uden eksisterende pensionsordning. Den tekstmæssige forskydning i 2020-overenskomstfornyelsen skyldtes et uheldigt tilsyn.
2. **For sen protokollering medfører dog ikke bortfald** af optrapningsretten, da Vikaroverenskomsten ikke indeholder en udtrykkelig sanktion herfor.

Særligt for vikarbranchen er det bemærkelsesværdigt, at overenskomstens pensionsoptrapning giver nyindmeldte virksomheder en gradvis indfasning af pensionsbidraget – en ordning, der adskiller sig fra fx Industriens Overenskomst, hvor virksomheden aktivt skal kræve bidraget fastsat.

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Protokolleringskrav for pensionsoptrapning i Vikaroverenskomsten – Rækkevidde og betydning af for sen protokollering 24.01.2025

§ 7 EU-Domstolens fortolkningsramme: midlertidighed, misbrug og ligebehandling

EU-Domstolen er den primære fortolkningsramme for vikardirektivet, og dens praksis har direkte virkning for dansk ret.

Midlertidighed og misbrug:

I C-681/18 (KG) af 14. oktober 2020 fastslog Domstolen, at vikardirektivets artikel 5, stk. 5 pålægger medlemsstaterne en **positiv pligt** til at bevare vikararbejdets midlertidige karakter. Direktivet kræver ikke specifikke kvantitative grænser, men en medlemsstat, der slet ikke træffer foranstaltninger til at forebygge misbrug, overtræder bestemmelsen.

I C-232/20 (Daimler) af 17. marts 2022 præciserede Domstolen, at en vikar godt kan besætte en fast stilling – det afgørende er, at selve udsendelsen er tidsbegrænset. Ved 55 måneders udsendelse kan der foreligge misbrug, men vurderingen er **konkret** under hensyntagen til sektorens særlige forhold. Manglende objektiv forklaring på brugen af successive kontrakter er et tungtvejende indicium.

Ligebehandlingens rækkevidde:

I C-426/20 (Luso Temp) af 12. maj 2022 fastslog Domstolen, at **godtgørelse for ikke-afholdt ferie** ved vikarforholdets ophør er et "væsentligt ansættelsesvilkår" omfattet af ligebehandlingsprincippet. En national lovgivning, der giver vikarer lavere feriegodtgørelse end direkte ansatte i samme stilling, er i strid med artikel 5, stk. 1.

I C-948/19 (EIGE) af 11. november 2021 udvidede Domstolen direktivets rækkevidde til at omfatte udsendelse til EU-agenturer. Vikarers krav på ligeløn skal vurderes i forhold til **faktisk gældende vilkår** hos brugervirksomheden – uanset om disse hviler på national ret eller EU-vedtægten.

Definition af vikarbureau:

I C-441/23 af 24. oktober 2024 fastslog Domstolen, at direktivet finder anvendelse på enhver virksomhed, der ansætter arbejdstagere med henblik på midlertidig udsendelse under en brugervirksomheds ledelse, **uanset om virksomheden har national tilladelse** til at drive vikarbureau. En modsat fortolkning ville underminere direktivets effektive virkning.

Sag	Dato	Hovedprincip
C-681/18 (KG)	14.10.2020	Positiv pligt til at bevare midlertidigheden
C-232/20 (Daimler)	17.03.2022	Konkret misbrug ved 55 måneder; faste stillinger tilladt
C-311/21 (TimePartner)	15.12.2022	Krav om kompenserende fordele ved overenskomstfravigelse
C-426/20 (Luso Temp)	12.05.2022	Feriegodtgørelse ved ophør er et væsentligt vilkår
C-441/23	24.10.2024	Vikarbureau uanset manglende national tilladelse
C-948/19 (EIGE)	11.11.2021	Direktivet gælder for udsendelse til EU-agenturer

LOV Vikardirektivet 2008/104/EF § 1, stk. 1 · Vikardirektivet 2008/104/EF § 5, stk. 1, 3, 5

PRAKSIS

- **EU-Domstolen** · Vikararbejde og ligebehandling: Definition af vikarbureauer og betydningen af manglende national tilladelse — 24.10.2024
- **EU-Domstolen** · Vikararbejde og ligebehandling: Krav om kompensation ved fravigelse af lønvilkår i kollektive overenskomster — 15.12.2022
- **EU-Domstolen** · Ligebehandling af vikarer: Godtgørelse for ikke-afholdt ferie ved ansættelsens ophør — 12.05.2022
- **EU-Domstolen** · Vikararbejde og grænsen for "midlertidig" udsendelse: Domstolens fortolkning af varighed og misbrug i sag C-232/20 — 17.03.2022
- **EU-Domstolen** · Ligebehandling af vikarer udsendt til EU-agenturer og anvendelse af direktiv 2008/104/EF — 11.11.2021
- **EU-Domstolen** · Forebyggelse af misbrug ved successive udsendelser af vikarer: Medlemsstaternes pligt til at bevare vikararbejdets midlertidige karakter — 14.10.2020

§ 8 Vikaransatte og forskelsbehandling – Ligebehandlingsnævnets praksis

Trekantsforholdet rejser særlige spørgsmål om forskelsbehandling, navnlig i forbindelse med graviditet.

I sag 19-7574 af 4. august 2020 tilkendte Ligebehandlingsnævnet en gravid social- og sundhedsassistent **100.000 kr.** i godtgørelse. Vikarbureauet havde meddelt hende, at hun ikke kunne få flere vagter før efter endt barselsorlov, og spærrede hendes login til bookingsystemet. Nævnets flertal fandt, at ophævelsen af tilknytningsaftalen med direkte henvisning til graviditeten kunne sidestilles med en afskedigelse, henset til klagerens langvarige tilknytning (siden 2015) og fuldtidslignende indtjening.

I sag 23-66422 af 29. juli 2025 traf nævnet en **todelt afgørelse** for en gravid malervikar. Selve afskedigelsen fra det konkrete vikariat var ikke i strid med ligebehandlingsloven, da ophøret fulgte reelle driftsmæssige ændringer hos brugervirksomheden. Derimod var det en klar krænkelse af ligebehandlingslovens § 2 at undlade

at tilbyde vikaren andre aktuelle vikariater, som virksomheden aktivt annoncerede. Vikaren tilkendtes **25.000 kr.** i godtgørelse.

I en parallel sag 25-22678 afviste nævnet derimod en klage mod **brugervirksomheden** (ikke vikarbureauet). Kun den direkte arbejdsgiver har pligtsubjektstatus efter ligebehandlingsloven, og en B2B-aftale mellem brugervirksomhed og vikarbureau udgør ikke en levering af tjenesteydelser over for den enkelte vikar.

