

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over tjenestemænds retsstilling – disciplinæransvar, uansøgt afsked og rådighedsløn

Decorumpligt, tjenstligt forhør, § 28-afsked og rådighedsløn efter tjenestemandsløven

Version 2 Opdateret 22. jul. 2026 17 afgørelser · 2012-2025

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Tjenestemandsansættelsen er en offentligretlig ansættelsesform, hvor pligter, disciplinæransvar, afskedigelsesprocedure og lønbeskyttelse er reguleret direkte i tjenestemandsløven i stedet for i funktionærloven og overenskomsterne. Retsstillingen hviler på tre søjler: en skærpet pligtside (decorum- og lydighedspligten i § 10 og pligten til at tåle ændringer og forflyttelse efter §§ 12-13), en lovbunden disciplinærproces (suspension efter § 19, tjenstligt forhør efter §§ 20-23 og sanktionskataloget i § 24) og en økonomisk kompensation ved stillingsnedlæggelse (rådighedsløn efter § 32). Praksis fra Højesteret, EU-Domstolen og Folketingets Ombudsmand viser, at de materielle betingelser er sparsomt regulerede i loven og derfor udfyldes af almindelige forvaltningsretlige grundsætninger – navnlig proportionalitetsprincippet, skærpede beviskrav og en ulovbestemt udvidet partshøringspligt, der går videre end forvaltningslovens § 19.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01** Grundbetingelsen for disciplinær straf efter tjenestemandsløvens § 24 er, at der objektivt foreligger en tjenstlig forseelse, og at forholdet kan tilregnes tjenestemanden som forsætligt eller uagtsomt.
- 02** Tjenestemandsløven angiver ikke, hvilken af sanktionerne i § 24 der skal vælges; sanktionsvalget er skønsmæssigt, men bundet af proportionalitetsprincippet og forbuddet mod usaglige kriterier.
- 03** Overførelse til andet arbejdssted eller anden stilling, degradation og afsked som disciplinærstraf kan aldrig ske uden forudgående tjenstligt forhør, medmindre forholdet er fastslået ved dom.
- 04** Tjenestemanden har ret til ikke at udtale sig om den sagsfremstilling, der udleveres efter § 20, stk. 1, og efter ombudsmandens praksis heller ikke pligt til at udtale sig under indledende tjenstlige afhøringer, når sagen kan ende med en alvorligere sanktion.
- 05** Styrelsens afgørelse efter § 24 kan kun bygge på forhold, der har været genstand for forudgående forhør; inddrages et nyt forhold, skal forhøret genoptages.

- 06** Ved siden af forvaltningslovens § 19 gælder en ulovbestemt udvidet partshøringspligt i sager om disciplinær afsked og om diskretionær afsked begrundet i uegnethed eller samarbejdsvanskeligheder – myndigheden skal give en (normalt skriftlig) redegørelse for sin foreløbige retlige kvalifikation og sine bevismæssige vurderinger.
- 07** Samarbejdsvanskeligheder kan kun bære en afskedigelse, hvis de har betydelig negativ indflydelse på opgavevaretagelsen, klart kan knyttes til den pågældende, ikke hovedsagelig skyldes andre, og myndigheden forgæves har forsøgt mindre vidtgående skridt.
- 08** Beviskravet skærpes med indgrebs intensitet: der må ikke kunne rejses rimelig tvivl om, at der faktisk har foreligget afskedsbegrundende samarbejdsproblemer.
- 09** En tjenstlig advarsel – også en diskretionær advarsel givet uden for § 24 – er en afgørelse i forvaltningslovens forstand og skal selv være proportional.
- 10** Suspension efter § 19 forudsætter grundet mistanke om et forhold, der betager tjenestemanden den fornødne tillid, og myndigheden skal søge forhør eller strafforfølgning gennemført hurtigst muligt.
- 11** Rådighedsløn efter § 32 forudsætter, at stillingen reelt er nedlagt som følge af ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform; en geografisk omplacering med uændrede opgaver er ikke en stillingsnedlæggelse.
- 12** Begrebet "hidtidig løn" i § 32, stk. 1, skal forstås i sammenhæng med § 55, stk. 2, hvorefter løndele, der kompenserer for overarbejde, merarbejde eller arbejde på ubekvemme tidspunkter, ikke indgår.
- 13** Aldersgrænsen for rådighedsløn i § 32, stk. 4, nr. 2, blev ophævet med virkning fra 1. januar 2017, fordi EU-Domstolen i C-546/11, Toftgaard, fandt den i strid med beskæftigelsesdirektivets artikel 2 og artikel 6, stk. 1.
- 14** Kravet på rådighedsløn er et formueretligt krav og forrentes efter renteloven.
- 15** Tjenestemandsretten er en egentlig domstol med formand udpeget af Højesterets præsident, men dens saglige kompetence er begrænset til aftalefortolkning og kollektive overtrædelser af § 10; individuelle disciplinær- og afskedigelsessager hører under de almindelige domstole.

§ 1 Decorumkravet i § 10 og pligten til at tåle ændringer i tjenesten

Tjenestemandsforholdets pligtside er samlet i en enkelt, meget bredt formuleret bestemmelse. Efter [tjenestemandslovens § 10](#) skal tjenestemanden

»samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.«

Bestemmelsen rummer både en lydighedspligt og et decorumkrav, og den rækker udtrykkeligt ud over tjenesten. Finansministeriets [vejledning om god adfærd i det offentlige](#) fremhæver, at kravene til offentligt ansattes

adfærd »udspringer af tjenestemandsløven, men gælder for alle offentligt ansatte«, og at der som udgangspunkt foreligger en tjenesteforfeelse, hvis en ansat ikke overholder de regler, der gælder for stillingen. Vejledningen afgrænser samtidig forfeelsesbegrebet nedadtil: der er *ikke* tale om en tjenesteforfeelse, hvis den ansatte blot ikke er dygtig nok, eller hvis der opstår samarbejdsvanskeligheder.

Dertil kommer den særlige pligt til at tåle ændringer i ansættelsesforholdet. Efter [§ 12, stk. 1](#) har tjenestemanden inden for sit ansættelsesområde pligt til at underkaste sig ændringer i tjenesteforretningernes omfang og beskaffenhed, som ikke ændrer tjenestens karakter, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende. I samme omfang kan det pålægges den pågældende at overtage en anden stilling. Går pålægget ud over ansættelsesområdet, kræves tilslutning fra det nævn, der er nedsat efter [§ 13](#), jf. [§ 12, stk. 2](#) og [stk. 3](#).

Grænsen for, hvad der er en »passende« stilling, er prøvet af Højesteret i [Sag 71/2011](#) om omplacering af en tjenestemandslærer, hvor både [§ 12, stk. 1](#) og [§ 32, stk. 1](#) var i spil – vurderingen af, om der er anvist en passende stilling, er netop bindeleddet mellem forflyttelsespligten og retten til rådighedsløn. Den geografiske dimension er senest behandlet af Højesteret den 9. april 2025 i [BS-35254/2024-HJR](#) og [BS-34985/2024-HJR](#) og [BS-35254/2024-HJR](#), der angår tålegrænserne for mertransporttid ved flytning af arbejdsstedet i Skatteforvaltningen efter [§ 12](#).

