

PRAKSISOVERSIGT · SØ- OG TRANSPORTRET

Praksisoversigt over søfarendes ansættelsesforhold – hyre, afsked og minimalerstatning

Sø- og Handelsrettens praksis om § 17-afsked, § 45-minimalerstatning og grænsen til funktionærloven

Version 2 · Opdateret 6. sep. 2026 · 21 afgørelser · 2000-2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Søfarendes individuelle ansættelsesforhold reguleres af sømandsloven (lov om søfarendes ansættelsesforhold m.v.), der er et selvstændigt og fra funktionærloven gensidigt udelukkende regelsæt med sine egne begreber om hyre, forhyring, afsked og hjemrejse. Praksis er stærkt koncentreret hos Sø- og Handelsretten, suppleret af faglig voldgift efter søfartens overenskomster, og domstolene har konsekvent valgt en stram ordlydsfortolkning af lovens ophørsregler frem for analogier til funktionærretten. De to bærende sondringer er dels mellem **opsigelse** efter §§ 5 og 37 og **afsked** (bortvisning) for de kvalificerede grunde i § 17, dels mellem tabsafhængig erstatning og den tabsafhængige minimalerstatning på 3 måneders hyre, som skibsofficerer kun opnår ved uberettiget afsked efter § 45. Hertil kommer et lag af MLC 2006-baseret beskyttelse – forbud mod forskud til hjemrejse, klageadgang om bord og finansiell sikkerhed for efterladte søfarende – indført ved gennemførelsen af konventionen om søfarendes arbejdsforhold i 2010.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Sømandsloven og funktionærloven er gensidigt udelukkende regelsæt, og anciennitet optjent under sømandsloven overføres ikke automatisk til en senere funktionæransættelse i land – kun ved udtrykkelig aftale.
- 02** Hyren løber fra tiltrædelsesdagen til og med fratrædelsesdagen, men der betales ikke hyre for tid, hvor den søfarende uberettiget unddrager sig tjenesten.
- 03** Rederen må ikke kræve, at den søfarende forudbetaler egne hjemrejseudgifter, og må kun modregne hjemrejseudgifter i hyren, hvis rederen har konstateret væsentlig misligholdelse fra den søfarendes side.
- 04** Afsked efter § 17 forudsætter en konkret, saglig og proportional vurdering – en automatisk bortvisning udløst alene af et positivt testresultat er usaglig, selv hvor rederiets politik er formuleret som nultolerance.
- 05** En rederipolitik, hvorefter overtrædelse »kan« medføre øjeblikkelig afsked, binder rederen til at foretage en nøjere vurdering af forseelsens grovhed, før der bortvises.

- 06** Afsked efter § 17, stk. 1, nr. 3-7 skal meddeles snarest og senest 7 dage efter, at skibsføreren fik kundskab om forholdet, medmindre særlige grunde nødvendiggør en overskridelse.
- 07** Ubeføjet afmønstring kvalificeres som rømning efter § 17, stk. 1, og den søfarende bærer bevisbyrden for, at rederiet forinden havde begået en væsentlig misligholdelse, der berettigede ham til at forlade skibet.
- 08** Skibsofficerers minimalerstatning på 3 måneders hyre efter § 45 udløses kun ved afsked med henvisning til § 17-grunde, som ikke foreligger – ikke ved en lovlig og sagligt begrundet opsigelse, heller ikke når officeren fritstilles definitivt.
- 09** Ved lovlig opsigelse med fritstilling gælder almindelig tabsbegrænsningspligt, og indtægt fra nyt arbejde i opsigelsesperioden modregnes i hyrekravet.
- 10** Skibsføreren kan efter § 47, stk. 1 afskediges »til enhver tid«, men mister kun hyren for fremtiden, hvis afskeden skyldes uduelighed, uredelighed eller grov eller oftere gentagen fejl eller forsømmelse i tjenesten.
- 11** Bortvisning, der underkendes, udelukker ikke, at en almindelig opsigelse ville have været saglig – den søfarende får da hyre i opsigelsesperioden og eventuel fratrædelsesgodtgørelse, men ikke godtgørelse for usaglig opsigelse.
- 12** Tvister, der reelt angår fortolkning af søfartsoverenskomster, hører under faglig voldgift, men de almindelige domstole kan behandle sagen, når den søfarende godtgør, at hans faglige organisation ikke agter at rejse kravet fagretligt.
- 13** § 64, stk. 2 forbyder at indbringe tvister om ansættelsesforholdet for fremmed domstol, men bestemmelsen viger, hvis andet følger af Bruxelles I-forordningens regler om individuelle arbejdsaftaler.
- 14** Efter § 73 a skal rederen stille finansiel sikkerhed, der dækker efterladte søfarendes underhold, hjemrejse og fire måneders udestående løn i det omfang, kravet ikke dækkes af Lønmodtagernes Garantifond.

Sømandslovens personkreds og den skarpe grænse til funktionærloven

§ 1

Sømandsloven gælder efter [§ 1, stk. 1](#) for »enhver person bortset fra skibsføreren, der er ansat, forhyret eller arbejder om bord på et dansk skib, og som ikke udelukkende arbejder om bord, mens skibet ligger i havn«. Skibsføreren er ikke søfarende i lovens forstand, men får en opregnet delmængde af lovens regler anvendt via [§ 49](#). Inden for gruppen af søfarende udskilles **skibsofficererne** – hovmestre, maskinmestre, radiotelegrafister og styrmænd samt andre af rederen ansatte funktionærer i tilsvarende ledende stillinger – som efter [§ 36](#) er omfattet af de almindelige regler med de ændringer og tilføjelser, der følger af §§ 37-45. Denne tredeling (søfarende – skibsofficer – skibsfører) er afgørende for, hvilke ophørs- og erstatningsregler der finder anvendelse.

Afgrænsningen udadtil er lige så vigtig. [Funktionærloven § 1, stk. 3](#) bestemmer, at loven ikke finder anvendelse på de af sømandsloven omfattede funktionærer, bortset fra §§ 10-14. De to regelsæt er dermed gensidigt udelukkende, og det har direkte konsekvenser for anciennitetsbaserede rettigheder.

I **Sag BS-32933/2020-SHR** havde en navigator og senere skibsfører arbejdet 14 år til søs i en rederikoncern under sømandsloven, inden han i 2010 overgik til en landbaseret stilling som crewmanager omfattet af funktionærloven. Ved fratrædelsen i 2019 – efter i alt ca. 23 års koncernansættelse – krævede han fratrædelsesgodtgørelse efter [funktionærloven § 2a](#) beregnet på hele perioden. Sø- og Handelsretten frifandt rederiet i **Sag BS-32933/2020-SHR**:

Der er derfor ikke grundlag for at antage, at der skal ske automatisk overførsel af anciennitet fra ansættelse(r) efter sømandsloven til ansættelse efter funktionærloven.

Retten lagde vægt på lovenes gensidigt udelukkende karakter og på, at parterne udtrykkeligt havde aftalt, at ancienniteten regnedes fra landansættelsen den 21. april 2010. Forarbejderne gav ikke støtte for en formålsfortolkning, uanset at [sømandsloven § 42](#) og funktionærlovens § 2 a er parallelle anciennitetsregler. Retten bemærkede dog, at der er fri adgang til individuelt at aftale overførsel – det var netop ikke sket.

Dommen er den principielle afklaring af et spørgsmål, som løbende opstår i rederikoncerner, hvor navigatører og maskinmestre går fra sejlende til landbaserede stillinger.

LOV

[Funktionærloven § 1, stk. 3](#)[Funktionærloven § 2a](#)[Sømandsloven § 1, stk. 1](#)[Sømandsloven § 36, stk. 2](#)[Sømandsloven § 42](#)[Sømandsloven § 49](#)

PRAKSIS **Sø- og Handelsretten** · Ingen overførsel af anciennitet fra Sømandsloven til Funktionærloven ved skift fra sø til land 01.03.2021

§ 2 Hyrens løbetid, bortfald ved unddragelse og grænserne for rederens fradrag

Hyren er sømandslovens vederlagsbegreb, og dens tidsmæssige udstrækning er reguleret i [§ 21](#). Hyren løber fra og med den dag, den søfarende tiltræder tjenesten om bord – dog fra afleveringen af søfartsbog eller pas eller fra påbegyndelsen af rejsen til skibet, hvis dette sker tidligere – og til og med den dag, tjenesten ophører, eller fratrædelsesdagen, hvis fratrædelsen sker senere. Den centrale sanktionsregel er [§ 21, stk. 3](#):

Hyre betales ikke for tid, i hvilken den søfarende uberettiget unddrager sig sin tjeneste.