Praksis viser dermed, at forskelsbehandlingskrav i trekantsforholdet som udgangspunkt skal rettes mod **vikarbureauet** som arbejdsgiver – ikke mod brugervirksomheden.

LOV Ligebehandlingsloven § 2 · Ligebehandlingsloven § 9

PRAKSIS
- **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ansættelse - ej medhold - medhold — 29.07.2025
- **Ligebehandlingsnævnet** · Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - afvisning — 29.07.2025
- **Ligebehandlingsnævnet** · Vikarbureau udelukkede gravid social- og sundhedsassistent fra vagter: Godtgørelse for forskelsbehandling — 04.08.2020

§ 9 Sammenfatning: centrale mønstre og afgrænsning

Praksis fra perioden 2015-2026 tegner følgende billede af vikaransattes retsstilling:

- **Midlertidighedskravet** er fleksibelt men reelt: selv flere års udsendelse kan være midlertidig, hvis der er en objektiv driftsmæssig forklaring, men manglende dokumentation kan medføre funktionærstatus og dermed opsigelsesvarsler og løn under sygdom.
- **Ligebehandlingsprincippet** har fået nyt indhold efter TimePartner-dommen: vikarbureauer, der anvender overenskomstundtagelsen i § 3, stk. 5, skal fremover konkret dokumentere kompenserende fordele. Randstad-dommen markerer et vendepunkt, og fremtidige overtrædelser kan udløse godtgørelse.
- **Omgåelse** via entreprisekonstruktioner eller mellemliggende selskaber underkendes konsekvent – vikarbureauet kan ikke fralægge sig ansvar ved at indsætte et ekstra led.
- **Brugervirksomhedens hæftelse** er begrænset til overenskomstmæssig underbetaling; ved bureauets insolvens eller manglende betalingsvilje henvises vikaren til Lønmodtagernes Garantifond.
- **Forskelsbehandling** af vikarer (særligt gravide) bedømmes i relation til vikarbureauet som arbejdsgiver – brugervirksomheden er ikke pligtsubjekt efter ligebehandlingsloven.

For beslægtede emner henvises til praksisoversigterne om tidsbegrænsede ansættelser og kædemisbrug, lønmodtager vs. selvstændig, virksomhedsoverdragelse og overenskomstovertrædelser.

LOV Vikarloven § 3, stk. 1, 4, 5 · Vikarloven § 8, stk. 3

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

Funktionærloven § 1	stk. 2	Vikardirektivet 2008/104/EF § 5	stk. 1, 3, 5
Vikarloven § 1	stk. 1	Vikarloven § 2	

Vikarloven § 3	stk. 1, 4, 5
Vikarloven § 8	stk. 2, 3

MATERIALE Citerede afgørelser

21 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 4

18.06.2026	Højesteret: Samspillet mellem vikarloven og funktionærloven – hvornår er en vikarudsendelse "midlertidig"?	10802-13870
18.06.2026	Vikarloven og funktionærloven: Midlertidighedskravet ved successive vikarudsendelser til Boeing og Siemens – Højesteret præciserer retstilstanden	60017-2024-- og-60105-2024
13.02.2023	Anke til Højesteret afvist i sag om vikaransættelses midlertidighed og funktionærstatus	bs-32191-2022-hjr
17.12.2019	Højesterets fastlæggelse af Arbejdsrettens enekompetence i sager om vikarers retsstilling og kollektive overenskomster	bs-13514-2019-hjr

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL 6

24.10.2024	Vikararbejde og ligebehandling: Definition af vikarbureauer og betydningen af manglende national tilladelse	C-441/23
15.12.2022	Vikararbejde og ligebehandling: Krav om kompensation ved fravigelse af lønvilkår i kollektive overenskomster	C-311/21
12.05.2022	Ligebehandling af vikarer: Godtgørelse for ikke-afholdt ferie ved ansættelsens ophør	C-426/20
17.03.2022	Vikararbejde og grænsen for "midlertidig" udsendelse: Domstolens fortolkning af varighed og misbrug i sag C-232/20	C-232/20
11.11.2021	Ligebehandling af vikarer udsendt til EU-agenturer og anvendelse af direktiv 2008/104/EF	C-948/19
14.10.2020	Forebyggelse af misbrug ved successive udsendelser af vikarer: Medlemsstaternes pligt til at bevare vikararbejdets midlertidige karakter	C-681/18

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET 8

12.12.2025	Systematisk underbetaling af udenlandske vikarer og manglende fagretlig medvirken	FV2025-1612
03.11.2025	Vikarlovens § 3, stk. 5 skal fortolkes EU-konformt: Krav om kompenserende fordele ved fravigelse af ligebehandlingsprincippet (Randstad-sagen)	2025 - 150
19.08.2025	Fortsat udsendelse af vikar over tre år: Var ansættelsen 'midlertidig' og omfattet af vikarloven?	2023-171
23.05.2025	Tolkning af vikarprotokollat: Brugervirksomheds hæftelsesansvar for vikarbureaus manglende lønbetaling	FV2024-165
24.01.2025	Protokolleringskrav for pensionsoptrapning i Vikaroverenskomsten – Rækkevidde og betydning af for sen protokollering	FV 2024-423

11.07.2024	Vikarbureau dømt for omgåelse af Vikarloven og betaling af ikke-overenskomstmæssig løn via mellemliggende entrepriseselskaber	2023-799
15.12.2020	Brugervirksomheds hæftelse for indlejede vikarers feriegodtgørelse ved vikarbureaus konkurs	FV 2020.1087
21.04.2015	Brugervirksomheds begrænsede hæftelse for vikarbureaus manglende lønudbetaling og underbetaling samt bod for overenskomstbrud	AR2014.0103

LIGEBEHANDLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 3

29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - afskedigelse under graviditet - ansættelse - ej medhold - medhold	23-66422
29.07.2025	Ligebehandlingsnævnets afgørelse om køn - kompetence - afvisning	25-22678
04.08.2020	Vikarbureau udelukkede gravid social- og sundhedsassistent fra vagter: Godtgørelse for forskelsbehandling	19-7574

26 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 personaleovertagnelse 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 lokalaftalers 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 overdragne 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 gennemsyrer 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

§ 3 Arbejdskraftintensive brancher – rengøring, vagt og personaleovertagnelse

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 tidsbegrænset 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 personaleovertagnelse: 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 personaleovertagnelse 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 *nødvendigvis* 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 kokkeelev 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 kokkeelev 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 overdragne 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 overdragne medarbejdere bevarer dog deres individuelle rettigheder i overenskomstens resterende løbetid.