Den økonomiske modvægt til forflyttelsespligten er [§ 55, stk. 1](#): overgår tjenestemanden i medfør af [§ 12](#) eller af anden årsag, der ikke kan tilregnes den pågældende, til en anden passende stilling med lavere løn, bevares lønnen i den hidtidige stilling. Uden for §§ 45-47 og [§ 55](#) kan tjenestemanden ikke oppebære løn eller andre ydelser for tjenestemandsstillingens pligter, jf. [§ 18](#).

LOV

[Tjenestemandsløven § 10](#)
[Tjenestemandsløven § 12, stk. 1-3](#)
[Tjenestemandsløven § 13, stk. 1](#)
[Tjenestemandsløven § 18](#)
[Tjenestemandsløven § 55, stk. 1](#)

PRAKSIS	Højesteret · Højesteretsdom om arbejdsstedsflytning i Skatteforvaltningen	09.04.2025
	Højesteret · Højesterets afgørelse om tålegrænser for mertransporttid ved geografisk flytning af arbejdssted i Skatteforvaltningen	09.04.2025
	Højesteret · Vurdering af "passende stilling" for tjenestemandslærer ved omplacering	12.12.2012

Suspension og midlertidig overførsel efter [§ 19](#) – mistanke, tillid og 2/3-løn

Suspension er ikke en sanktion, men et foreløbigt retsmiddel. Efter [§ 19, stk. 1](#) kan en tjenestemand suspenderes eller midlertidigt overføres til andet arbejde, når vedkommende har

»pådraget sig grundet mistanke om et forhold, der betager ham den tillid, som bestridelsen af stillingen kræver, eller som i øvrigt gør det betænkeligt, at han vedblivende udfører sit hidtidige arbejde.«

Forhold, der udløser indskriden efter [stk. 1](#), og som ikke gøres til genstand for strafferetlig forfølgning, skal behandles ved disciplinær undersøgelse efter [§§ 20-24](#), jf. [§ 19, stk. 2](#).

De nærmere vilkår fastsættes administrativt. [Cirkulære om suspension mv. og ulovlig udeblivelse](#) fastslår, at afgørelsen træffes af vedkommende minister eller den, ministeren bemyndiger dertil, og at myndigheden – i det omfang den har indflydelse herpå – skal »søge tjenstligt forhør eller strafferetlig forfølgning gennemført hurtigst muligt«. Indtil suspensionsafgørelsen foreligger, kan ledelsen på tjenestestedet bestemme, at tjenestemanden sættes fra tjeneste, men skal så hurtigst muligt tage stilling til, om et af retsmidlerne skal anvendes.

Lønvirkningerne er trinvis og illustrerer, at suspension er mere indgribende end fritagelse fra tjeneste:

Situation	Løn
Suspension	2/3 af sædvanlig løn ekskl. særlige ydelser
Midlertidig overførsel til andet arbejde efter § 19	Sædvanlig løn for egen stilling ekskl. særlige ydelser
Sat fra tjeneste (før afgørelse)	Sædvanlig løn ekskl. særlige ydelser
Suspenderet og anholdt/varetægtsfængslet	Ingen ret til løn; indeholdt løn efterbetales ved påtaleopgivelse eller frifindelse

Cirkulæret bemærker udtrykkeligt, at reglerne om suspension mv. »ikke gælder for dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene, da de ikke er omfattet af tjenstemandslovens § 19, jf. lovens § 34, stk. 3 og 4«.

Suspensionsperioden kan i praksis blive lang, og ombudsmandspraksis viser, at følgevirkningerne skal håndteres udtrykkeligt. I sagen om [vidnepligt ved indledende tjenstlig afhøring, bekendtgørelse af afsked og ferie under suspension](#) fandt ombudsmanden ikke grundlag for at kritisere, at DSB anså 30 optjente feriedage for afviklet i suspensionsperioden, idet aftalegrundlaget udtrykkeligt gav adgang til at pålægge en suspenderet tjenestemand at afvikle al afviklingsmoden ferie, og der ikke var fastsat noget varselskrav.

Suspensionskonstruktionen er kopieret til det tjenstemandslignende område. Bestemmelser med samme ordlyd som § 19 findes bl.a. i [bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenstemandslignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger](#) og [bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenstemandslignende ansatte ved professionshøjskoler for videregående uddannelser m.v.](#), hvorefter den ansatte under suspension oppebærer løn efter de for statens tjenstemænd gældende regler.

LOV

Tjenstemandsloven § 19, stk. 1-3

Tjenstemandsloven § 34, stk. 3, 4

§ 3 Den disciplinære undersøgelse: sagsfremstilling, retten til ikke at udtale sig og det tjenstlige forhør

Den disciplinære proces begynder med en tjenstlig indberetning. Efter [§ 20, stk. 1](#) skal tjenestemanden have udleveret en fremstilling af sagens faktiske omstændigheder, have adgang til at afgive en skriftlig udtalelse – og samtidig gøres bekendt med, at han **ikke** har pligt til at udtale sig om fremstillingen.

Baggrunden for netop denne oplysningspligt er dokumenteret i forarbejderne, som ombudsmanden citerer i sagen om [vidnepligt ved indledende tjenstlig afhøring](#). Centralorganisationerne havde påpeget, at der blev etableret foreløbige forhør uden bisidder, hvorunder tjenestemanden, »der ofte er chokeret, undertiden påtager sig mere skyld, end der reelt er basis for«. Tjenstemandskommissionen fandt det derfor betydningsfuldt,

»at tjenstemands retsstilling klargøres ved optagelse i § 20 af en bestemmelse om, at tjenstemanden skal gøres bekendt med, at han ikke har pligt til at udtale sig om fremstillingen«

(Tjenstemandskommissionens betænkning nr. 483, 1969, 1. del, s. 121).

Ombudsmanden har udstrakt denne beskyttelse til de indledende tjenstlige afhøringer, som slet ikke er omtalt i loven, og som alene hviler på ledelsens adgang til at udstede tjenstbefalinger. I samme sag udtalte ombudsmanden, at det måtte betragtes som en fejl, at klageren blev underrettet om, at han havde pligt til at udtale sig om faktiske forhold, når det måtte anses for sandsynligt, at sagen kunne ende med en alvorligere tjenstlig sanktion. I sagen om [afskedigelse fra DSB](#) fastholdt ombudsmanden dette og henviste til

»den almindelige retsplejemæssige grundsætning om, at en person ikke er undergivet en legal forpligtelse til at belaste sig selv på afgørende måde (jf. retsplejelovens § 171, stk. 2)«.

DSB var derfor berettiget til at pålægge den ansatte at møde til afhøring, men den ansatte havde ret til at nægte at udtale sig – og en irettesættelse for at have nægtet dette var uberettiget.