Bestemmelsen har selvstændig betydning ved rømning og ubeføjet afmønstring, hvor den søfarende både mister hyren for fraværsperioden og risikerer afsked efter [§ 17](#). [§ 22](#) supplerer med beregningsregler: hyre for en del af en måned regnes pr. dag til 1/30 af månedshyren, og ved rejsehyre har den søfarende krav på hele den aftalte hyre, selv om rejsen bliver kortere end forudsat, samt et forholdsmæssigt tillæg, hvis den bliver længere.

Rederens adgang til at gøre fradrag i hyren er snæver. Efter [§ 25, stk. 1](#) kan der uden den søfarendes samtykke – ud over lovbestemte tilbageholdelser – kun gøres fradrag for beløb til dækning af erstatningsansvar, som den søfarende har pådraget sig i tjenesten. To yderligere værnsregler blev indsat ved gennemførelsen af MLC 2006 i 2010: forbuddet i [§ 25, stk. 2](#) mod at kræve, at den søfarende forudbetaler egne hjemrejseudgifter, og begrænsningen i [§ 25, stk. 3](#), hvorefter fradrag for hjemrejseudgifter efter afsked efter § 17 kun må ske, hvis rederen **har konstateret** væsentlig misligholdelse. Forarbejderne til ændringen forklarer formålet med bevisbyrdeplaceringen:

Med bestemmelsen tilsigtes, at søgsmålsbyrden ved uenighed om hjemrejseudgifterne skal påhvile rederen, bortset fra tilfælde, hvor der er et klart grundlag for, at der foreligger væsentlig misligholdelse fra den søfarendes side [...] I kravet

om, at rederen skal have konstateret, at der foreligger væsentlig misligholdelse, ligger, at rederen skal kunne påvise faktiske omstændigheder, som klart viser, at der foreligger en væsentlig misligholdelse fra den ansattes side.

Det er altså ikke tilstrækkeligt, at rederen påberåber sig § 17 – der skal foreligge et klart faktisk grundlag, før hjemrejseudgifterne kan modregnes i hyren.

At hyren ikke udtømmer den søfarendes vederlagskrav, illustreres af **Sag S-0001-00**, hvor fem besætningsmedlemmers deltagelse i slæbning af et forladt og forulykket skib blev anerkendt som bjærgning efter søloven. Sø- og Handelsretten fastslog i **Sag S-0001-00**, at rederiet ikke kunne afskære besætningens krav på andel i bjærgelønnen ved selv at indgå en slæbekontrakt med skibets forsikringsselskab; rederiet bar risikoen for sin egen disposition.

LOV

Sømandsloven § 21, stk. 1-3

Sømandsloven § 22, stk. 1-3

Sømandsloven § 25, stk. 1-3

PRAKSIS

Sø- og Handelsretten · Sø- og Handelsretten: Sag om bjærgeløn ved slæbning af forulykket skib

15.12.2000

§ 3 Opsigelse eller afsked – sømandslovens to ophørsformer og de udtømmende § 17-grunde

Sømandsloven opererer med to skarpt adskilte ophørsformer. **Opsigelse** sker med varsel: for menige søfarende 7 dage efter § 5, medmindre andet følger af aftalen, og for skibsofficerer 3 måneder efter § 37, stk. 1, idet der ikke kan aftales kortere varsel for rederen end 1 måned i første ansættelsesår og 3 måneder i de følgende. **Afsked** er derimod øjeblikkelig ophævelse – det, der i almindelig ansættelsesret kaldes bortvisning – og kan for søfarende kun ske på de grunde, der er opregnet i § 17, stk. 1:

Nr.	Afskedsgrund
1	Uduelighed til tjenesten
2	Manglende rettidigt fremmøde, når skibet skal afgå, eller en anden må antages i stedet
3	Grov forseelse i tjenesten – gentagen ulydighed, voldsom adfærd mod ombordværende, beruselse
4	Tyveri eller anden grov forbrydelse
5	At udsætte skibet for alvorlige vanskeligheder ved at skjule nogen om bord
6	Skjul af toldpligtigt eller ud-/indførselsforbudt gods om bord
7	I strid med § 64 at indbringe en tvist om tjenesteforholdet for udenlandsk domstol

To processuelle og økonomiske konsekvenser følger. Efter § 17, stk. 2 skal afsked på grundlag af nr. 3-7 meddeles snarest og senest inden 7 dage efter, at skibsføreren har fået kendskab om forholdet, medmindre særlige grunde gør en overskridelse nødvendig. Og efter § 17, stk. 3 har den afskedigede ikke ret til hyre for længere tid, end han har gjort tjeneste.

At afskedsgrundene er kvalificerede, men ikke i enhver henseende udtømmende opregnede, fremgår af Sø- og Handelsrettens bemærkninger i **S 30/00**, hvor retten anerkendte, at opregningen i § 17 ikke er udtømmende,

men samtidig fastslog, at en lovlig og sagligt begrundet opsigelse ikke kan sidestilles med et af de i § 17 nævnte tilfælde.

En nyere illustration af nr. 2/rømningsvarianten er faglig voldgift **FV2026-4**. En styrmand med 12 års tilknytning til rederiet blev påmønstret som »overtallig styrmand« til oplæring, men blev registreret som skibsassistent i SafeSeaNet og fik under sin første vagt pålagt opgaver som at tage trosser, tjekke maskinen, lave kaffe og purre besætningen. Efter ca. 6 timer og 45 minutters vagt afmønstrede han i protest. Opmanden fandt i **FV2026-4**, at styrmanden bar bevisbyrden for, at der forelå en så væsentlig misligholdelse fra rederiets side, at han var berettiget til at forlade skibet. Vagten havde været for kortvarig til at konstatere, at oplæringsformålet ikke kunne opfyldes; opgaverne lå inden for overenskomstens brede formulering om »alt forefaldende arbejde ombord«; og SafeSeaNet-registreringen havde ingen ansættelsesretlig betydning, da besætningsfastsættelsen er en minimumsbesætning, hvor en højere uddannet kan træde i stedet for en lavere uddannet. Afmønstringen blev derfor kvalificeret som **rømning** efter § 17, stk. 1, og bortvisningen var berettiget – også selv om den ansatte havde påberåbt sig § 52 om, at der ved arbejdets fordeling skal tages hensyn til hver enkelts stilling om bord og så vidt muligt til hans faglige dygtiggørelse.

Oprindeligt indeholdt både kommissionsudkastet og den tidligere sømandslov en regel om, at der skulle holdes forhør efter disciplinbods kapitlet, før en sømand blev afskediget efter § 17. Den udgik ved 1973-loven, og forarbejderne begrundet det med, at disciplinbods instituttet blev ophævet:

Det har været overvejet at indføre et nævn, der i afskedstilfælde skulle udføre de samme funktioner, som efter gældende lov er tillagt disciplinævnet i sådanne sager. Man har dog ikke fundet det rimeligt at opretholde et nævn alene med den opgave at sikre beviser i en privatretlig konflikt mellem arbejdstager og arbejdsgiver.

Afskedskontrollen blev dermed bevidst henlagt til domstolene og det fagretlige system.

LOV

Sømandsloven § 5

Sømandsloven § 17, stk. 1-3

Sømandsloven § 37, stk. 1, 2

Sømandsloven § 52

PRAKSIS **Sø- og Handelsretten** · Søofficers krav på hyre efter fritstilling og nyt arbejde - Fortolkning af sømandslovens § 45 02.01.2002

Arbejdsretten · Bortvisning af styrmand for rømning efter uoverensstemmelse om arbejdsopgaver og besætningssammensætning 05.01.2026

§ 4 Proportionalitetskravet ved afsked: rusmiddelsager om bord

Den mest udbyggede danske praksis om § 17 og § 47, stk. 2 vedrører rederiernes alkohol- og narkotikapolitikker. To Sø- og Handelsretsdomme fra 2001-2002 tegner mønstret, og de går begge imod rederiet – ikke fordi kontrollen er ulovlig, men fordi reaktionen var automatisk i stedet for konkret.