> *"De overdragne 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 opsige 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 sondrer 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 omstruktureringsprocedure 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 personaleovertagnelse. 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 medarbejderes *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 omgåelsesværn: 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

ARBEJDSRETTEN · 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 kokkeelev og godtgørelse for mangelfuld oplæring og ansættelsesvilkår	24/10766

27 PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over whistleblower-beskyttelse (lov om beskyttelse af whistleblowere)

Beskyttelse mod repressalier, indberetningskanaler og fortrolighed efter lov nr. 1436/2021

Version 2 Opdateret 27. jun. 2026 15 afgørelser · 2019–2026 Læs online

INTRODUKTION

Lov om beskyttelse af whistleblowere (lov nr. 1436 af 29. juni 2021) gennemfører EU's whistleblowerdirektiv (direktiv 2019/1937) i dansk ret og pålægger alle offentlige arbejdsgivere og private virksomheder med mindst 50 ansatte at etablere interne indberetningskanaler, hvor ansatte og andre tilknyttede personer fortroligt kan indberette alvorlige lovovertrædelser og forhold af væsentlig offentlig interesse. Loven forbyder repressalier mod whistleblowere og indfører en delt bevisbyrde, hvor arbejdsgiveren ved påvist tidsmæssig sammenhæng skal godtgøre, at en ugunstig behandling ikke skyldes indberetningen. Den første byretssag (BS-33549/2023-KBH) tilkendte i oktober 2024 en whistleblower 100.000 kr. i godtgørelse for repressalier, mens Arbejdsretten i maj 2026 afklarede rækkevidden af lovens krav til offentliggørelse. Datatilsynets afgørelsespraksis og Folketingets Ombudsmands udtalelser har samtidig sat standarder for fortrolighed og databeskyttelse i ordningerne.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

01 Whistleblowerbeskyttelse forudsætter, at indberetteren har rimelig grund til at antage, at oplysningerne er korrekte på indberetningstidspunktet – det kræves ikke, at forholdet faktisk er en overtrædelse.

02 Lovens anvendelsesområde omfatter overtrædelser af EU-retten uden alvorlighedskrav, mens nationale lovovertrædelser og øvrige forhold skal være af alvorlig karakter og i offentlighedens interesse – almindelige HR-konflikter og personlige ansættelsesforhold falder uden for.

03 Seksuel chikane er altid omfattet af whistleblowerlovens anvendelsesområde uanset alvorlighedsgrad.

04 Repressalier forstås bredt som enhver ufordelagtig behandling – herunder fratagelse af opgaver, forflyttelse, lønnedgang, negativ bedømmelse og sortlistning – og beskyttelsen omfatter også formidlere, tredjeparter og virksomheder med tilknytning til whistlebloweren.

05 Når en whistleblower beviser at have foretaget indberetning og lidt en ulempe, overgår bevisbyrden til arbejdsgiveren, der skal godtgøre, at ulempen ikke skyldtes indberetningen (delt bevisbyrde, § 29).

06 Fratagelse af systemejerskab for et kritisk IT-system 10 dage efter en whistleblowerindberetning udgør en repressalie, der udløser godtgørelse, når arbejdsgiveren ikke kan dokumentere, at beslutningen var truffet uafhængigt af indberetningen (BS-33549/2023-KBH).

07 Godtgørelsens størrelse fastsættes efter principperne i ligebehandlingsloven under hensyn til ansættelsestid, repressaliernes karakter og sagens omstændigheder i øvrigt.

08 Offentliggørelse uden forudgående indberetning til en ekstern whistleblowerordning kræver enten overhængende eller åbenbar fare for offentligheden, eller rimelig grund til at antage risiko for repressalier ved ekstern indberetning – betingelserne fortolkes strengt.

09 Whistleblowerlovens straffrihed for tilsidesættelse af tavshedspligt (§ 7) kræver, at videregivelsen var nødvendig for at afsløre det indberettede forhold – videregivelse af personhenførbare oplysninger ud over det nødvendige er fortsat strafbar.

10 Arbejdsgiverens whistleblowerenhed skal være uafhængig og upartisk, give kvittering inden 7 dage og feedback inden 3 måneder – ordningen kan outsources, men dataansvarsfordelingen afhænger af leverandørens skønsmæssige frihed.

11 Fortrolighed om whistleblowerens identitet er central – Datatilsynet har udtalt alvorlig kritik af utilstrækkelig PDF-anonymisering, der afslørede whistlebloweres identitet.

12 Offentlighedslovens generalklausul (§ 33, nr. 5) kan begrunde undtagelse af whistleblower-identiteter fra aktindsigt, men kræver en konkret vurdering – generelle henvisninger til ordningens karakter er ikke tilstrækkelige.

§ 1 Retsgrundlag, EU-direktiv og lovens formål

Lov om beskyttelse af whistleblowere (lov nr. 1436 af 29. juni 2021) gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2019/1937 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (whistleblowerdirektivet). Direktivet er minimumsharmonisering, og den danske lov går på flere punkter videre end direktivet – navnlig ved at udvide det saglige anvendelsesområde til også at omfatte alvorlige overtrædelser af national ret og øvrige alvorlige forhold, jf. § 1, stk. 1, nr. 2.

Loven trådte i kraft i to etaper:

- **17. december 2021**: For alle offentlige arbejdsgivere og private virksomheder med 250 eller flere ansatte.
- **17. december 2023**: For private virksomheder med 50-249 ansatte.

Forarbejderne til loven (L 213, folketingssamlingen 2020-21) understreger formålet med at etablere et todelt indberetningssystem:

> *Lovforslaget har til formål at etablere en fælles minimumsstandard for beskyttelse af whistleblowere, der i en arbejdsrelateret sammenhæng indberetter eller offentliggør oplysninger om overtrædelser af EU-retten [...] samt alvorlige lovovertrædelser og øvrige alvorlige forhold.*

Den lovgivningsmæssige baggrund blev grundigt forberedt af Betænkning nr. 1553/2015 om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger, som anbefalede etablering af lovfæstede whistleblowerordninger i den offentlige sektor. Betænkning nr. 1472/2006 om ytringsfrihed og meddeleret for offentligt ansatte og Betænkning nr. 1573/2020 (Ytringsfrihedskommissionens betænkning) udgør yderligere forarbejder.