Selve forhøret er reguleret i [§ 20, stk. 2](#) og [§ 21](#). Forhørslederen udpeges af vedkommende minister eller den, ministeren bemyndiger dertil; skønnes det påkrævet efter sagens karakter, kan ministeren anmode præsidenten for en af de kollegiale retter om at udpege forhørslederen. De centrale garantier under forhøret er:

- **Bisidder.** Tjenstemanden er berettiget til at møde med en bisidder og skal gøres bekendt hermed ved indkaldelsen til første forhør, jf. [§ 21, stk. 1](#). Bisidderen kan efter den gældende affattelse være en organisationsrepræsentant, en tjenstemand i ministeriet eller institutionen eller en advokat, jf. [§ 21, stk. 2](#).
- **Vidner.** Enhver ansat har pligt til at møde og afgive forklaring, og forhørslederen kan lade et vidne afhøre ved byretten, hvis vedkommende udebliver eller vægrer sig, jf. [§ 21, stk. 4](#).
- **Lukkede døre.** Forhør og retsmøder er ikke offentlige, og offentlig gengivelse straffes med bøde, jf. [§ 21, stk. 7](#) og [stk. 8](#).
- **Beretning og indstilling.** Forhørslederen afgiver en beretning og – hvis ministeren anmoder om det – en indstilling om sagens afgørelse, jf. [§ 21, stk. 6](#).

Omkostningerne er reguleret i [§ 23](#): slutter undersøgelsen uden ikendelse af disciplinærstraf, **skal** udgiften til bisidder godtgøres; i andre tilfælde afgør ministeren under hensyn til sagens udfald, om udgiften skal godtgøres helt eller delvis. Godtgørelsen kan ikke overstige, hvad der ville være tilkendt en beskikket forsvarer i en straffesag.

[§ 22](#) sikrer endelig centralorganisationens medvirken, når sagen må antages at ende med overførelse, degradation eller afsked, og giver tjenstemanden to selvstændige rettigheder: at forlange sagen behandlet som straffesag, hvis han er mistænkt for et strafbart forhold ([§ 22, stk. 3](#)), og – hvis der er tildelt disciplinærstraf uden forudgående forhør – at begære en tjenstlig undersøgelse iværksat, forudsat begæringen er anbefalet af centralorganisationen ([§ 22, stk. 4](#)).

LOV

Retsplejeloven § 171, stk. 2

Tjenstemandsloven § 20, stk. 1-3

Tjenstemandsloven § 21, stk. 1-9

Tjenstemandsloven § 22, stk. 1-4

Tjenstemandsloven § 23, stk. 1-3

Sanktionskataloget i § 24 og det forvaltningsretlige proportionalitetskrav

§ 4

§ 24 opregner udtømmende de disciplinære straffe: advarsel eller irrettesættelse, bøde på højst ½ måneds løn, overførelse til andet arbejde eller arbejdssted eller til anden stilling inden eller uden for ansættelsesområdet, degradation – herunder helt eller delvis bortfald af anciennitetsbestemte lønde – eller afsked. Ordlyden er ændret over tid: i den affattelse, ombudsmanden gengiver i sagen om [disciplinær bøde](#), bestod degradationen i »nedrykning med ét eller flere løntrin inden for samme lønramme«, hvor bestemmelsen i dag knytter an til bortfald af anciennitetsbestemte lønde.

Bestemmelsen indeholder to processuelle spærre:

- Bøde over 1/25 af månedslønnen og overførelse til andet arbejde kan ikke anvendes, **inden** forhør er afholdt efter §§ 20-22 – medmindre der foreligger en uforbeholden skriftlig tilståelse, hvori tjenestemanden vedgår de faktiske omstændigheder og erkender sig skyldig i en tjenesteforseelse.
- Overførelse til andet arbejdssted eller anden stilling, degradation og afsked kan, når forholdet ikke er fastslået ved dom, **aldrig** finde sted uden efter afholdt tjenstligt forhør.

De materielle betingelser står derimod ikke i loven. Ombudsmanden har i sagen om [afskedigelse af præst som disciplinær straf](#) beskrevet retstilstanden præcist:

»Tjenestemandens § 24 fastsætter ingen yderligere materielle betingelser for iværksættelse af disciplinær straf end den, at der skal foreligge en tjenstlig forseelse. ... Det følger dog af almindelige regler, at sanktionsvalget i et foreliggende tilfælde må være båret af saglige hensyn, og i forbindelse hermed antages det bl.a., at der må være et rimeligt forhold mellem den konstaterede tjenstlige forseelse og den ikendte disciplinære straf.«

I sagen om [disciplinær bøde](#) præciserede ombudsmanden desuden tilregnelserkravet: grundbetingelsen er, at der objektivt foreligger en tjenstlig forseelse, og at forseelsen kan tilregnes tjenestemanden »som forsætlig eller i hvert fald uagtet«. Og i sagen om [disciplinær afskedigelse af polititjenestemand som følge af tyveri](#) sammenfattede ombudsmanden de ulovbestemte rammer for sanktionsudmålingen:

»Det følger imidlertid af almindelige ulovbestemte offentligretlige grundsætninger at sanktionsfastsættelsen skal ske på et bevismæssigt sikkert grundlag ligesom sanktioner skal stå i et rimeligt forhold til den begåede forseelses grovhed. Det må ligeledes kræves at sanktionsvalget ikke er udtryk for usaglig forskelsbehandling, magtfordrejning eller på anden måde bygger på usaglige kriterier.«

De momenter, der lovligt kan indgå, er forseelsens art og grovhed, graden af tilregnelser, gentagelse, tjenstemands forhold i øvrigt (levealder, helbred, tjenstealder), at der eventuelt allerede er faldet dom for samme forhold, samt forældelsessynspunkter.

Der gælder også en afgørende **forhørsbinding** på det bevismæssige grundlag. Både i præstesagen og i [DSB-sagen](#) udtalte ombudsmanden, at kapitel 4 bygger på en forudsætning om, at afgørelsen efter § 24 alene kan basere sig på forhold, der har været genstand for forudgående forhør:

»I hvert fald hvis styrelsen ønsker et helt nyt forhold inddraget i sin bedømmelse, må der ske en genoptagelse af forhøret med henblik herpå.«

DSB-sagen illustrerer også proportionalitetsprøvelsens skarphed i praksis: ombudsmanden fandt det tvivlsomt, om forholdene var af en sådan grovhed, at de kunne begrunde »den strengeste af de i tjenestemandsløven hjemlede disciplinærsanktioner«, og lagde bl.a. vægt på, at en udeblivelse fra tjenstlig afhøring under ingen omstændigheder kunne betragtes som en gentagelse, at to episoder havde forbindelse med klagerens hverv som tillidsmand, og at et modsætningsforhold til ledelsen kunne være løst ved forflyttelse.

Den administrative praksis peger i samme retning. Finansministeriets [cirkulære om disciplinær indskriden mod statsansatte, som i forbindelse med tjenesten har gjort sig skyldige i lovovertrædelse eller tilsidesættelse af forskrifter om bevillingsmæssig hjemmel](#) henstiller, at der »i det omfang, omstændighederne gør det forsvarligt, benyttes anden disciplinær indskriden end afsked«, og henleder opmærksomheden på overflytning, når fortsat ansættelse i den hidtidige stilling indebærer nærliggende fare for misbrug af stillingen. På kriminalforsorgens område er sagsgangen yderligere reguleret i [cirkulære om behandling af disciplinærsager vedrørende tjenestemænd i kriminalforsorgens anstalter og arresthuse](#), som bl.a. pålægger myndigheden at gøre tjenestemanden bekendt med adgangen efter § 22, stk. 4, til at begære en tjenstlig undersøgelse iværksat.