I **S10/2001** blev en passagerassistent på en færge pålagt at afgive en urinprøve stikprøvevis og uden konkret mistanke i medfør af rederiets personalecirkulær, der fastslog nultolerance og at »enhver overtrædelse kan medføre øjeblikkelig afsked«. Prøven var positiv for cannabis. Rederiet meddelte uden videre, at han ikke skulle vende tilbage efter sin ferie. Rettens lægelige sagkyndige forklarede, at prøven hverken kunne påvise påvirkethed eller indtagelse om bord, og at den målte værdi kunne stamme fra indtagelse op til syv dage tidligere. Sø- og Handelsretten fastslog i **S10/2001**:

Efter cand. pharm. Rs forklaring må det lægges til grund, at resultatet af Cs urinprøve hverken var udtryk for, at C var været påvirket af cannabis på undersøgelsestidspunktet, eller at han havde indtaget cannabis efter påmønstringen.

Retten anerkendte udtrykkeligt rederiets ret til urinprøvekontrol og til at sanktionere overtrædelser, men stillede to krav: den ansatte skal have lejlighed til at udtale sig om prøven, og der skal foretages en proportionalitetsvurdering, hvor advarsel overvejes som alternativ. Konklusionen var kontant:

Den skete bortvisning (afskedigelse) findes herefter ikke at være en saglig begrundet reaktion, der står i rimeligt forhold til forseelsen.

Retten fastslog samtidig – trods en tidligere voldgiftskendelse om, at ferieafmønstring normalt afbryder ansættelsesforholdet – at forholdet i den konkrete sag måtte sidestilles med et bestående ansættelsesforhold, bl.a. fordi rederiet i sin egen skrivelse brugte udtrykket »opsigelse«, og fordi assistenten ikke havde afleveret nøgler eller personlige genstande. Rederiet skulle derfor iagttage opsigelsesvarslet efter § 5 og betale dagpengegodtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag. Krav om tortgodtgørelse efter [erstatningsansvarsloven § 26](#) blev derimod afvist, da rederiet kun havde meddelt årsagen til den ansatte personligt og ikke udstillet ham som misbruger.

I **S-0023-98** var det en skibsfører, der efter en uanmeldt urinprøve viste en urinalkoholkoncentration på 0,83 promille, mens rederiets alkoholpolitik satte grænsen ved 0,4 promille i blodet. Retslægerådet vurderede, at blodpromillen med overvejende sandsynlighed havde oversteget 0,4, anslået omkring 0,6. Retten fandt derfor grænsen overskredet, men underkendte alligevel bortvisningen med henvisning til rederiets egen formulering i **S-0023-98**:

De af sagsøgte fastsatte bestemmelser om indtagelse af alkohol i tjenesten [...] giver efter deres formulering indtryk af, at mindre overtrædelser efter omstændighederne vil blive mødt med mildere sanktioner end den afsked (immediate dismissal), der efter ordlyden kan (may) blive resultatet af en overtrædelse.

En sådan formulering af reglerne må anses for bindende for rederen, således at der i tilfælde som det foreliggende må foretages en nøjere vurdering af forseelsen.

Det er en vigtig pointe: en »kan«-formuleret politik binder arbejdsgiveren til et konkret skøn. Retten vejede skibsførerens særlige ansvar for at håndhæve politikken over for besætningen – hvilket talte for streng bedømmelse – mod graden af påvirkning og omstændighederne (skibet lå for anker ud for Kalundborg og ventede på lods) og konkluderede, at der ikke forelå en så kvalificeret misligholdelse, at betingelserne for afsked efter § 47, stk. 2 var opfyldt. Derimod ville en **almindelig opsigelse** have været rimeligt begrundet, og skibsføreren fik hyre i opsigelsesperioden og fratrædelsesgodtgørelse svarende til i alt otte måneders løn – 415.531,51 kr.

Mønstret er identisk med det, der er udviklet i den almindelige arbejdsret. I faglig voldgift **faglig voldgift (2013.0068)** blev en jernbanearbejders bortvisning for overtrædelse af alkoholpolitikken underkendt som uproportional henset til meget lang anciennitet, men opsigelse blev anerkendt, jf. [faglig voldgift \(2013.0068\)](#). Samme tostrengede resultat nåede opmanden i [2018.0326](#) og [2018.0330](#) om to serviceteknikere, der havde drukket en lille fadøl i arbejdstiden: bortvisning uberettiget, opsigelse saglig, løn i opsigelsesperioden og fratrædelsesgodtgørelse tilkendt, men ingen godtgørelse for usaglig afskedigelse. Arbejdsretten afviste efterfølgende i [2019-232](#) at pålægge arbejdsgiveren bod, netop fordi vurderingen var skønspregt og ikke udtryk for bevidst overenskomstbrud. Og i [BS-45652/2019-SHR](#) fandt Sø- og Handelsretten bortvisningen

af en alkoholafhængig medarbejder uberettiget, fordi hun var sygemeldt og under misbrugsbehandling, uden at handicapbeskyttelsen dog var godtgjort.

Den samlede lære er, at kontrolforanstaltninger og nultolerance-politikker er lovlige om bord, men at sanktionen skal fastsættes efter en individuel afvejning af forseelsens grovhed, den ansattes stilling og anciennitet samt den faktiske risiko for sikkerheden.

LOV

Erstatningsansvarsloven § 26

Sømandsloven § 5

Sømandsloven § 17, stk. 1

Sømandsloven § 47, stk. 2

PRAKSIS	Sø- og Handelsretten · Dom om bortvisning af alkoholiseret medarbejder: Handicapbegrebet og helbredsoplysninger	03.12.2020
	Sø- og Handelsretten · Uberettiget bortvisning af søfarende passagerassistent efter positiv narkotest	12.04.2002
	Sø- og Handelsretten · Sag om uberettiget afskedigelse af skibsfører efter positiv alkoholtest	06.12.2001
	Arbejdsretten · Bodskrav mod TDC for uberettiget bortvisning efter overtrædelse af alkoholpolitik	06.02.2020
	Arbejdsretten · Bortvisning for indtagelse af lille fadøl i arbejdstiden var uberettiget, men opsigelse var saglig	19.07.2018
	Arbejdsretten · Jernbanearbejder bortvist for alkohol i tjenesten: Bortvisning underkendes grundet lang anciennitet og manglende sikkerhedsarbejde	02.01.2014

Skibsføreren: afskedigelse »til enhver tid« og grænsen for hyretab efter § 47

Skibsføreren indtager en særstilling. Efter § 47, stk. 1 kan rederen »til enhver tid afskedige skibsføreren« – dog med forbehold for § 19 a om gidseltagne søfarende og for ligebehandlingslovens graviditets- og barselsbeskyttelse. Adgangen til at bringe tjenesteforholdet til ophør er altså fri, men den økonomiske konsekvens er ikke. Efter § 47, stk. 2 mister skibsføreren først hyren for tiden efter tjenestens ophør, hvis afskeden sker »på grund af uduelighed, uredelighed eller grov eller oftere gentagen fejl eller forsømmelse i tjenesten«, og efter § 47, stk. 3 finder §§ 37-38 om opsigelse og §§ 40-45 om ret til hyre m.v. i øvrigt anvendelse.

Sø- og Handelsretten præciserede i **S-0023-98**, at § 17 om grovere forseelser for menige søfolk **ikke** finder anvendelse på skibsførere – vurderingen sker udelukkende efter § 47, stk. 2. Dommen viser samtidig, at tærsklen dér er høj: en konstateret overskridelse af rederiets egen alkoholgrænse med anslået 0,6 promille i blodet var ikke i sig selv en »så kvalificeret misligholdelse«, at hyren for opsigelsesperioden bortfaldt.