Justitsministeriet har udstedt tre vejledninger (alle fra marts 2022): Vejledning for whistleblowere, Vejledning for whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser og Vejledning for whistleblowerordninger på private arbejdspladser. De uddyber lovens krav i praksisnære termer og eksemplificerer, hvad der udgør alvorlige forhold, herunder bestikkelse, dokumentfalsk, databedrageri, overtrædelser af skattelovgivningen og grove overtrædelser af forvaltningsretlige principper.

Den nærtbeslægtede vejledning om offentligt ansattes ytringsfrihed (senest opdateret juli 2025) beskriver sammenhængen mellem whistleblowing, meddeleret og den almindelige ytringsfrihed for offentligt ansatte – et emne der behandles selvstændigt i praksisoversigten om offentligt ansattes ytringsfrihed og loyalitetspligt.

De nærmere krav til de eksterne whistleblowerordninger er fastsat i Bekendtgørelse om krav til eksterne whistleblowerordninger, der bl.a. kræver offentliggørelse af kontaktoplysninger, procedurer for mundtlig og skriftlig indberetning, frister, og at medarbejdere, der administrerer ordningen, har indgående kendskab til whistleblowerloven, forvaltningsloven og databeskyttelseslovgivningen.

LOV `Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1, stk. 1` `Lov om beskyttelse af whistleblowere § 9`

§ 2 Anvendelsesområde – hvem og hvad er omfattet

Whistleblowerlovens § 1 definerer to kategorier af forhold, der kan indberettes:

- **EU-retlige overtrædelser** (§ 1, stk. 1, nr. 1): Overtrædelser af EU-retten inden for de områder, der er opregnet i whistleblowerdirektivets bilag, herunder offentlige udbud, finansielle tjenesteydelser, produktsikkerhed, miljøbeskyttelse, forbrugerbeskyttelse og databeskyttelse. Der stilles intet krav om overtrædelsens alvorlighed.
- **Alvorlige nationale overtrædelser og øvrige alvorlige forhold** (§ 1, stk. 1, nr. 2): Overtrædelser af dansk ret og forhold, der ikke nødvendigvis kan henføres til en bestemt lovovertrædelse, men som er i offentlighedens interesse at få afsløret.

Forarbejderne præciserer det objektive alvorlighedskriterium:

> *En lovovertrædelse eller et øvrigt alvorligt forhold vil være alvorligt, hvis det er i offentlighedens interesse, at det afsløres. Overtrædelser af bagatelagtig karakter, herunder f.eks. overtrædelse af interne retningslinjer om sygefraværsregistrering, ryge-, påklædnings- og parkeringspolitik og lignende, eller indberetninger om whistleblowerens eget ansættelsesforhold vil som udgangspunkt falde uden for lovens beskyttelse.*

Seksuel chikane, jf. ligebehandlingslovens § 1, stk. 4, er dog udtrykkelig nævnt i forarbejderne som et forhold, der **altid** er omfattet, uanset om det i det konkrete tilfælde kan betragtes som bagatelagtigt.

Personkredsen omfatter jf. § 2 enhver, der i en arbejdsmæssig sammenhæng har fået oplysninger om de pågældende forhold – herunder nuværende og tidligere ansatte, jobansøgere, freelancere, ulønnede praktikanter, bestyrelsesmedlemmer, aktionærer, frivillige, leverandører og underleverandører. Beskyttelsen

mod repressalier udvides endvidere til formidlere (fx tillidsrepræsentanter), tredjeparter (fx kolleger og pårørende) og tilknyttede virksomheder, jf. § 8, stk. 2.

Pligten til at etablere en intern whistleblowerordning gælder for alle offentlige arbejdsgivere og for private virksomheder med mindst 50 ansatte, opgjort efter antal beskæftigede pr. CVR-nummer, jf. § 9-. Justitsministeren kan fastsætte regler om, at også virksomheder med færre end 50 ansatte skal etablere ordninger.

LOV Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1, stk. 1 Lov om beskyttelse af whistleblowere § 2 Lov om beskyttelse af whistleblowere § 8, stk. 2 Lov om beskyttelse af whistleblowere § 9

§ 3 De tre indberetningskanaler og betingelserne for beskyttelse

Whistleblowerloven opererer med tre kanaler for indberetning, der styrer betingelserne for beskyttelse jf. § 5:

1. Intern indberetning (§ 5, stk. 1, nr. 1): Indberetning til arbejdspladsens whistleblowerordning. Dette er den primære kanal. Whistlebloweren er ikke forpligtet til at bruge den interne kanal først, men Justitsministeriets vejledninger opfordrer til det, når overtrædelsen kan imødegås effektivt internt, og der ikke er risiko for repressalier.

2. Ekstern indberetning (§ 5, stk. 1, nr. 2): Indberetning til en ekstern whistleblowerordning – primært Datatilsynets ordning, der fungerer som generel ekstern kanal, jf. § 17. Hertil kommer sektorspecifikke ordninger hos bl.a. Finanstilsynet (lov om finansiel virksomhed § 354 g). Whistlebloweren kan frit vælge den eksterne kanal uden først at have indberettet internt.

Vedtaget ændring: PET-whistleblowerordningen, der tidligere lå i Justitsministeriet, er ved lov nr. 666 af 11. juni 2024 overført til Tilsynet med Efterretningstjenesterne. Ændringen trådte i kraft 1. januar 2025 men er endnu ikke konsolideret i lovbekendtgørelsen.

3. Offentliggørelse (§ 5, stk. 2): Whistlebloweren kan under skærpede betingelser offentliggøre oplysningerne (fx til pressen). Betingelserne er kumulative og fortolkes strengt:

- **Nr. 1**: Forudgående indberetning til intern og/eller ekstern ordning uden passende opfølgning inden for 3-måneders fristen.
- **Nr. 2**: Rimelig grund til at antage, at overtrædelsen udgør en overhængende eller åbenbar fare for offentlighedens interesser – f.eks. nødsituationer eller risiko for uoprettelig skade.
- **Nr. 3**: Rimelig grund til at antage, at der ved ekstern indberetning er risiko for repressalier, eller at der er ringe udsigt til effektiv håndtering.

I Arbejdsrettens faglige voldgift af 7. maj 2026 (FV 2025.1533) illustreres den strenge fortolkning. En buschauffør, der optrådte i TV2 Kosmopol med billeder af defekte overfaldsalarmer, gjorde gældende, at han var beskyttet som whistleblower. Opmanden fandt imidlertid, at hverken betingelsen om overhængende fare (nr. 2) eller betingelsen om ringe udsigt til effektiv håndtering (nr. 3) var opfyldt:

> *Betingelserne i whistleblowerlovens § 5, stk. 2, nr. 2 og 3, for beskyttelse ved offentliggørelse ses ikke at være opfyldt. Der foreligger ikke oplysninger om en overhængende eller åbenbar fare, ligesom der ikke er grundlag for at antage, at der var ringe udsigt til, at overtrædelsen ville blive imødegået effektivt.*

Sagen understreger, at lovens beskyttelse ved offentliggørelse kun gælder, når de specifikke, kvalificerede betingelser i § 5, stk. 2, er opfyldt – almindelig mediedækning af arbejdspladsproblemer falder ikke uden videre inden for lovens beskyttelsesramme.