LOV

Tjenestemandsløven § 22, stk. 4

Tjenestemandsløven § 24

§ 5 Advarslen – disciplinær sanktion eller diskretionær reaktion?

Advarslen står i en dobbeltrolle. Den er dels den mildeste disciplinærstraf i § 24, dels en ulovbestemt ledelsesreaktion over for forhold, der netop **ikke** er tjenesteforseelser. Sondringen har betydning både for hjemmelsgrundlaget og for sagsbehandlingen.

I sagen om [diskretionær advarsel og forflyttelse af tjenestemand](#) fastslog ombudsmanden, at en indskærpelse over for en polititjenestemand, der var begrundet i manglende egnethed som gruppeleder og ikke opfattedes som en tjenesteforseelse, ikke var en advarsel i § 24's forstand. Men reaktionsmuligheden bortfaldt ikke af den grund:

»For så vidt angår reaktioner over for diskretionære forhold som f.eks. uegnethed, samarbejdsvanskeligheder og sygdom, indeholder tjenestemandsløven ikke bestemmelser om andet end afsked og stillingsændring. Dette udelukker imidlertid ikke at der kan forekomme andre reaktioner end disse over for diskretionære forhold. ... Uanset om en advarsel gives af disciplinære eller diskretionære grunde, må den anses for en afgørelse i forvaltningslovens forstand.«

Samme sondring bærer sagen om [ungdomsskoleinspektørs fratræden og overgang til anden stilling](#), hvor en »tjenstlig samtale« med besked om, at den pågældende ville blive indstillet til afskedigelse, hvis forholdene ikke blev bedre inden for fire måneder, blev kvalificeret som en **diskretionær advarsel** og dermed som en afgørelse. Ombudsmanden formulerede i begge sager den praktiske hovedregel:

»Proportionalitetsprincippet vil ofte indebære at en disciplinær afskedigelse ikke kan gennemføres korrekt uden at der forinden er givet tjenestemanden en mildere disciplinær reaktion for i det væsentlige samme forhold, f.eks. en advarsel.«

Advarslen skal imidlertid selv være proportional. I [FOB 2020-47 om medarbejders offentlige kritik af DSB's ledelse under en faglig konflikt](#) understregede ombudsmanden, at proportionalitetsprincippet ikke kun gælder afskedigelse, men også valget mellem mildere reaktioner, herunder beslutningen om at tildele en advarsel. Udtalelsen henviser bl.a. til [Østre Landsrets dom af 29. november 2018 \(BS-4452/2017-OLR\)](#), hvor

landsretten fandt det uberettiget at tildele en tjenstemandsansat skolelærer en advarsel, dels fordi visse af de forhold, advarslen hvilede på, ikke var bevist, dels fordi det efter en konkret vurdering ikke var proportionalt at reagere med en advarsel på lærerens opførsel på et personalemøde. Samme sag gengiver DSB's modsatte synspunkt – at proportionalitetsprincippet ikke kræver, at en mildere sanktion er anvendt først – med støtte i den fagretlige praksis og i litteraturen. Retstilstanden er derfor bedst beskrevet således, at der ikke gælder et ubetinget krav om forudgående mildere reaktion, men at fraværet af en sådan reaktion i praksis ofte vil gøre en afskedigelse uproportional.

LOV

Forvaltningsloven § 19, stk. 1

Tjenstemandsloven § 24

Uansøgt afsked efter § 28 – varsel, kompetence og forudgående § 6 høring

§ 28, stk. 1 er den centrale afskedigelseshjemmel:

»Tjenstemænd kan afskediges uden ansøgning med 3 måneders varsel til udgangen af en måned. Afsked kan dog ske med kortere varsel, såfremt den er begrundet i, at tjenstemanden som følge af strafbart forhold, tjensteforfeelse eller mislighed er uskikket til at forblive i stillingen.«

Bestemmelsen regulerer alene *varslet* – ikke saglighedskravet, som følger af almindelige forvaltningsretlige grundsætninger. Den rummer to spor: den **disciplinære** afsked (hvor § 24's forhørskrav skal iagttages) og den **diskretionære** afsked (uegnethed, samarbejdsvanskeligheder, sygdom, arbejdsmangel), hvor forhørsreglerne ikke finder anvendelse. For åremålsansatte ophører ansættelsen i øvrigt ved åremålets udløb, jf. § 28, stk. 2, der blev indsat ved **lov nr. 346 af 2. juni 1999**.

Kompetencen er samlet højt oppe i hierarkiet: kongeligt udnævnte tjenstemænd afskediges af kongen, og for øvrige tjenstemænd kan **uansøgt** afsked kun foretages af ministeren selv, jf. § 26. Delegation er altså udelukket netop i de indgribende sager.

Forud for enhver uansøgt afsked skal både centralorganisationen og tjenstemanden selv have adgang til at udtale sig, medmindre forhør har været afholdt efter §§ 20-22, jf. § 31, stk. 1. Efter § 31, stk. 2 skal der desuden indhentes en udtalelse om tjenstemandens krav på pension. Undtaget er alene afsked på grund af opnået aldersgrænse efter § 29.

En ulovbestemt forudsætning for hele konstruktionen er, at afgørelsen kundgøres korrekt. I sagen om **udnævnelse i tjenstemandsstilling ved mundtlig meddelelse** understregede ombudsmanden, at en gyldig udnævnelse ikke kan bortfalde uden en (uansøgt) afskedigelse »under iagttagelse af tjenstemandslovens procedureregler for (uansøgt) afskedigelse og efter fornøden prøvelse af spørgsmålet om afskedigelsesgrundlag«.

Grænsen mellem § 28-afsked og ophævelse af ansættelsesforholdet (bortvisning) er illustreret i Højesterets dom af 8. juni 2022 i **BS-64/2021-HJR** om bortvisning af en sygemeldt lærer, der under sygemeldingen flyttede fra Grønland til Danmark. Et flertal på tre dommere fandt bortvisningen uberettiget, fordi kommunen ikke havde »det fornødne sikre grundlag« for at opfatte flytningen som en tilkendegivelse om, at læreren ikke ville vende tilbage, mens et mindretal på to dommere ville anse adfærden som udtryk for det modsatte. Dommen viser, at kravet om et sikkert grundlag for de mest indgribende reaktioner også gennemsyrrer domstolsprøvelsen

af offentlige ansættelsesforhold. For den tilsvarende vurdering uden for tjenestemandsområdet henvises til [bortvisning](#) og [usaglig-opsigelse](#).

Endelig skal ansættelsesmyndigheden i praksis ofte reagere på oplysninger fra anklagemyndigheden. Efter [cirkulære om indberetning om straffesager mod offentligt ansatte m.v.](#) underretter Rigsadvokaten ansættelsesmyndigheden, når kendskab til sagen »må antages at være af væsentlig betydning for ansættelsesmyndigheden i relation til den pågældendes ansættelsesforhold«, og de hensyn, der taler for underretning, klart overstiger hemmeligholdelseshensynene. Anmeldelsespligten den anden vej – myndighedernes pligt til at anmelde lovovertrædelser begået af ansatte – er fastlagt i [cirkulære til samtlige statsmyndigheder angående anmeldelse til de strafforfølgende myndigheder af lovovertrædelser begået af tjenestemænd og dermed ligestillede](#).