Ved forlis gælder § 48: går skibet tabt ved søulykke eller anses det for uistandsætteligt, ophører skibsføreren tjenesteforhold, men mod hyre og underhold skal han blive på stedet og sørge for ordningen af de anliggender, der vedrører skibet, de ombordværende eller lasten. § 19, stk. 2 og 3 om fri hjemrejse og hyre under arbejdsløshed finder tilsvarende anvendelse. Hertil kommer den særlige regel i § 50 om forholdsmæssig afregning af kaplak, andel i rejseindtægt og tantieme, når tjenesteforholdet ophører før rejsens slutning eller regnskabsårets udløb.

Skibsføreren er endelig via henvisningskataloget i § 49 omfattet af bl.a. §§ 3 a-3 e om prøvetid og arbejdsvilkår, §§ 21, 22 og 24-26 om hyre og fradrag, §§ 27-30 om sygdom og pleje, § 64 om klage og værneting samt § 73 a om finansiel sikkerhed ved efterladelse.

LOV

Sømandsloven § 17

Sømandsloven § 19, stk. 2, 3

Sømandsloven § 47, stk. 1-3

Sømandsloven § 48, stk. 1, 2

Sømandsloven § 49

Sømandsloven § 50, stk. 1, 2

§ 6 Minimalerstatningen efter § 45 – kun ved uberettiget afsked, ikke ved saglig opsigelse med fritstilling

Den mest omtvistede bestemmelse i sømandslovens officerskapitel er [§ 45](#), der i dag lyder:

Afskediges en skibsofficer uden sådan grund som nævnt i § 17, har skibsofficeren ret til hyre for 3 måneder efter tjenesteforholdets ophør, medmindre almindelige erstatningsregler hjemler ret til et større beløb. I øvrigt finder § 18 om ret til fri rejse og om fratrædelse før opsigelsesfristens udløb anvendelse.

De to ledende domme blev afsagt, mens bestemmelsen tillige henviste til den dagældende § 44, stk. 2.

Sondringen mellem **afsked** og **opsigelse** er dog den samme i dag, og det er den, sagerne falder på.

I **S 30/00** blev en skibsfører opsagt med seks måneders varsel, fordi ejerne udflagede skibene til norsk flag og udskiftede de danske officerer med indiske. Opsigelsesskrivelsen indeholdt en definitiv fritstilling (»det er ikke vores hensigt at benytte os af din tjeneste i opsigelsesperioden«), og officeren fik straks nyt arbejde hos et andet rederi. Han krævede hyre for hele opsigelsesperioden, subsidiært tabsafhængig minimalerstatning på tre måneders hyre. Sø- og Handelsretten frifandt rederiet i [S 30/00](#):

... den lovlige og sagligt begrundede opsigelse af FF kan imidlertid ikke sidestilles med et af de i § 17 nævnte tilfælde.

Hverken efter bestemmelsens ordlyd eller forarbejder er der grundlag for at antage, at bestemmelsen om tabsafhængig minimalerstatning i sømandslovens § 45 skal finde anvendelse uden for tilfælde af afsked – i den forstand dette udtryk anvendes i sømandsloven – af en skibsofficerer med henvisning til officerens grove misligholdelse af ansættelsesforholdet, uden at en sådan misligholdelse forelå.

Retten afviste udtrykkeligt, at fritstilling kunne omkvalificere en lovlig opsigelse til misligholdelse (fordringshaveremora), og at heller ikke almindelige obligationsretlige regler kunne give krav på tabsafhængig erstatning. Konsekvensen er, at officeren har almindelig tabsbegrænsningspligt, og at indtægt fra nyt arbejde modregnes.

Samme resultat i **S 3/01**, hvor tre maskinmestre blev opsagt på grund af rederiets betalingsvanskeligheder og fandt nyt arbejde inden opsigelsesperiodens udløb. Lønmodtagernes Garantifond fratrak den nye indtægt, og maskinmestrene krævede fuld minimalerstatning. Sø- og Handelsretten frifandt fonden i [S 3/01](#):

Efter ordlyden af sømandslovens § 45, 1. pkt., omfatter bestemmelsens regler om minimalerstatning kun afskedigelse af en skibsofficerer under henvisning til de grunde der er nævnt i § 17 eller § 44, stk. 2., uden at disse grunde foreligger.

Sagsøgerne havde påberåbt sig **Betænkning nr. 643/1972 om revision af sømandsloven**, hvorefter man ønskede at bringe skibsofficerernes retsstilling »i princippet« på linje med funktionærlovens § 3, og henvist til funktionærretlig praksis om, at fritstilling og betalingsmisligholdelse udløser minimalerstatning. Retten fandt dog, at tilnærmelsen kun var sket i princippet, og at der ikke var foreslået regler om minimalerstatning ud over de opregnede tilfælde.

Kontrasten til funktionærretten er markant. Efter [funktionærloven § 3](#) udløser en uberettiget bortvisning minimalerstatning, jf. fx [P-0014-02](#), hvor en tekniker bevarede sin funktionærstatus og dermed retten til minimalerstatning efter § 3, stk. 1. I [F-34-05](#) blev en salgsdirektørs lønkrav efter en uberettiget bortvisning

netop begrænset til [funktionærloven § 3, stk. 2](#)-minimalerstatning på grund af manglende tabsbegrænsning. Skibsofficerer nyder altså **ikke** en tilsvarende bred adgang: § 45 er en snæver reaktionsregel, der kun aktiveres, når rederen har ophævet ansættelsen med henvisning til grov misligholdelse, som ikke forelå.

At kravet fortsat rejses, viser [FV2026-4](#), hvor styrmanden påberåbte sig både § 45 og [§ 43, stk. 1](#) med et samlet krav på 352.506 kr. – men fik intet, fordi bortvisningen var berettiget.

For menige søfarende findes den parallelle regel i [§ 18, stk. 1](#): afskediges en søfarende uden sådan grund som nævnt i § 16 eller § 17, har han ret til hyre for **2 måneder** efter tjenesteforholdets ophør, hvis almindelige erstatningsregler ikke hjemler et større beløb, samt fri rejse med underhold til bopælen for rederens regning efter [§ 18, stk. 2](#).

LOV	Funktionærloven § 3, stk. 1, 2	Sømandsloven § 17	Sømandsloven § 18, stk. 1-3
	Sømandsloven § 43, stk. 1	Sømandsloven § 45	
PRAKSIS	Sø- og Handelsretten · Dom om uberettiget bortvisning af salgsdirektør og krav på provision efter virksomhedskøb		20.11.2007
	Sø- og Handelsretten · Funktionærstatus efter virksomhedsoverdragelse – Krav på minimalerstatning		19.06.2003
	Sø- og Handelsretten · Søofficers krav på hyre efter fritstilling og nyt arbejde - Fortolkning af sømandslovens § 45		02.01.2002
	Sø- og Handelsretten · Sag om minimalerstatning efter opsigelse af maskinmestre grundet rederis betalingsvanskeligheder		18.12.2001
	Arbejdsretten · Bortvisning af styrmand for rømning efter uoverensstemmelse om arbejdsopgaver og besætningssammensætning		05.01.2026

Godtgørelse for urimelig opsigelse (§ 43) og fratrædelsesgodtgørelse (§ 42)

Ud over minimalerstatningen giver officerskapitlet to anciennitetsbaserede pengekrav, der i struktur svarer til funktionærlovens §§ 2 a og 2 b, men som er selvstændigt hjemlet i sømandsloven.

[§ 43](#) giver godtgørelse for urimelig opsigelse: hvis opsigelsen af en skibsofficer med mindst 1 års uafbrudt beskæftigelse i rederiet ikke kan anses for rimeligt begrundet i officerens eller rederiets forhold, skal rederen betale en godtgørelse, der fastsættes efter ansættelsestid og sagens omstændigheder, men højst kan udgøre 3 måneders hyre. Efter [§ 43, stk. 2](#) hæves loftet til 4 måneders hyre efter 10 års uafbrudt beskæftigelse og til 6 måneders hyre efter 15 år, og efter [§ 43, stk. 3](#) gælder reglerne også, hvis officeren afskediges uberettiget.

[§ 42](#) giver fratrædelsesgodtgørelse: ved opsigelse af en skibsofficer med 12 henholdsvis 17 års uafbrudt beskæftigelse i samme rederi skal rederen udrede 1 henholdsvis 3 måneders løn, og efter [§ 42, stk. 2](#) gælder dette også ved uberettiget afskedigelse.