LOV Lov om beskyttelse af whistleblowere § 5 | Lov om beskyttelse af whistleblowere § 17

PRAKSIS **Arbejdsretten** · Buschauffør opsagt efter TV2-optræden om svigt i overfaldsalarmer – whistleblowerloven fandt ikke anvendelse 07.05.2026

§ 4 Tavshedspligt og straffrihed – § 7 og straffelovens § 152 e

Whistleblowerlovens § 7 friholder en whistleblower, der opfylder beskyttelsesbetingelserne, for ansvar for tilsidesættelse af lovbestemt tavshedspligt – men kun hvis videregivelsen var **nødvendig** for at afsløre det indberettede forhold. Denne nødvendighedsbetingelse sætter en vigtig grænse: whistlebloweren kan ikke frit videregive alle fortrolige oplysninger, men kun det, der er påkrævet for at dokumentere overtrædelsen.

Denne grænse blev afprøvet i Højesterets dom af 13. januar 2022 (**U.2022.364H**). En ergoterapeut, der var ansat i en kommunal forvaltning, havde udleveret 89 borgersager med personhenførbare oplysninger til en journalist i et forsøg på at dokumentere kritisable forhold i forvaltningen. Ergoterapeuten blev tiltalt for overtrædelse af straffelovens § 152, stk. 1, og § 152 a.

Højesteret fandt, at videregivelsen ikke var dækket af hverken straffelovens § 152 e, nr. 2 (berettiget varetagelse af åbenbar almeninteresse) eller whistleblowerlovens § 7, fordi videregivelsen af personhenførbare borgersager gik ud over, hvad der var **nødvendigt** for at afsløre de kritisable forhold:

> *Udlevering af de 89 borgersager med personhenførbare oplysninger var ikke nødvendig for at belyse de forhold, som [ergoterapeuten] ønskede at gøre opmærksom på. Oplysningerne kunne have været anonymiseret.*

Dommen illustrerer, at whistleblowerlovens § 7 og straffelovens § 152 e opererer med samme nødvendighedsstandard: Whistlebloweren skal sikre, at videregivelsen er proportional, og at personoplysninger anonymiseres, når det er muligt. Ellers består strafansvaret.

For yderligere om tavshedspligtens grænser se praksisoversigten om tavshedspligt.

LOV Lov om beskyttelse af whistleblowere § 7 | Straffeloven § 152

PRAKSIS **Højesteret** · Højesterets stadfæstelse af dom for videregivelse af 89 borgeres personfølsomme oplysninger til journalist 13.01.2022

Højesteret · Højesterets dom om tavshedspligt og whistleblowerbeskyttelse ved læk af 89 borgersager 13.01.2022

§ 5 Forbud mod repressalier, delt bevisbyrde og godtgørelse

Kernen i whistleblowerbeskyttelsen er det absolutte forbud mod repressalier i § 8 og den delte bevisbyrde i § 29. Forarbejderne til § 29 forklarer:

> *Bestemmelsen skal ses i lyset af, at repressalier af den udførende kan blive præsenteret som begrundet af andre grunde end selve indberetningen [...] Det kan derfor være meget vanskeligt for whistleblowere at bevise sammenhængen mellem indberetningen og repressalierne.*

Bevisbyrdereglen fungerer i to trin:

1. **Whistleblowerens bevisbyrde**: Godtgøre at have foretaget en indberetning og at have lidt en *ulempe* (enhver negativ behandling, ikke kun afskedigelse).
2. **Arbejdsgiverens bevisbyrde**: Godtgøre at ulempen ikke udgjorde repressalier som følge af indberetningen.

§ 28 fastlægger sanktionerne:

- **Godtgørelse** for ikke-økonomisk skade fastsættes efter principperne i ligebehandlingsloven under hensyn til ansættelsestid og sagens omstændigheder.
- **Underkendelse af afskedigelse**: En afskedigelse i strid med § 8 kan underkendes, og ansættelsesforholdet opretholdes eller genoprettes, medmindre det efter en afvejning af parternes interesser er åbenbart urimeligt.
- **Erstatning** for økonomisk tab kan kræves efter dansk rets almindelige regler, uafhængigt af godtgørelsen.

Repressalier forstås bredt. Vejledningen for whistleblowerordninger på offentlige arbejdspladser opregner bl.a.:

- Suspension, afskedigelse, degradering eller undladt forfremmelse
- Overførsel af opgaver, forflyttelse, lønnedgang og arbejdstidsændringer
- Negativ bedømmelse, negativ ansættelsesreference og nægtelse af uddannelsesaktiviteter
- Intimidering, chikane, mobning og social udstødelse
- Sortlistning, annullering af kontrakter og chikanøse søgsmål

Hindring eller forsøg på hindring af indberetning – herunder ved tavshedsklausuler – er ligeledes forbudt.

LOV `Lov om beskyttelse af whistleblowere § 8, stk. 1` `Lov om beskyttelse af whistleblowere § 28` `Lov om beskyttelse af whistleblowere § 29`

§ 6 Den første dom om whistleblower-repressalier – BS-33549/2023-KBH

Den 2. oktober 2024 afsagde Københavns Byret dom i sagen BS-33549/2023-KBH, der er den første danske domsafgørelse om repressalier efter whistleblowerloven. Sagen er af principiel betydning for forståelsen af bevisbyrdereglen og godtgørelsesniveauet.

Faktum: En medarbejder i Københavns Kommunes Beskæftigelses- og Integrationsforvaltning (BIF) havde i mere end et årti haft ansvaret for det kritiske IT-system Fasit og var kendt som "Mr. Fasit". Den 29. april 2022 indgav han en indberetning til kommunens whistleblowerordning om mulige overtrædelser af udbudsreglerne i forbindelse med Fasit-kontrakten. Ti dage senere, den 10. juni 2022, deltog han i et møde med Intern Revision, og den 20. juni 2022 blev han frataget systemejerskabet for Fasit.