LOV

[Tjenestemandsløven § 26, stk. 1, 2](#)[Tjenestemandsløven § 28, stk. 1, 2](#)[Tjenestemandsløven § 29](#)[Tjenestemandsløven § 31, stk. 1, 2](#)

PRAKSIS Højesteret · Højesteretsdom om bortvisning af sygemeldt lærer efter flytning fra Grønland til Danmark

08.06.2022

§ 7 Den ulovbestemte udvidede partshøringspligt ved siden af forvaltningslovens § 19

Den mest praktisk betydningsfulde retsgrundsætning på området er ikke skrevet i tjenestemandsløven. Ved siden af [forvaltningslovens § 19](#) og [tjenestemandsløvens § 31](#) gælder en ulovbestemt **udvidet partshøringspligt**, som ombudsmanden formulerede i FOB 1990, s. 363, og som gengives ordret i sagen om [information til pressen om varslet uansøgt afskedigelse](#):

»Den ulovbestemte pligt indebærer en pligt for afskedigelsesmyndigheden til - forinden afgørelse træffes i sagen - i almindelighed at give den ansatte en redegørelse, der efter omstændighederne bør være skriftlig, for myndighedens egen (foreløbige) opfattelse af sagen, og herunder den retlige kvalifikation af faktum samt - for så vidt der i sagen måtte være bevismæssige spørgsmål - myndighedens bevismæssige vurderinger. I de sidstnævnte relationer går den ulovbestemte grundsætning videre end forvaltningslovens § 19, der ... kan omfatte visse eksterne vurderinger, men ikke myndighedens egen retlige kvalifikation af faktum og bevismæssige vurderinger.«

Anvendelsesområdet er præcist afgrænset i samme udtalelse: grundsætningen gælder ved **disciplinær afsked** og – når afskedigelsesgrundlaget indeholder samarbejdsvanskeligheder, uegnethed m.v. – også ved **diskretionær afsked**. Den gælder derimod ikke ved diskretionær afsked, der udelukkende skyldes arbejdsmangel, besparelser eller lignende, eller ved afsked på grund af sygdom.

Indholdet er skærpet i nyere praksis. I [FOB 2016-25 om afskedigelse af en ansat med henvisning til fremtidige samarbejdsvanskeligheder](#) udtalte ombudsmanden – med henvisning til Højesterets domme i U 2002.1269 H og U 2007.2995 H – at høringen også skal omfatte den ansættelsesretlige **konsekvens** og dens proportionalitet:

»Myndigheden skal i høringen redegøre for, hvilken ansættelsesretlig konsekvens det foreliggende faktum efter myndighedens foreløbige opfattelse skal have og kan bære i relation til, at konsekvensen også skal være proportional. ... Der gælder tillige et krav om, at myndigheden i høringen angiver det faktum, som den retlige kvalifikation foretages ud fra, korrekt og fuldstændigt.«

Allerede i FOB-sagen om [afskedigelse på grundlag af udokumenterede samarbejdsvanskeligheder](#) havde ombudsmanden knyttet grundsætningen sammen med tjenestemandsloven: opfattelsen »har en vis støtte i princippet i tjenestemandslovens §§ 20 og 31, stk. 1«, og må ses i sammenhæng med de almindelige grundsætninger om kontradiktion i bebyrdende sager. Det blev fundet beklageligt, at den ansatte hverken af arbejdsformidlingen eller af arbejdsdirektoratet havde fået konkrete oplysninger om, hvori samarbejdsproblemerne bestod.

Grundsætningen gælder på tværs af sektorer. Den er anvendt over for en amtskommune i sagen om [afskedigelse af afdelingssygeplejerske på grund af samarbejdsvanskeligheder](#), over for Kirkeministeriet i sagen om [afskedigelse af sognepræst](#) og over for Udenrigsministeriet i sagen om [afskedigelse af chefrådgiver](#). Præstesagen præciserer samtidig grænsen: partshøringsreglerne stiller ikke krav om, at myndigheden orienterer parten om sin hidtidige sagsbehandling, herunder om kontakter til andre myndigheder.

De generelle rammer for partshøring og begrundelse behandles selvstændigt under [partshøring](#) og [begrundelse-forvaltning](#).

LOV

Forvaltningsloven § 19, stk. 1

Tjenestemandsloven § 20, stk. 1

Tjenestemandsloven § 31, stk. 1

§ 8 Uegnethed og samarbejdsvanskeligheder: fire kumulative krav og et skærpet beviskrav

Diskretionær afsked på grund af samarbejdsvanskeligheder er den hyppigste kilde til tvist, og ombudsmandspraksis har udviklet et fast prøvelsesskema. Det er sammenfattet i sagen om [afskedigelse af socialdirektør](#) og gentaget i [FOB 2016-25](#):

- Samarbejdsproblemerne skal have **betydelig negativ indflydelse** på udførelsen af opgaverne på ansættelsesstedet.
- Der skal foreligge en **klar forbindelse** mellem problemerne og den person, der søges afskediget.
- **Hovedskylden** for problemernes opståen må ikke kunne tilskrives andre end den pågældende.
- Af proportionalitetsgrundsætningen følger, at myndigheden skal have udfoldet bestræbelser på at løse problemerne med **mindre vidtgående skridt** end afskedigelse.

Hertil kommer et selvstændigt bevismæssigt krav:

»Afskedigelsesbeslutningens alvorlige karakter tilsiger samtidig, at det bevismæssige grundlag for tilstedeværelsen af afskedsbegrundende samarbejdsproblemer er særlig sikkert. Der må således ikke kunne rejses rimelig tvivl om, at der rent faktisk har foreligget (uløselige) samarbejdsproblemer af den ovenfor beskrevne karakter.«

I [FOB 2016-25](#) tog ombudsmanden desuden stilling til afskedigelse begrundet i **fremtidige** samarbejdsvanskeligheder. Det kan næppe afvises, at en væsentlig risiko herfor efter omstændighederne kan begrunde tjenstlige reaktioner over for allerede ansatte, men da problemerne ikke har manifesteret sig konkret, taler de retssikkerhedsmæssige hensyn for, at grundlaget skal være »helt særligt sikkert«.

I sagen om [afskedigelse af chefrådgiver fra Udenrigsministeriet](#) faldt afskedigelsen netop på hovedskyldskriteriet: ombudsmanden kunne lægge til grund, at der forelå samarbejdsproblemer med negativ

indflydelse på ambassadens opgavevaretagelse, men fandt det ikke utvivlsomt, at hovedårsagen ikke kunne tilskrives andre. Ombudsmanden afviste samtidig, at kravene skulle være lempet, fordi afskedigelsessagen blev indledt kort efter prøvetidens ophør.

Omvendt viser [afskedigelse fra DSB](#), at kvalifikationen af faktum er selvstændigt afgørende: hvis de påberåbte forhold slet ikke kan kvalificeres som tjenesteforseelser, kan de heller ikke bære en disciplinær afsked, uanset hvor omhyggelig processen i øvrigt har været. Vejledningen om [god adfærd i det offentlige](#) understreger tilsvarende, at manglende dygtighed og samarbejdsvanskeligheder netop **ikke** er tjenesteforseelser – de hører hjemme i det diskretionære spor.