Begge bestemmelser blev aktiveret i **S-0023-98**, hvor skibsføreren efter den underkendte bortvisning fik tilkendt løn i opsigelsesperioden **og** fratrædelsesgodtgørelse – i alt otte måneders løn. Retten anerkendte samtidig, at en opsigelse ville have været rimeligt begrundet, hvilket afskar godtgørelse for urimelig opsigelse. Kombinationen illustrerer den praktiske hovedregel: når bortvisning underkendes, men opsigelse ville have været saglig, får den ansatte hyre i opsigelsesperioden og de anciennitetsbaserede godtgørelser, men ikke usaglighedsgodtgørelse.

Det er netop ancienniteten under § 42, der ikke kan bæres med over i en senere landansættelse, jf. [Sag BS-32933/2020-SHR](#), hvor retten afviste, at § 42 og [funktionærloven § 2a](#) som parallelle regler kunne begrunde automatisk overførsel.

Til sammenligning viser den almindelige arbejdsret, hvor bredt underkendelse af en bortvisning slår igennem: i [BS-61810/2023-VLR](#) fandt Vestre Landsret både opsigelsen usaglig og bortvisningen uberettiget, mens opmanden i [FV 2023-1120](#) godkendte en bortvisning, hvor den ansatte ikke tog afstand fra truende adfærd mod ledelsen. Om selve virkningstidspunktet fastslog Højesteret i [BS-61132/2023-HJR](#), at en bortvisning som udgangspunkt ikke kan tillægges tilbagevirkende kraft – lønmodtageren har krav på løn frem til selve bortvisningsafgørelsen. Sagen var forinden tilladt indbragt for Højesteret ved [23/38429](#). Princippet har direkte overføringsværdi til § 17-afsked, hvor hyren efter [§ 21, stk. 2](#) løber til og med den dag, tjenesten ophører.

LOV

[Funktionærloven § 2a](#)
[Sømandsloven § 21, stk. 2](#)
[Sømandsloven § 42, stk. 1, 2](#)
[Sømandsloven § 43, stk. 1-3](#)

PRAKSIS	Højesteret · Højesteretsdom: Lønkrav i forbindelse med bortvisning – spørgsmål om bortvisningens lønmæssige virkning	03.09.2024
	Landsretten · Usaglig opsigelse og uberettiget bortvisning af afdelingsleder – Vestre Landsret stadfæster erstatning efter funktionærloven	19.03.2025
	Sø- og Handelsretten · Ingen overførsel af anciennitet fra Sømandsloven til Funktionærloven ved skift fra sø til land	01.03.2021
	Sø- og Handelsretten · Sag om uberettiget afskedigelse af skibsfører efter positiv alkoholtest	06.12.2001
	Arbejdsretten · Bortvisning godkendt, da medarbejder ikke tog afstand fra kærestens truende adfærd mod ledelsen	07.10.2024
	Procesbevillingsnævnet · Procesbevillingsnævnet: 3.-instansbevilling om virkningstidspunktet for bortvisning af offentligt ansat omsorgsmedhjælper	21.11.2023

§ 8 Sygdom om bord: afskedsadgangen efter § 16, sygehyre og pleje

Sygdom er den ene ophørsgrund, der ikke forudsætter misligholdelse. Efter [§ 16](#) kan skibsføreren afskedige en søfarende, der som følge af sygdom eller legemsskade for længere tid er uskikket til at udføre sit arbejde, eller som lider af en sygdom, der medfører fare for de ombordværende – dog med forbehold for ligebehandlingslovens § 9. Bestemmelsen henviser udtrykkeligt til §§ 29 og 30 om ret til hyre m.v., så afskeden ikke afskærer sygeydelse. For skibsofficerer gælder i stedet [§ 38](#), hvorefter langvarig sygdom eller smittefare kun kan mødes med **opsigelse**, uanset hvad tjenesteaftalen bestemmer om fratrædelsessted; sygdom er efter [§ 44](#) lovligt forfald, medmindre officeren svigagtigt har fortiet sygdommen ved ansættelsen eller forsætligt eller groft uagtsomt har pådraget sig den.

Sygehyrereglen i [§ 29](#) er detaljeret. Under tjenesten har den søfarende ret til hyre trods uarbejdsdygtighed, [§ 29, stk. 1](#). Er han syg eller skadet ved skibstjenestens ophør, løber sygehyren videre, så længe uarbejdsdygtigheden består, dog højst i 16 uger – også selv om ansættelsesforholdet ophører forinden, jf. [§ 29, stk. 2](#). Ophører ansættelsen først efter 16 uger, løber sygehyren til ansættelsens ophør. Retten bortfalder efter [§ 29, stk. 4](#) ved svigagtig fortielse ved ansættelsen eller forsætlig/groft uagtsom selvforskyldt skade.

[§ 30](#) pålægger rederen at bære alle udgifter ved plejen under tjenesten og i indtil 16 uger efter tjenestens ophør, dog ikke ud over 2 uger efter ankomsten til bopælslandet, samt fri rejse med underhold til hjemstedet, når den søfarende fratræder på grund af sygdom. Ved dødsfald løber hyren efter [§ 33](#) til og med dødsdagen, og

efterlevende ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem den søfarende havde forsørgerpligt, har ret til 1-3 måneders efterhyre afhængigt af ansættelsestidens længde. § 32 pålægger skibsføreren at underrette pårørende, sørge for begravelse eller ligbrænding og optage fortegnelse over efterladte ejendele.

Rederiansættelse er reguleret i § 35: er det aftalt, at tjenesteforholdet er knyttet til rederiet, således at ansættelsen fortsætter, selv om tjenesten på det enkelte skib ophører, finder reglerne om tjenestefrihed, hyre, sygehyre og efterhyre anvendelse, selv om den søfarende ikke gør tjeneste på et af rederiets skibe, da uarbejdsdygtigheden eller dødsfaldet indtrådte. Retten til pleje uden for hjemlandet er dog begrænset til 16 uger. For skibsofficerer udvides dette yderligere ved § 41, hvorefter sygehyrereglerne gælder, **selv om** officerens tjenesteforhold ikke er rederiknyttet, og ved § 40, der giver sygehyre, når tjenesteforholdet var opsagt, da uarbejdsdygtigheden indtrådte, eller opsiges herefter.

Samspelet mellem § 16 og overenskomsternes sygehyre- og opsigelsesregler var netop tvistetemaet i **S-22-08**, hvor en rederiansat sømand hos Esvagt A/S blev afskediget efter et længerevarende sygdomsforløb under henvisning til § 16, mens han gjorde gældende, at overenskomsten gav 3 måneders opsigelsesvarsel og 3 måneders sygehyre. Sagen blev afgjort på kompetencespørgsmålet, jf. næste afsnit.

De helbredsmæssige adgangskrav til skibstjeneste følger af § 4, stk. 2, hvorefter ingen må tiltræde eller gøre tjeneste om bord uden med tilfredsstillende resultat at have gennemgået den foreskrevne lægeundersøgelse, som arbejdsgiveren betaler. De nærmere regler er fastsat i [bekendtgørelse om lægeundersøgelse af søfarende og fiskere](#), hvorefter resultatet af lægeundersøgelsen kan indbringes for Ankenævnet for Søfartsforhold af den undersøgte, rederiet eller Søfartsstyrelsen.

LOV

Sømandsloven § 4, stk. 2

Sømandsloven § 16

Sømandsloven § 29, stk. 1-4

Sømandsloven § 30, stk. 1-6

Sømandsloven § 33, stk. 1-3

Sømandsloven § 35, stk. 1, 2

Sømandsloven § 38

Sømandsloven § 44

PRAKSIS

Sø- og Handelsretten · Sø- og Handelsretten: Afskedigelse af rederiansat sømand i henhold til Sømandslovens § 16

02.07.2010

Forlis, sørøveri og efterladte søfarende – hyre, hjemrejse og finansiell sikkerhed

Sømandsloven indeholder en række regler, der beskytter den søfarende, når tjenesteforholdet bringes til ophør af begivenheder uden for parternes kontrol.