Rettens vurdering af bevisbyrden: Retten fandt det uomtvistet, at medarbejderen havde foretaget en indberetning, og at fratagelsen af systemejerskabet – et meget væsentligt arbejdsområde – udgjorde en "ulempe" i lovens forstand. Herefter påhvilede det kommunen at bevise, at fratagelsen ikke skyldtes indberetningen.

Retten fandt, at kommunen **ikke** havde løftet denne bevisbyrde:

> *Efter en samlet vurdering af de foreliggende oplysninger finder retten, at kommunen ikke har løftet bevisbyrden for, at flytningen af systemejerskabet for Fasit ikke udgjorde repressalier som følge af [medarbejderens] indberetning.*

Retten lagde navnlig vægt på:

- Den **tætte tidsmæssige sammenhæng** mellem indberetningens håndtering og beslutningen om opgaveoverførsel
- Det **indholdsmæssige sammenfald** mellem medarbejderens forudgående bekymringer og Intern Revisions spørgsmål
- At ledelsen **måtte indse**, at indberetningen kom fra medarbejderen, givet hans unikke viden
- **Manglende skriftlig dokumentation** for konkrete revitaliseringsplaner netop på dette tidspunkt

Afskedigelse ikke en repressalie: Retten fandt derimod ikke tilstrækkeligt grundlag for, at den efterfølgende sygemelding og afskedigelse (begrundet i 147 dages sygefravær) i sig selv var en følge af repressalierne. Der forelå ingen egentlig lægelig vurdering af årsagssammenhængen.

Godtgørelse: 100.000 kr. – fastsat efter principperne i ligebehandlingsloven. Retten lagde vægt på, at der var tale om fratagelse af et væsentligt arbejdsområde, men at medarbejderen ikke blev degraderet og fortsat var systemejer for andre systemer.

Element	Udfald
Fratagelse af systemejerskab	Repressalie – godtgørelse 100.000 kr.
Sygemelding og afskedigelse	Ikke tilstrækkelig årsagssammenhæng
Sagsomkostninger	40.750 kr. til sagsøger

LOV Lov om beskyttelse af whistleblowere § 28 Lov om beskyttelse af whistleblowere § 29

PRAKSIS **Byretten** · Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning 02.10.2024

§ 7 Fortrolighed, aktindsigt og partshøring i whistleblowersager

Whistleblowerlovens kapitel 5 (§§ 22-27) indfører særlige regler om fortrolighed, der supplerer – og i visse tilfælde fraviger – forvaltningslovens almindelige regler om partshøring og aktindsigt.

Personer tilknyttet whistleblowerenheden har en **særlig tavshedspligt** om oplysninger, der kan identificere whistleblowerен. Videregivelse kan kun ske til relevante myndigheder (fx politiet) eller med whistleblowerens samtykke, og forsætlig eller groft uagtsom tilsidesættelse straffes med bøde, jf. § 30, stk. 1, nr. 1.

Folketingets Ombudsmand har i udtalelsen FOB 2024-29 accepteret, at risikoen for repressalier kan begrunde undladelse af partshøring over en whistleblowers identitet. Sagen vedrørte en institution, der modtog en indberetning via sin whistleblowerordning, og som undlod at partshøre den berørte elev over identiteten på faren og sønnen, der havde indberettet. Ombudsmanden fandt, at forvaltningslovens § 15 b, nr. 5, kunne begrunde undtagelse, men understregede, at der kræves en **konkret vurdering** – ikke en generel henvisning til ordningens karakter.

I en tidligere udtalelse, FOB 2020-44, kritiserede Ombudsmanden Forsvarsministeriets generelle afslag på aktindsigt i oplysninger fra ministeriets Medarbejderlinje (en forudgående whistleblowerordning).

Ombudsmanden fastslog, at offentlighedslovens § 33, nr. 5, kun kan anvendes efter en **konkret vurdering** af de modstående hensyn:

> *Sådanne generelle betragtninger og hensyn [til ordningens karakter] er ikke i sig selv tilstrækkelige til at anvende offentlighedslovens § 33, nr. 5, i en konkret aktindsigtssag.*

Tilsvarende fandt Erhvervsankenævnet i sag 20/10464, at Finanstilsynets generelle afvisning af aktindsigt i whistleblower-henvendelser var en væsentlig retlig mangel, og ophævede afgørelsen med hjemvisning til fornyet, konkret behandling. I en anden sag fra Erhvervsankenævnet (18/04342) blev Finanstilsynets afslag derimod stadfæstet, fordi den specifikke whistleblower-henvendelse var korrekt undtaget med hjemmel i lov om finansiel virksomhed § 354 g, stk. 1, der pålægger en absolut tavshedspligt.

Mønstret fra praksis er klart: **Whistleblower-identiteter kan beskyttes fra aktindsigt og partshøring, men kun efter en konkret, dokumenteret vurdering – generelle henvisninger til ordningens følsomhed er utilstrækkelige.**

LOV Forvaltningsloven § 19 · Lov om beskyttelse af whistleblowere § 22 · Lov om beskyttelse af whistleblowere § 30, stk. 1 · Offentlighedsloven § 33

PRAKSIS
- **Erhvervsankenævnet** · Ophævelse af Finanstilsynets generelle afslag på aktindsigt i whistleblower-henvendelser — 17.11.2020
- **Erhvervsankenævnet** · Afslag på fuld aktindsigt i sag om ulovlig værdipapirhandel stadfæstet — 02.04.2019

§ 8 Datatilsynets praksis – fortrolighed, dataansvar og behandlingssikkerhed

Datatilsynet spiller en dobbeltrolle på whistleblowerområdet: dels som ekstern indberetningskanal (jf. lovens § 17), dels som generel tilsynsmyndighed for behandling af personoplysninger i whistleblowerordninger.

Alvorlig kritik for eksponering af whistleblower-identiteter: I sag 2020-442-8099 udtalte Datatilsynet alvorlig kritik af Finanstilsynet, der i forbindelse med en aktindsigtsanmodning havde udleveret PDF-dokumenter fra whistleblower-postkassen, hvori de sort-overstregede whistleblower-identiteter stadig kunne fremfindes ved at holde musemarkøren over teksten. Datatilsynet fastslog, at den valgte anonymiseringsmetode ikke opfyldte kravene til behandlingssikkerhed i GDPR art. 32, stk. 1:

> *Kravet i artikel 32 om passende sikkerhed indebærer, at den dataansvarlige myndighed eller virksomhed skal etablere passende foranstaltninger, der sikrer, at materiale, der videregives, ikke indeholder personoplysninger, som skulle have været anonymiseret. Det er i den relation væsentligt, at den ekstraheringsmetode, der vælges, ikke let kan omgås.*

Datatilsynet tillagde det **skærpende betydning**, at oplysningerne stammede fra en whistleblowerordning, hvor risikoen for de registreredes rettigheder er særlig høj.