At den faglige organisations medvirken efter [§ 31, stk. 1](#) ikke uden videre afskærer den ansattes egne krav, fremgår af Højesterets dom af 27. juni 2023 i [BS-32481/2022-HJR](#). Højesteret fastslog her, at et krav efter forskelsbehandlingsloven ikke var overenskomstdækket, og at organisationen derfor ikke på grundlag af en organisationsfuldmagt kunne forhandle om kravet – forliget mellem lærerkredsen og kommunen bandt dermed ikke lærerens individuelle godtgørelseskrav. Sagen indeholder samtidig en instruktiv anvendelse af den delte bevisbyrde: selv om alle otte opsagte lærere var over 53 år, havde kommunen løftet bevisbyrden ved at dokumentere en konkret vurdering af den enkelte lærers linjefagskompetencer.

LOV

[Forskelsbehandlingsloven § 7a](#)[Tjenestemandsløven § 31, stk. 1](#)

PRAKSIS

Højesteret · Afskedigelse af lærer var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven trods statistisk formodning om aldersdiskrimination

27.06.2023

§ 9 Rådighedsløn efter § 32 – hvornår er en stilling »nedlagt«?

[§ 32, stk. 1](#) knytter rådighedslønnen til en snæver situation:

»En tjenestemand, der afskediges, fordi ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform medfører, at stillingen nedlægges, bevarer sin hidtidige løn i 3 år.«

Bestemmelsen er ikke en almindelig fratrædelsesgodtgørelse, men modstykket til, at tjenestemanden fortsat er undergivet pligterne i §§ 12 og 13 og skal stå til rådighed for en anden passende stilling, jf. [§ 32, stk. 2](#). Efter [§ 32, stk. 4](#) ydes der ikke rådighedsløn til den, der ansættes i eller får anvist en stilling, som den pågældende har pligt til at overtage, som har opnået den for stillingen fastsatte afgangsalder, eller som på afskedstidspunktet på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage en sådan stilling. [§ 32, stk. 5](#) giver hjemmel til midlertidigt at standse udbetalingen ved ny offentlig ansættelse.

Det centrale fortolkningsspørgsmål er, hvornår en stilling reelt er *nedlagt*. Højesteret tog stilling hertil i dommen af 28. januar 2020 i [Sag 54/2019](#) om ret til rådighedsløn ved geografisk omplacering af en tjenestemandsstilling i Grønland. Sagen illustrerer den principielle sondring mellem en *organisatorisk* nedlæggelse af stillingen og en *geografisk* flytning af den samme stilling med uændrede opgaver – sidstnævnte udløser ikke rådighedsløn, men aktiverer i stedet forflyttelsespligten i [§ 12](#) og lønbevarelsen i [§ 55](#).

Spørgsmålet om, hvilken belastning tjenestemanden må tåle ved en sådan flytning, er ført videre i Højesterets afgørelser af 9. april 2025 i [BS-34985/2024-HJR](#) og [BS-35254/2024-HJR](#) om tålegrænser for mertransporttid ved geografisk flytning af arbejdsstedet i Skatteforvaltningen, jf. også [BS-35254/2024-HJR](#). Sammenhængen er logisk: jo videre forflyttelsespligten efter [§ 12](#) rækker, desto sjældnere vil der være tale om

en stillingsnedlæggelse med krav på rådighedsløn. Og omvendt – Højesterets dom i [Sag 71/2011](#) om »passende stilling« for en tjenstemandsansat lærer behandler netop §§ 12 og 32 i sammenhæng.

Den administrative udmøntning findes i [cirkulære om rådighedsløn og ventepenge](#), der beskriver, hvornår retten ophører, og hvordan udbetalingen standses eller nedsættes ved ny offentlig ansættelse – herunder at rådighedsløn udbetalt samtidig med anden offentlig ansættelse kræves tilbagebetalt og om nødvendigt modregnes i senere rådighedsløn eller tjenstemandspension. Cirkulæret er fra 1994 og gengiver de dagældende aldersgrænser (67 år), som senere er ændret flere gange og til sidst helt ophævet, jf. næste afsnit. Administrationen blev pr. 1. januar 2001 lagt ud til de enkelte ansættelsesmyndigheder, jf. [cirkulære om omlægning af administrationen af rådighedsløn](#).

LOV

Tjenestemandsløven § 12, stk. 1, 2

Tjenestemandsløven § 32, stk. 1-6

Tjenestemandsløven § 55, stk. 1

PRAKSIS	Højesteret · Højesteretsdom om arbejdsstedsflytning i Skatteforvaltningen	09.04.2025
	Højesteret · Højesterets afgørelse om tålegrænser for mertransporttid ved geografisk flytning af arbejdssted i Skatteforvaltningen	09.04.2025
	Højesteret · Ret til rådighedsløn ved geografisk omplacering af tjenstemandsstilling i Grønland	28.01.2020
	Højesteret · Vurdering af "passende stilling" for tjenstemandsansat lærer ved omplacering	12.12.2012

§ 10 Hvad er »hidtidig løn«? – § 32, stk. 1, sammenholdt med § 55, stk. 2

Når først retten til rådighedsløn er konstateret, opstår spørgsmålet om beregningsgrundlaget. Højesteret afgjorde det i dommen af 9. februar 2017 i [Sag 87/2016](#) om medregning af vagttillæg i rådighedslønnen. Dommen anvender [§ 32, stk. 1](#) sammen med [§ 55, stk. 1](#) og [stk. 2](#), og netop § 55, stk. 2, indeholder den afgørende afgrænsning af, hvad »lønnen i den hidtidige stilling« omfatter:

»Lønnen i den hidtidige stilling omfatter den samlede faste løn, herunder pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning. Lønde, der ydes som kompensation for overarbejde, merarbejde eller arbejde på ubekvemme tidspunkter, indgår ikke. Tidsbegrænsede og opgavebestemte lønde indgår indtil periodens udløb henholdsvis opgavevaretagelsens ophør.«

Systematikken er dermed, at rådighedslønnen – ligesom lønbevarelsen ved nedrykning – beregnes af den **faste** løn, mens ydelser, der er betaling for en faktisk merbelastning, som den fratrådte tjenstemand ikke længere leverer, falder uden for. Samme sondring genfindes i [cirkulære om suspension mv. og ulovlig udeblivelse](#), hvor det om suspensionslønnen anføres, at »betaling for over- eller merarbejde og rådighedstjeneste samt særlige ydelser mv., f.eks. natpenge, indgår ikke i suspensionslønnen, medmindre betalingen ydes i form af faste månedlige tillæg«.

Efter [§ 55, stk. 3](#) ydes anciennitetsbetingede lønstigninger på de tidspunkter, hvor tjenstemanden ville have været berettiget hertil ved fortsat ansættelse i den hidtidige stilling, og lønnen reguleres efter [stk. 5](#) i overensstemmelse med de generelle reguleringer af tjenstemandslønninger. Tjenstemanden kan efter [stk. 6](#) til enhver tid vælge i stedet at overgå til lønvilkårene i den nye stilling.

Ferieretligt er konsekvensen af fratrædelsen, at der ikke optjenes ferie i rådighedslønsperioden, fordi den pågældende ikke længere er ansat; optjent ferie holdes med feriegodtgørelse uden fradrag i rådighedslønnen, jf. [Ferievejledning Januar 2006](#).

