

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 opsig 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 opsiges 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 lovebekendtgørelser.

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

§ 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 indføres 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 – sontring 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

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 opsiges 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

Handicap og samspillet med forskelsbehandlingsloven (Ring og Werge)

§ 5

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 opsig 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 opsig 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 ancienniteten 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 ancienniteten.

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:

- Skriftlig klausul.** Den forkortede opsigelsesadgang er udtrykkeligt aftalt i den enkelte ansættelseskontrakt – ikke blot i en overenskomst.
- 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**).
- 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](#)).
- 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

LANDSRETTEEN · 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

BYRETTEEN · 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