Dataansvar ved outsourcing af whistleblowerordning: I den vejledende udtalelse 2021-211-6947 afklarede Datatilsynet rollefordelingen mellem arbejdsgiver og ekstern administrator i tre scenarier:

Scenarie	Rollefordeling
Ekstern administrator håndterer indberetninger via e-mail/telefon og vurderer selv sager	Selvstændige dataansvarlige (begge parter)

Administrator + IT-platform kombineret	Afhænger af graden af instruks – kan være blandet
Ren IT-platform (hosting) uden sagshåndtering	Databehandlerkonstruktion – kræver databehandleraftale jf. GDPR art. 28

Datatilsynet understregede, at det afgørende er, om den eksterne leverandør har **skønsmæssige beføjelser** til selvstændigt at vurdere, sortere og håndtere indberetninger. Er det tilfældet, er leverandøren selvstændig dataansvarlig.

Advokatundersøgelser og whistleblower-lignende ordninger: I sag 2021-31-4751 udtalte Datatilsynet alvorlig kritik af TV 2 og Norrbom Vinding for behandling af personoplysninger i en advokatundersøgelse af mulig krænkende adfærd. Sagen illustrerer de databeskyttelsesretlige faldgruber, der også gælder for interne undersøgelser foranlediget af whistleblower-indberetninger – herunder kravene til behandlingsgrundlag for følsomme oplysninger og oplysningspligten over for den berørte person.

For en bredere gennemgang af Datatilsynets praksis se praksisoversigten om Datatilsynets afgørelser.

LOV Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 28 · Databeskyttelsesforordningen (GDPR) § 32, stk. 1 · Lov om beskyttelse af whistleblowere § 11, stk. 2

PRAKSIS
- **Datatilsynet** · Alvorlig kritik af Finanstilsynet for eksponering af fortrolige oplysninger på OAM-portalen — 21.04.2022
- **Datatilsynet** · Alvorlig kritik af TV 2 og Norrbom Vinding for behandling af personoplysninger i advokatundersøgelse — 03.02.2022
- **Datatilsynet** · Hvem er dataansvarlig ved outsourcing af en intern whistleblowerordning? — 13.10.2021

§ 9 Whistleblowerordninger i sektorspecifik regulering

Ud over whistleblowerloven stiller en række sektorspecifikke love og bekendtgørelser selvstændige krav om indberetningsordninger. De vigtigste er:

Hvidvaskloven (§ 35, stk. 1): Virksomheder omfattet af hvidvaskloven skal have interne whistleblowerordninger, uanset antal ansatte. Erhvervsankenævnet har i sag 23/08990 stadfæstet Erhvervsstyrelsens påbud om etablering af en korrekt whistleblowerordning over for en revisionsvirksomhed, der alene havde en fysisk postkasse – dette blev ikke anset for en tilstrækkelig uafhængig og anonym kanal.

Lov om finansiel virksomhed (§ 354 g): Finanstilsynet administrerer en særlig ekstern whistleblowerordning for den finansielle sektor med absolut tavshedspligt om indberetterens identitet. Denne bestemmelse var afgørende i Erhvervsankenævnets sag 18/04342, hvor aktindsigt i en whistleblower-henvendelse blev afslået.

Bekendtgørelse om forebyggelse og bekæmpelse af aftalt spil (§ 15): Tilladelsesindehavere med mere end fem ansatte skal have en selvstændig whistleblowerordning for indberetning af aftalt spil. Ordningen skal muliggøre anonyme indberetninger. Bekendtgørelsen indfører desuden et selvstændigt forbud mod repressalier (§ 16) med godtgørelse efter ligebehandlingslovens principper.

Disses sektorspecifikke krav fungerer som supplement til – ikke erstatning for – whistleblowerlovens generelle regler, og virksomheder der er omfattet af begge regelsæt, skal sikre, at deres ordninger opfylder kravene i samtlige relevante retsgrundlag.

LOV Hvidvaskloven § 35, stk. 1 · Lov om finansiel virksomhed § 354g

PRAKSIS **Erhvervsankenævnet** · Stadfæstelse af påbud og påtaler til revisionsvirksomhed for omfattende overtrædelser af hvidvaskloven 06.12.2023

Erhvervsankenævnet · Afslag på fuld aktindsigt i sag om ulovlig værdipapirhandel stadfæstet 02.04.2019

§ 10 EU-Domstolens håndhævelse – traktatbrudssager for manglende gennemførelse

EU-Domstolen har den 6. marts 2025 afsagt fire traktatbrudssanktionsdomme mod medlemsstater, der ikke rettidigt gennemførte whistleblowerdirektivet (gennemførelsesfristen udløb 17. december 2021):

Sag	Medlemsstat	Sanktion
C-149/23	Tyskland	34 mio. EUR engangsbod
C-152/23	Tjekkiet	2,3 mio. EUR engangsbod
C-154/23	Estland	500.000 EUR + tvangsbøde 1.500 EUR/dag
C-155/23	Ungarn	1,75 mio. EUR engangsbod

Dommene er afsagt efter TEUF artikel 260, stk. 3, der giver Domstolen mulighed for at pålægge engangsbøder og tvangsbøder allerede i forbindelse med den første dom om manglende gennemførelse af et direktiv. Den tyske bøde på 34 mio. EUR er den højeste, der nogensinde er pålagt en medlemsstat for forsinket direktivgennemførelse, og afspejler Tysklands økonomiske kapacitet og forsinkelsens længde.

Dommene understreger whistleblowerbeskyttelsens betydning i EU-retten: Kommissionen prioriterede håndhævelsen højt, og Domstolen accepterede Kommissionens argumentation om, at effektiv whistleblowerbeskyttelse er afgørende for håndhævelsen af EU-retten som helhed.

Danmark gennemførte direktivet rettidigt den 17. december 2021 for de fleste arbejdsgivere.