Ved **forlis** ophører tjenesteforholdet efter § 19, stk. 1, hvis skibet går tabt ved søulykke eller efter søulykke anses for ustandsætteligt – medmindre andet følger af aftalen. Mod hyre og underhold skal den søfarende dog deltage i bjærgningen og blive på stedet, indtil søforklaring er afgivet. Han har efter § 19, stk. 2 ret til nødvendig beklædning samt fri rejse med underhold til bopælen for rederens regning, og efter § 19, stk. 3 ret til hyre under hjemrejsen **og** for den tid, han er arbejdsløs som følge af forliset, dog højst i 2 måneder ud over den periode, hvor han får hyre efter stk. 1. Den parallelle regel for skibsføreren står i § 48.

Ved **sørøveri** gælder § 19 a: søfarende, der holdes som gidsler, kan ikke opsiges, og ansættelsesforholdet ophører ikke, selv om skibet går tabt i forbindelse med sørøveri, eller rederen ikke længere kan disponere over det. Gidslerne har ved frigivelsen ret til fri rejse med underhold til egen bopæl for rederens regning. Bestemmelsen er, som det fremgår af lovhistorikken til § 37, ved en konsekvensændring gjort gældende også for skibsofficerer.

Efter [§ 10 a, stk. 2](#) kan Søfartsstyrelsen desuden yde tilskud til rimeligt underhold af gidslets ægtefælle og mindreårige børn.

Ved **fratræden i udenlandsk havn** giver [§ 6, stk. 5](#) den søfarende ret til rejse med underhold til bopælen for rederens regning, når fratrædelsen sker efter rederens opsigelse eller ved udløbet af en tidsbegrænset tjenesteaftale i en havn uden for den søfarendes hjemland. [§ 8](#) giver derudover en generel hjemrejseret for danskbosatte søfarende, der har været 6 måneder uafbrudt i tjeneste uden i de sidste 3 måneder at have haft adgang til at fratræde i dansk havn; staten og rederen deler udgiften.

Den mest indgribende nyskabelse er **§ 73 a** om finansiell sikkerhed ved efterladelse, indført med MLC 2006. Efter [§ 73 a, stk. 1](#) skal rederen tegne en af Søfartsstyrelsen godkendt forsikring eller stille anden tilsvarende finansiell sikkerhed, og [§ 73 a, stk. 2](#) definerer, hvornår en søfarende anses for efterladt: når rederen undlader at dække hjemsendelsesomkostningerne, har efterladt den søfarende uden det fornødne til underhold, eller på anden måde ensidigt og uberettiget har afbrudt forbindelsen – herunder når der ikke er udbetalt løn i mindst 2 måneder. Sikkerheden skal efter [§ 73 a, stk. 3](#) dække grundlæggende behov indtil hjemkomsten samt **4 måneders udestående løn**, i det omfang kravene ikke er dækket af Lønmodtagernes Garantifond.

De nærmere regler er udmøntet i [bekendtgørelse om forsikring eller anden garanti til dækning af rederens ansvar over for de søfarende og skibsføreren i tilfælde af misligholdelse af ansættelsesforholdet](#), der gælder for alle danske skibe bortset fra fiskeskibe og fritidsfartøjer. Bekendtgørelsen giver i [§ 6](#) den ansatte et **direkte krav** mod forsikrings- eller garantigiveren, som kun kan påberåbe sig ansvarsfritagelsesgrunde, rederen selv kunne have gjort gældende – men ikke indsigelser, som garantigiveren ville have mod rederen. Overtrædelse straffes med bøde.

Lovgivers begrundelse fremgår af de almindelige bemærkninger til gennemførelsesloven fra 2010:

Sømandslovens regler lever generelt op til de konventionens bestemmelser om den søfarendes ret til gratis hjemsendelse [...] Det gælder dog ikke kravet om gratis hjemrejse for den søfarende som følge af rederens opsigelse af tjenesteaftalen eller en tidsbegrænset tjenesteaftales ophør i fremmed havn uden for den søfarendes hjemland. [...] Loven indeholder heller ikke nogen regel om, at den søfarende har ret til gratis hjemrejse ved rederens konkurs m.v.

Endelig sikrer [bekendtgørelse om minimumsbeskyttelse af visse kategorier af personer på skibe](#), at personer om bord, der ikke anses som søfarende, alligevel omfattes af reglerne om hviletid, pleje, arbejdsmiljø, fri hjemrejse med underhold, fratræden ved krigsfare, graviditet og tvingende familiemæssige årsager samt erstatning for ejendele tabt ved forlis. Efter bekendtgørelsens [§ 7](#) skal disse personer have en skriftlig ansættelseskontrakt.

LOV

Sømandsloven § 6, stk. 5

Sømandsloven § 8, stk. 1-4

Sømandsloven § 10a, stk. 1, 2

Sømandsloven § 19, stk. 1-3

Sømandsloven § 19a, stk. 1, 2

Sømandsloven § 48, stk. 1, 2

Sømandsloven § 73a, stk. 1-6

§ 10 Tvistløsning: klage om bord, faglig voldgift, § 64 og Bruxelles I

Sømandslovens tvistkapitel blev grundlæggende omskrevet i 2010. [§ 64, stk. 1](#) giver den søfarende ret til at klage til rederen over afregningen, skibstjenesten, ansættelsesforholdet – herunder hyre- og ansættelseskontrakten – eller forholdene om bord, og pålægger rederen at sørge for tilstrækkelig undersøgelse og at udarbejde og gennemføre procedurer om bord for en retfærdig, effektiv og hurtig klagebehandling. Tilføjes om hyre- og

ansættelseskontrakten kom ind ved gennemførelsen af arbejdsvilkårsdirektivet i 2023 og skal sikre søfarende en klageadgang svarende til den, andre lønmodtagere har efter ansættelsesbevisloven.

Den gamle ordning, hvor Søfartsstyrelsen og danske konsuler kunne afgøre afregningstvister, blev afskaffet. Forarbejderne begrundet det principielt:

Baggrunden herfor er, at det ikke forekommer tidssvarende, at konkrete uoverensstemmelser om løn og ansættelse mellem en lønmodtager og en privat arbejdsgiver, herunder spørgsmål som vedrører fortolkning af overenskomster, skal afgøres af en statslig administrativ myndighed. Dette ville kunne opfattes som et indgreb i det fagretlige system.

Og videre:

Det betyder, at uenigheder om lønforhold, der ikke kan løses ved hjælp af den nye procedure for klagebehandling om bord [...] som udgangspunkt må afgøres i det fagretlige system eller indbringes for en dansk domstol, herunder arbejdsretten, afhængigt af tvistens indhold.

Søfartsstyrelsen kan dog fortsat udtale sig i »helt oplagte sager«, fx hvor der foreligger dokumentation for manglende lønudbetaling i flere måneder uden overenskomstmæssig uenighed.

Denne kompetencefordeling er præcis det, **S-22-08** afgjorde. En rederiansat sømand hos Esvagt A/S sagsøgte rederiet om opsigelsesvarsel og sygehyre efter overenskomsten. Rederiet påstod sagen afvist til faglig voldgift. Sø- og Handelsretten fastslog i **S-22-08**, at retten **ex officio** har pligt til at påse, om en tvist henhører under faglig voldgift, og at det principielt er uden betydning, at afvisningspåstanden fremsættes sent. Da tvisten primært angik overenskomstfortolkning, var udgangspunktet faglig voldgift efter [lov-om-arbejdsretten-og-faglige-voldgiftsretters § 21](#). Men efter rettens opfordring fremlagde sømanden en erklæring fra Sømændenes Forbund om, at forbundet ikke agtede at iværksætte fagretlig behandling, og sagen kunne derfor fremmes ved Sø- og Handelsretten. Afgørelsen er den praktiske nøgle for søfarende, hvis faglige organisation ikke vil føre sagen.

Værnetingsreglen i [§ 64, stk. 2](#) forbyder, at tvister om afregningen, skibstjenesten, ansættelsesforholdet eller forholdene om bord indbringes for fremmed domstol, og giver – hvis den søfarende ikke har andet værneting i Danmark – værneting ved skibets hjemting. Forbuddet er sanktioneret i [§ 17, stk. 1, nr. 7](#), der gør overtrædelse til afskedsgrund. Rækkevidden er imidlertid indsnævret to gange. Ved [lov nr. 1563 af 20. december 2006](#) blev bestemmelsen tilpasset Bruxelles I-samarbejdet; forarbejderne fastslår:

Det er således ikke afskedigelsesgrund, såfremt en sømand indbringer tvisten for en udenlandsk ret i tilfælde, hvor denne ret i henhold til bestemmelserne i f.eks. Bruxelles I-forordningen er kompetent til at påkende sagen.