LOV

Tjenestemandsløven § 32, stk. 1

Tjenestemandsløven § 55, stk. 1-6

PRAKSIS

Højesteret · Omfanget af rådighedsløn: Medregning af vagttillæg efter tjenestemandsløven

09.02.2017

§ 11 Aldersgrænsen for rådighedsløn: fra 67 år over folkepensionsalderen til Toftgaard-ophævelsen

Aldersgrænsen for rådighedsløn har en usædvanligt veldokumenteret lovgivningshistorie, som ender med, at EU-retten sætter den nationale regel ud af kraft.

1999. Ved lov nr. 346 af 2. juni 1999 blev aldersgrænsen for rådighedsløn nedsat fra 67 til 65 år. Forarbejderne begrunder det som en ren tilpasning:

»Den hidtidige aldersgrænse for at få rådighedsløn har været 67 år. Som tilpasning til at øvrige aldersgrænser på 67 år, herunder aldersgrænsen for ordinær alderspension, nedsættes til 65 år ... foreslås det, at aldersgrænsen for rådighedsløn ligeledes nedsættes til 65 år.«

Samme lov indsatte reglen i § 32, stk. 3 om, at rådighedsløn fra en åremålsstilling længst ydes til åremålets udløb – begrundet i, »at alle gensidige forpligtelser bortfalder ved periodens udløb, hvis andet ikke er aftalt«.

2006. Ved lov nr. 1587 af 20. december 2006 blev grænsen gjort dynamisk, så den fulgte folkepensionsalderen. Forarbejderne præciserer, at ændringen også havde virkning for tjenestemænd ansat før 1. januar 2007, dog ikke for tjenestemænd, der var fyldt 48 år ved udgangen af 2006.

2013. EU-Domstolen afsagde den 26. september 2013 dom i sag C-546/11, **Toftgaard**, efter præjudiciel forelæggelse fra Højesteret. Domstolen fastslog, at artikel 2 og artikel 6, stk. 1, i [beskæftigelsesdirektivet 2000/78/EF](#) er til hinder for en national bestemmelse, der automatisk udelukker en tjenestemand, der har nået folkepensionsalderen, fra retten til rådighedsløn. Som Finansministeriet sammenfattede det i de almindelige bemærkninger til den efterfølgende ændringslov, gik bestemmelsen »videre end nødvendigt for at forfølge legitime formål inden for rammerne af dansk ret, idet den automatisk udelukker de tjenestemænd, der har ret til folkepension, fra retten til rådighedsløn«. Moderniseringsstyrelsen udsendte allerede den 10. december 2013 retningslinjer, og de statslige ansættelsesmyndigheder genoptog tidligere afgjorte sager med efterbetaling af for lidt udbetalt rådighedsløn og modregning af for meget udbetalt pension i det omfang, kravene ikke var forældede.

2016. Ved lov nr. 1551 af 13. december 2016 blev § 32, stk. 4, nr. 2, ophævet med virkning fra 1. januar 2017, og de efterfølgende numre rykkede op. I lovforslagets afsnit om forholdet til EU-retten hedder det:

»Med forslaget om at ophæve tjenestemandsløvens § 32, stk. 4, nr. 2, bringes loven i overensstemmelse med beskæftigelsesdirektivets artikel 2 og artikel 6, stk. 1, jf. EU-Domstolens dom af 26. september 2013 i sag C-546/11, **Toftgaard**.«

Som konsekvens udgik den særskilte hjemmel i tjenestemandspensionslovens § 4, stk. 1, til at medregne den periode i pensionsalderen, hvori en tidligere tjenestemand ville have været berettiget til rådighedsløn.

Toftgaard-dommens virkninger nåede også ud til privatiserede tjenestemandsgupper. I Højesterets kendelse af 9. april 2018 i [240/2017](#) var spørgsmålet, hvordan en individuel, uopsigelig garanti til tidligere Postgiro-tjenestemænd skulle forstås. Garantien lød på, at de »uanset de fremtidige overenskomstmæssige

vilkår, som en individuel uopsigelig rettighed vil bevare deres hidtidige ret til rådighedsløn m.v. efter bestemmelser svarende til tjenestemandsløvens § 32«. Sø- og Handelsretten havde givet de tidligere tjenestemænd medhold, idet henvisningen måtte forstås som en henvisning til den til enhver tid gældende lov, så aldersgrænsen ikke længere kunne gøres gældende – Højesteret afviste den direkte anke, hvorefter sagen skulle gennem landsretten.

De generelle EU-retlige rammer for aldersdiskrimination behandles under [aldersdiskrimination-arbejde](#). Til illustration af pligten til at tilsidesætte national ret, der strider mod forbuddet mod aldersdiskrimination, kan henvises til [C-441/14 \(Ajos\)](#), og til at forskelsbehandling ikke kan videreføres gennem nye lønsystemer i offentlige tjenestemandsoordninger, se [C-396/17](#) og [C-650/21](#). At medlemsstaterne omvendt kan opretholde forskelle i fratrædelsesydelser, når de hviler på objektive grunde knyttet til ansættelsesformens særlige karakter, fremgår af [C-367/18](#). Godtgørelsesniveauet ved konstateret aldersdiskrimination er fastlagt i bl.a. [Sag 180/2014](#), hvor Højesteret fastsatte godtgørelsen til seks måneders løn.

Endelig viser Højesterets dom af 18. juni 2021 i [BS-31228/2020-HJR](#), at samspillet mellem tjenestemandspension og overenskomstansættelse ikke i sig selv er aldersdiskriminerende. En ansat, der efter det fyldte 60. år valgte at aktivere sin opsatte tjenestemandspension og derved faldt uden for Akademikeroverenskomstens område, kunne ikke anses for stillet ringere end yngre kolleger, fordi hun havde et valg, ingen under 60 år havde:

»Højesteret tiltræder på den anførte baggrund, at A ikke kan anses for på grund af sin alder at være blevet stillet ringere end sine yngre kollegaer.«

LOV

Forskelsbehandlingsloven § 1, stk. 1

Forskelsbehandlingsloven § 7, stk. 1

Tjenestemandsløven § 32, stk. 3, 4

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets dom om aldersdiskrimination ved standsning af pensionsindbetalinger for ansat med tjenestemandspension	18.06.2021
	Højesteret · Afvisning af direkte anke til Højesteret i sag om rådighedsløn for tidligere tjenestemænd	09.04.2018
	Højesteret · Fastsættelse af godtgørelse for aldersdiskrimination af SAS-piloter	12.03.2015
	EU-Domstolen · Alder og lønanciennitet: Østrigs forsøg på at rette op på ulovlig forskelsbehandling af tjenestemænd underkendes igen	20.04.2023
	EU-Domstolen · Ingen krav om fratrædelsesgodtgørelse til politisk udpeget hjælpepersonale ved ophør af ansættelse	12.06.2019
	EU-Domstolen · Aldersdiskrimination i tjenestemandsoordninger: EU-domstolen underkender videreførelse af forskelsbehandling gennem nye lønsystemer	08.05.2019
	EU-Domstolen · Den nationale domstols pligt til at tilsidesætte lovgivning i strid med forbuddet mod aldersdiskrimination i tvister mellem private – Ajos-dommen	18.04.2016

Rådighedslønnens formueretlige karakter, transport i løn og pant i pension

§ 12

Rådighedsløn er en offentligretligt hjemlet ydelse, men kravet er i sin karakter formueretligt. Det fastslog Højesteret i dommen af 14. august 2019 i [Sag 135/2018](#) om en tjenestemandskrav på rådighedsløn som formueretligt krav under renteloven. Konsekvensen er praktisk mærkbar: for sent udbetalt rådighedsløn forrentes efter rentelovens almindelige regler, og kravet behandles i øvrigt efter de almindelige formueretlige principper.