PRAKSIS **EU-Domstolen** · Tyskland tilpligtet at betale 34 mio. EUR for forsinket gennemførelse af Whistleblowerdirektivet 06.03.2025

EU-Domstolen · Tjekkiets manglende gennemførelse af Whistleblowerdirektivet: Traktatbrud og økonomiske sanktioner under artikel 260, stk. 3, TEUF 06.03.2025

EU-Domstolen · Estland pålagt økonomiske sanktioner for manglende gennemførelse af whistleblowerdirektivet (Direktiv 2019/1937) 06.03.2025

EU-Domstolen · Traktatbrud og økonomiske sanktioner mod Ungarn for manglende gennemførelse af whistleblowerdirektivet 06.03.2025

§ 11 Sammenfatning og centrale mønstre i den spirende praksis

Whistleblowerloven har nu været i kraft i mere end fire år, og den samlede praksis – domspraksis, nævnsafgørelser og ombudsmandsudtalelser – tegner følgende billede:

Repressalier og bevisbyrde:

- Den delte bevisbyrde i § 29 er et stærkt værn for whistleblowere. Byretten har i BS-33549/2023-KBH vist, at allerede tidsmæssig sammenhæng mellem indberetning og ugunstig beslutning skaber en stærk formodning, som arbejdsgiveren aktivt skal tilbagevise med skriftlig dokumentation.

- Godtgørelsesniveauet på 100.000 kr. for fratagelse af et væsentligt arbejdsområde (uden egentlig degradering) antyder et udgangspunkt, der kan sammenlignes med ligebehandlingslovens praksis. Grovere repressalier som afskedigelse eller bortvisning må forventes at udløse højere godtgørelser.

Betingelserne for offentliggørelse:

- Arbejdsrettens voldgiftssag fra 2026 bekræfter, at betingelserne i § 5, stk. 2, fortolkes strengt. Whistleblowere, der ønsker at gå til medierne, bør som udgangspunkt først have udnyttet interne og eksterne kanaler.

Tavshedspligt og nødvendighed:

- Højesterets dom U.2022.364H sætter en klar grænse: Videregivelse af personoplysninger ud over det nødvendige er fortsat strafbar, også for whistleblowere.

Fortrolighed og aktindsigt:

- Datatilsynets alvorlige kritik af Finanstilsynets PDF-anonymisering understreger, at teknisk fortrolighed er et selvstændigt krav. Ombudsmandens og Erhvervsankenævnets praksis bekræfter, at aktindsigtsundtagelser kræver konkret vurdering.

Databeskyttelse:

- Outsourcing af whistleblowerordninger rejser dataansvarsretlige spørgsmål, der skal løses ud fra den konkrete grad af leverandørens skønsmæssige frihed.

Afgrænsning til andre praksisoversigter:

- Offentligt ansattes ytringsfrihed og loyalitetspligt: offentligt-ansattes-ytringsfrihed-loyalitetspligt
- Bortvisning: bortvisning
- EMRK artikel 10: emrk-artikel-10-ytringsfrihed
- GDPR-erstatning: gdpr-erstatning-artikel-82

LOV `Lov om beskyttelse af whistleblowere § 5, stk. 2` `Lov om beskyttelse af whistleblowere § 7` `Lov om beskyttelse af whistleblowere § 29`

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets stadfæstelse af dom for videregivelse af 89 borgeres personfølsomme oplysninger til journalist	13.01.2022
Arbejdsretten · Buschauffør opsagt efter TV2-optræden om svigt i overfaldsalarmer – whistleblowerloven fandt ikke anvendelse	07.05.2026
Byretten · Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning	02.10.2024
Datatilsynet · Alvorlig kritik af Finanstilsynet for eksponering af fortrolige oplysninger på OAM-portalen	21.04.2022

REFERENCE Lovgrundlag

6 paragraffer

`Lov om beskyttelse af whistleblowere § 1`
`Lov om beskyttelse af whistleblowere § 5`
`Lov om beskyttelse af whistleblowere § 7`
`Lov om beskyttelse af whistleblowere § 9`

Lov om beskyttelse af whistleblowere
§ 28

Lov om beskyttelse af whistleblowere
§ 29

MATERIALE

Citerede afgørelser

15 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS — 2

13.01.2022	Højesterets stadfæstelse af dom for videregivelse af 89 borgeres personfølsomme oplysninger til journalist	1874-2233
13.01.2022	Højesterets dom om tavshedspligt og whistleblowerbeskyttelse ved læk af 89 borgersager	U.2022.364H

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL — 4

06.03.2025	Tyskland tilpligtet at betale 34 mio. EUR for forsinket gennemførelse af Whistleblowerdirektivet	C-149/23
06.03.2025	Tjekkiets manglende gennemførelse af Whistleblowerdirektivet: Traktatbrud og økonomiske sanktioner under artikel 260, stk. 3, TEUF	C-152/23
06.03.2025	Estland pålagt økonomiske sanktioner for manglende gennemførelse af whistleblowerdirektivet (Direktiv 2019/1937)	C-154/23
06.03.2025	Traktatbrud og økonomiske sanktioner mod Ungarn for manglende gennemførelse af whistleblowerdirektivet	C-155/23

ARBEJDSRETTEN · SPECIALRET — 1

07.05.2026	Buschauffør opsagt efter TV2-optræden om svigt i overfaldsalarmer – whistleblowerloven fandt ikke anvendelse	253174

BYRETTEN · FØRSTE INSTANS — 1

02.10.2024	Medarbejder tilkendt godtgørelse for repressalier efter whistleblower-indberetning	10098-11839

DATATILSYNET · NÆVN / KLAGEINSTANS — 3

21.04.2022	Alvorlig kritik af Finanstilsynet for eksponering af fortrolige oplysninger på OAM-portalen	2020-442-8099
03.02.2022	Alvorlig kritik af TV 2 og Norrbom Vinding for behandling af personoplysninger i advokatundersøgelse	2021-31-4751
13.10.2021	Hvem er dataansvarlig ved outsourcing af en intern whistleblowerordning?	2021-211-6947

ERHVERVSANKENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS — 3

06.12.2023	Stadfæstelse af påbud og påtaler til revisionsvirksomhed for omfattende overtrædelser af hvidvaskloven	23/08990
17.11.2020	Ophævelse af Finanstilsynets generelle afslag på aktindsigt i whistleblower-henvendelser	20/10464
02.04.2019	Afslag på fuld aktindsigt i sag om ulovlig værdipapirhandel stadfæstet	18/04342

PARKERINGSKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 1

28.06.2023 Tvist om synlighed af parkeringstilladelse placeret i instrumentpanelets bakke park-2233

FORARBEJDE Betænkninger

3 referencer

Ytringsfrihed og meddeleret for offentligt ansatte

nr. 1472 · 2006 · Justitsministeriet

Betænkning om offentligt ansattes ytringsfrihed og whistleblowerordninger

nr. 1553 · 2015 · Justitsministeriet

Ytringsfrihedens rammer og vilkår i Danmark – Betænkning nr. 1573, Del 2, afgivet af Ytringsfrihedskommissionen

nr. 1573 · 2020 · Justitsministeriet