Og ved MLC-gennemførelsen i 2010 blev forbuddet begrænset fra »fremmed myndighed« til »fremmed domstol«, så det ikke længere er afskedsgrund, at den søfarende klager til havnestatskontrolmyndigheden i en anløbshavn. Det er nu udtrykkeligt hjemlet i [§ 64, stk. 3](#), at stk. 2 ikke gælder, hvis andet følger af Bruxelles I-forordningen. Forarbejderne understreger samtidig, at en klage til havnestaten ikke i sig selv skaber værneting dér.

De EU-retlige kompetenceregler for individuelle arbejdsaftaler findes i [Bruxelles I-forordningens artikel 21](#). EU-Domstolen fastslog i [C-804/19](#), at disse regler finder anvendelse, selv når arbejdet aldrig blev påbegyndt, og at nationale kompetenceregler, der er mere gunstige for arbejdstageren, ikke kan anvendes; ved en uopfyldt aftale er værneting det sted, hvor arbejdstageren efter aftalen i det væsentlige skulle opfylde sine forpligtelser. Grænserne for havnestatens kontrol af arbejds- og levevilkår om bord blev afklaret i [C-14/21](#), hvor Domstolen

understregede, at tilbageholdelse forudsætter konkret og åbenbar fare og skal ske i loyalt samarbejde med flagstaten.

Den internationale ramme er ILO's konvention om søfarendes arbejdsforhold (MLC 2006), håndhævet i EU gennem [direktiv 2013/54/EU om flagstatens ansvar](#) og [direktiv 2013/38/EU om havnestatskontrol](#), foruden [direktiv 2009/13/EF](#) og ændringsdirektivet [2018/131/EU](#), der iværksætter arbejdsmarkedsparternes aftale om konventionen. Kravet om fair behandling af søfarende efter søulykker er udmøntet i [cirkulæreskrivelse om fair behandling af søfarende i forbindelse med skibsykker i danske farvande](#), hvis retningslinjer bl.a. forpligter flagstaten til at sikre, at redere indfrier deres forpligtelser over for søfarende, og at søfarende ikke diskrimineres eller udsættes for gengældelseshandlinger på grund af deres deltagelse i undersøgelser.

At DIS-flagede skibe fortsat er underlagt dansk regulering af arbejdskraften om bord, blev bekræftet i [C-71/20](#), hvor EU-Domstolen fandt, at udlændingelovens krav om arbejdstilladelse for tredjelandsstatsborgere på DIS-skibe ikke stred mod etableringsfriheden.

LOV	Sømandsloven § 17, stk. 1	Sømandsloven § 64, stk. 1-3	
PRAKSIS	EU-Domstolen · Humanitære skibes status under havnestatskontrol: Grænser for medlemsstaternes kontrol af NGO-redningsskibe		01.08.2022
	EU-Domstolen · Krav om arbejdstilladelse til tredjelandsstatsborgere på skibe i forhold til etableringsfriheden		08.07.2021
	EU-Domstolen · Competence i sager om arbejdsaftaler: Når arbejdet aldrig er påbegyndt (Sag C-804/19)		25.02.2021
	Sø- og Handelsretten · Sø- og Handelsretten: Afskedigelse af rederiansat sømand i henhold til Sømandslovens § 16		02.07.2010

§ 11 Nye ansættelsesvilkårsrettigheder: prøvetid, tilkaldeansættelse og repressaliebeskyttelse (§§ 3 a-3 e)

Med gennemførelsen af arbejdsvilkårsdirektivet i 2023 fik sømandsloven et sæt nye materielle rettigheder, der på flere punkter går ud over den klassiske forhyringsret.

[§ 3 a](#) fastsætter, at prøvetiden ikke kan overstige 6 måneder, og i tidsbegrænsede tjenesteforhold højst en fjerdedel af ansættelsestiden. Opsigelsesvarslerne i §§ 5, 37 og 47 berøres ikke heraf, og der kan efter [§ 3 a, stk. 2](#) ikke aftales yderligere prøvetid ved forlængelse eller fornyelse af et tidsbegrænset tjenesteforhold.

[§ 3 b](#) indfører en bevisbyrderegel ved tilkaldeansættelse: er ansættelsesforholdet indgået på tilkaldebasis el.lign. og varer det ud over 3 måneder, påhviler det rederen, skibsføreren eller arbejdsgiveren at godtgøre, at der ikke er indgået aftale om et minimumsantal betalte timer svarende til det arbejde, der faktisk er udført i den seneste måned.

[§ 3 c](#) bestemmer, at obligatorisk uddannelse skal tilbydes uden udgift for lønmodtageren, tælle som arbejdstid og så vidt muligt foregå i den sædvanlige arbejdstid.

Håndhævelsen sker gennem [§ 3 d](#), der både giver godtgørelse ved krænkelse af §§ 3 a-3 c og indeholder en **delt bevisbyrde ved repressalier**:

Kan den ansatte påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at den ansatte har været udsat for afskedigelse eller en foranstaltning med tilsvarende virkning, fordi vedkommende har fremsat klage [...] påhviler

det rederen, skibsføreren eller arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen eller foranstaltningen med tilsvarende virkning ikke skyldes, at der er fremsat klage over manglende overholdelse af pligten til at sikre rettigheder efter §§ 3 a-3 c.

Beskyttelsen er dermed knyttet specifikt til klager over §§ 3 a-3 c – ikke til enhver klage over ansættelsesforholdet. Der er samtidig en betydelig overenskomstundtagelse: efter § 3 e finder §§ 3 a-3 c ikke anvendelse for ansatte omfattet af overenskomster indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter på det danske søfarts- eller fiskeriområde, hvorved den overordnede beskyttelse sikres, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 14. I praksis betyder det, at DIS- og DAS-overenskomstdækkede søfarende i vidt omfang er henvist til overenskomsternes beskyttelse frem for lovens.

Selve kontraktkravet følger af § 3, stk. 1, hvorefter erhvervsministeren fastsætter regler om pligten til at oprette skriftlig hyre- og ansættelseskontrakt og til at underrette den ansatte om arbejdsvilkårene – udmøntet i [bekendtgørelse om arbejdsgiverens pligt til at indgå skriftlig kontrakt med den søfarende om ansættelsesvilkårene](#). Efter § 3, stk. 3 skal den søfarende, inden aftalen underskrives, have mulighed for at gennemgå den og søge råd om vilkårene, og efter § 3, stk. 4 kan flere på hinanden følgende tidsbegrænsede tjenesteaftaler kun fornys, hvis betingelserne i lov om tidsbegrænset ansættelse er opfyldt.

Forhyringssiden er reguleret i § 8 b, der bl.a. kræver, at den søfarende under enhver forhandling om forhyring har ret til frit at vælge skib, at reder og skibsfører har ret til frit at vælge mandskab, og at det af hyre- og ansættelseskontrakten skal fremgå, at der er tilvejebragt sikkerhed for, at alle interesserede parter beskyttes. Reglerne afløste den tidligere lov om forhyring af skibsmandskab, som blev ophævet ved MLC-gennemførelsen i 2010.

LOV

[Sømandsloven § 3, stk. 1-4](#)[Sømandsloven § 3a, stk. 1-3](#)[Sømandsloven § 3b](#)[Sømandsloven § 3c](#)[Sømandsloven § 3d, stk. 1, 2](#)[Sømandsloven § 3e](#)[Sømandsloven § 8b](#)

Lovens tilblivelse og reformspor – fra kommissionsudkastet 1972 til

§ 12 MLC 2006

Den gældende sømandslovs struktur stammer fra 1973-loven, som byggede på **Betænkning nr. 643/1972 om revision af sømandsloven** fra Handelsministeriet. Betænkningen indeholdt et kommissionsudkast (K.U.), der blev udarbejdet i nordisk lovsamarbejde, og hvis nummerering stadig kan spores i forarbejderne – bemærkningerne til § 17 angiver således blot »Svarer til K.U. § 18«.

