

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 krænkede, 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 tidsbegrænset med funktionærstatus (Højesteret, BS-60017/2024-HJR).
- 10** EU-Domstolens praksis – navnlig Adeneler (C-212/04), Mangold (C-144/04) og Küçük (C-586/10) – er den primære fortolkningsramme for misbrugsforbuddet i klausul 5 i rammeaftalen.

Lovgrundlag, formål og gennemførelse af rammeaftalen

§ 1 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 subsidær – 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](#)

Ligebehandlingsprincippet og sammenlignelighedsbedømmelsen

§ 2 (§§ 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 sontring.

Undtagelse for undervisning og forskning (§ 5, stk. 2): For ansatte ved statslige og overvejende statsfinansierede undervisnings- og forskningsinstitutioner gælder en særegel: 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. Barselsvikariat og afløsning for langtidssygemeldte er i fast praksis objektivt begrundede fornyelser.

Overtrædelse af § 5 kan medføre, at ansættelsesforholdet omkvalificeres til tidsbegrænset, 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 krænkede, 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 opsiges 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 handelsagenteftale	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 handelsagenteftale		238-2017

LANDSRET TEN · ANKEINSTANS	1
29.11.2010 Afgørelse om lønvilkår for undervisere i Kofoeds Skoles Oplysningsforbund	5346-6413
BYRET TEN · 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