Betænkningen foreslog flere af de bærende elementer, der stadig gælder: at hjemrejseudgiften skulle afholdes af rederen frem for statskassen, at retten til pleje efter tjenestens ophør blev udvidet, at der blev fastsat minsteopsigelsesvarsler for rederen over for skibsofficerer, at en syg skibsofficers tjenesteforhold kun kunne afvikles ved **opsigelse** og ikke ved afsked, og at der blev indført »opsigelses- og afskedsløn samt godtgørelse for uberettiget opsigelse eller afsked af skibsofficerer«. Det er disse forslag, der blev til §§ 37-45.

De almindelige bemærkninger til lovforslaget er sparsomme, men fremhæver, at man ønskede at forbedre »den ved loven tilstedeværende sociale mindstebeskyttelse navnlig af unge søførende og bringe lovforslaget i bedre harmoni med moderne arbejdsretlig lovgivning«. Kapitlet om disciplinbod udgik som »utidssvarende og ikke stemmende med civile arbejdsforhold«, lavalderen for arbejde om bord blev hævet fra 15 til 16 år, og der blev indsat en færdselslovs-lignende bestemmelse om spiritus i sikkerhedsmæssigt betydningsfulde stillinger.

Vigtigt for fortolkningen af § 45 er, at kommissionen udtrykkeligt valgte selvstændige bestemmelser frem for en henvisning til funktionærloven, og at minimalerstatningen blev beskrevet som »i princippet svarende til funktionærlovens § 3«. Netop forbeholdet »i princippet« var afgørende, da Sø- og Handelsretten i S 3/01 afviste at udstrække § 45 til betalingsmisligholdelse ved analogi til funktionærretlig praksis.

Derefter er loven moderniseret ad tre hovedspor:

- **2004:** regler om tidsbegrænset ansættelse for søførende, der bl.a. lagde grunden for den nuværende definition i § 1, stk. 3 og de særlige varsler for tidsbegrænsede tjenesteaftaler i § 37, stk. 1.
- **2006:** tilpasning til Bruxelles I-samarbejdet ved lov nr. 1563 af 20. december 2006, der nyaffattede § 17, stk. 1, nr. 7 og justerede § 64.
- **2010:** gennemførelsen af MLC 2006 og ophævelsen af lov om forhyring af skibsmandskab, der indførte forbuddet mod hjemrejseforskud i § 25, klagebehandlingen om bord i § 64, den finansielle sikkerhed i § 73 a og de nye forhyringsregler i § 8 b.

Hertil kommer 2013-ændringen, der indsatte sørøveribeskyttelsen i § 19 a og gjorde den gældende for skibsofficerer, og 2023-ændringerne som følge af ansættelsesbevisloven og arbejdsvilkårsdirektivet, der indsatte §§ 3 a-3 e og udvidede klageretten i § 64, stk. 1 til at omfatte hyre- og ansættelseskontrakten.

Den gældende lovbekendtgørelse er konsolideret pr. 10. april 2024, og der er ikke vedtagne, endnu ikke konsoliderede ændringer af loven.

LOV

Sømandsloven § 1, stk. 3

Sømandsloven § 8b

Sømandsloven § 17, stk. 1

Sømandsloven § 19a

Sømandsloven § 25, stk. 2, 3

Sømandsloven § 37, stk. 1

Sømandsloven § 45

Sømandsloven § 64, stk. 1

Sømandsloven § 73a

PRAKSIS **Sø- og Handelsretten** · Sag om minimalerstatning efter opsigelse af maskinmestre grundet rederis betalingsvanskeligheder 18.12.2001

§ 13 Sammenfatning: seks bærende linjer i praksis

Praksis om søfarendes ansættelsesforhold er kvantitativt begrænset, men usædvanligt konsistent. Seks linjer kan udledes.

1. Ordlyden går forud for analogien. Både S 30/00 og S 3/01 afviste at overføre funktionærretlig praksis om minimalerstatning til § 45. Tabsafhængig erstatning kræver klar lovhjemmel, og hjemlen rækker kun til uberettiget afsked.

2. Fritstilling ændrer ikke ophørsformen. En definitiv fritstilling i en i øvrigt lovlig og sagligt begrundet opsigelsesperiode udgør ikke misligholdelse, og officeren har almindelig tabsbegrænsningspligt med modregning af ny indtægt.

Funktionærloven § 1	stk. 3	Sømandsloven § 17	stk. 1-3
Sømandsloven § 21	stk. 1-3	Sømandsloven § 25	stk. 1-3
Sømandsloven § 45		Sømandsloven § 47	stk. 1-3
Sømandsloven § 64	stk. 1-3		

MATERIALE Citerede afgørelser

21 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS		1
03.09.2024	Højesteretsdom: Lønkrav i forbindelse med bortvisning – spørgsmål om bortvisningens lønmæssige virkning	6085-7287
EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL		3
01.08.2022	Humanitære skibes status under havnestatskontrol: Grænser for medlemsstaternes kontrol af NGO-redningsskibe	C-14/21
08.07.2021	Krav om arbejdstilladelse til tredjelandsstatsborgere på skibe i forhold til etableringsfriheden	C-71/20
25.02.2021	Kompetence i sager om arbejdsaftaler: Når arbejdet aldrig er påbegyndt (Sag C-804/19)	C-804/19
LANDSRETTE · ANKEINSTANS		1
19.03.2025	Usaglig opsigelse og uberettiget bortvisning af afdelingsleder – Vestre Landsret stadfæster erstatning efter funktionærloven	10764-12802
SØ- OG HANDELSRETTE · SPECIALRET		10
01.03.2021	Ingen overførsel af anciennitet fra Sømandsloven til Funktionærloven ved skift fra sø til land	Sag BS-32933/2020-SHR
03.12.2020	Dom om bortvisning af alkoholiseret medarbejder: Handicapbegrebet og helbredsoplysninger	BS-45652/2019-SHR
02.07.2010	Sø- og Handelsretten: Afskedigelse af rederiansat sømand i henhold til Sømandslovens § 16	S-22-08
20.11.2007	Dom om uberettiget bortvisning af salgsdirektør og krav på provision efter virksomhedskøb	F-34-05
19.06.2003	Funktionærstatus efter virksomhedsoverdragelse – Krav på minimalerstatning	P-0014-02
12.04.2002	Uberettiget bortvisning af søfarende passagerassistent efter positiv narkotest	S10/2001
02.01.2002	Søofficers krav på hyre efter fritstilling og nyt arbejde - Fortolkning af sømandslovens § 45	S 30/00
18.12.2001	Sag om minimalerstatning efter opsigelse af maskinmestre grundet rederis betalingsvanskeligheder	S 3/01

06.12.2001	Sag om uberettiget afskedigelse af skibsfører efter positiv alkoholtest	S-0023-98
15.12.2000	Sø- og Handelsretten: Sag om bjærgeløn ved slæbning af forulykket skib	Sag S-0001-00
ARBEJDSRET TEN · SPECIALRET		5
05.01.2026	Bortvisning af styrmand for rømning efter uoverensstemmelse om arbejdsopgaver og besætningssammensætning	FV2026-4
07.10.2024	Bortvisning godkendt, da medarbejder ikke tog afstand fra kærestens truende adfærd mod ledelsen	FV 2023-1120
06.02.2020	Bodskrav mod TDC for uberettiget bortvisning efter overtrædelse af alkoholpolitik	2019-232
19.07.2018	Bortvisning for indtagelse af lille fadøl i arbejdstiden var uberettiget, men opsigelse var saglig	2018.0326 og 2018.0330
02.01.2014	Jernbanearbejder bortvist for alkohol i tjenesten: Bortvisning underkendes grundet lang anciennitet og manglende sikkerhedsarbejde	faglig voldgift (2013.0068)
PROCESBEVILLINGSNÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS		1
21.11.2023	Procesbevillingsnævnet: 3.-instansbevilling om virkningstidspunktet for bortvisning af offentligt ansat omsorgsmedhjælper	23/38429

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Betænkning om revision af sømandsloven

nr. 643 · 1972 · Handelsministeriet