Den modsatte side af samme mønt er tjenestemandslovens begrænsninger i rådigheden over fremtidig løn. Efter § 57, stk. 1 kan tjenestemænd give transport på løn til låneinstitutter, der ved aftale mellem ministeren og centralorganisationerne er anerkendt hertil, og efter § 57, stk. 2 kan tjenestemanden bortset herfra ikke »overdrage, pantsætte eller på anden måde råde over løn, der ikke er udbetalt«.

Rækkevidden af denne særlige lønforskrivningsordning blev prøvet af Højesteret den 28. oktober 2025 i [BS-26/2025-HJR](#) om lønforskrivning i opsat tjenestemandspension som pantesikret fordring i en gældssaneringssag. Sagen anvender [tjenestemandslovens § 57, stk. 1](#) sammen med [tjenestemandspensionslovens § 33, stk. 2](#) og konkurslovens regler om gældssanering, herunder § 199, stk. 4, § 208 b, stk. 2, og § 70, stk. 1. Afgørelsen er central for kreditorers stilling, fordi den afklarer, om en lønforskrivning i en opsat tjenestemandspension skal behandles som en pantesikret fordring – og dermed uden for den almindelige gældssanering – eller som et simpelt krav.

Beskatningen af tjenestemandspension falder uden for denne oversigt; se i stedet [pensionsbeskatning-afgift-og-fradrag](#).

LOV

[Konkursloven § 199, stk. 4](#)

[Tjenestemandsloven § 57, stk. 1, 2](#)

[Tjenestemandspensionsloven § 33, stk. 2](#)

PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om lønforskrivning i tjenestemandspension som pantesikret fordring ved gældssanering	28.10.2025
	Højesteret · Tjenestemandskrav på rådighedsløn som formueretligt krav under renteloven	14.08.2019

§ 13 Tjenestemand retten, Lønningsrådet og de almindelige domstoles kompetence

Tjenestemandsområdet har sit eget domstolsapparat, men dets kompetence er langt snævrere, end navnet antyder. Efter § 52, stk. 1 består Tjenestemand retten af en formand og en stedfortræder samt 10 andre dommere. Formanden og dennes stedfortræder udpeges af **Højesterets præsident** blandt Højesterets dommere, mens to dommere udpeges af præsidenten for Østre Landsret, jf. § 52, stk. 2. De øvrige otte beskikkes af ministeren, heraf fire efter fælles indstilling fra centralorganisationerne, jf. § 52, stk. 3.

Opbygningen er resultatet af reformen i **lov nr. 346 af 2. juni 1999**, hvis forarbejder udtrykkeligt gør Tjenestemand retten til en egentlig domstol efter Arbejdsrettens forbillede:

»Hidtil er betegnelsen »medlem« blevet brugt i Tjenestemand retten, men da Tjenestemand retten har status som en domstol, bør betegnelsen »dommer« benyttes. I arbejdsretsloven benyttes nu også alene betegnelsen »dommer«.«

Samme forarbejder begrundes, at de dommere, der udpeges af retspræsidenterne, fremover udpeges for resten af deres embedsperiode »[m]ed henblik på at sikre de pågældendes uafhængighed«, og at funktionsperioden for de beskikkede dommere sættes til fem år svarende til Arbejdsretten.

Den saglige kompetence er derimod snæver. Efter § 53, stk. 1 behandler Tjenestemand retten kun sager om (1) overtrædelse eller fortolkning af indgåede aftaler eller bestemmelser, der træder i stedet for aftaler, og (2) **kollektiv** overtrædelse af § 10 begået af tjenestemænd omfattet af centralorganisationerne. Retten påser af egen drift sin kompetence, jf. § 53, stk. 2, og sager, der hører under den, kan ikke indbringes for de almindelige domstole – dog kan en tjenestemand selv anlægge sag, hvis vedkommende godtgør, at centralorganisationen

ikke agter at indbringe en aftalesag, jf. § 53, stk. 3. Sager om kollektiv overtrædelse af § 10 kan ikke tillige behandles efter §§ 20-24, jf. § 53, stk. 4.

Sanktionerne er tilpasset det kollektive spor: Tjenestemand retten kan give pålæg om ophør af overtrædelsen, ikende den enkelte tjenestemand advarsel, irrettesættelse eller bøde og pålægge en centralorganisation **bod**, hvis den har understøttet overtrædelsen eller ikke med alle rimelige midler har søgt at hindre den, jf. § 54.

Afgrænsningen er udfoldet i [vejledning om overenskomststridige arbejdsstandsninger mv. i staten](#):

»Andre tjenesteforseelser end sådanne, der er led i en kollektiv overtrædelse og har karakter af en faglig aktion, behandles efter reglerne om individuel disciplinærfølgning i tjenestemand slovens kapitel 4.«

Omvendt kan en centralorganisation indbringe en sag for Tjenestemand retten, hvis den mener, at ministeren anvender de individuelle disciplinærregler i en situation, der rettelig hører under Tjenestemand retten. Individuelle disciplinær- og afskedigelsessager prøves altså ved de almindelige domstole – hvilket er baggrunden for, at hele den centrale praksis om §§ 24, 28 og 32 er højesteretspraksis.

En markant undtagelse gælder tillidsrepræsentanter. Efter [cirkulære om tillidsrepræsentanter i staten mv.](#) skal en tillidsrepræsentants afskedigelse være begrundet i »tvingende årsager«, opsigelsesvarslet er 6 måneder (3 måneder ved stillingsnedlæggelse), og arbejdsforholdet kan som udgangspunkt ikke afbrydes, før centralorganisationen har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse **ved Tjenestemand retten** med en klagefrist på 8 uger. Om det kollektive spor i øvrigt, se [faglig-voldgift](#) og [overenskomstovertrædelse](#).

Endelig fungerer [Lønningsrådet](#) som et rådgivende organ, som ministeren og centralorganisationerne kan forelægge spørgsmål efter loven, jf. § 50, stk. 1 og stk. 2 – men spørgsmål, der hører under Tjenestemand retten, kan ikke forelægges rådet, jf. § 50, stk. 3.

LOV

[Tjenestemand sloven § 50, stk. 1-3](#)[Tjenestemand sloven § 52, stk. 1-3](#)[Tjenestemand sloven § 53, stk. 1-5](#)[Tjenestemand sloven § 54, stk. 1-3](#)

§ 14 Særlige personalegrupper: præster, dommere, åremålsansatte og tjenestemand slignende ansatte

Tjenestemand slovens almindelige regler er fraveget for flere grupper, og fravigelserne er selvstændigt relevante for praksis.

Præster. § 43 indeholder en helt særlig afskedsgrund uden sidestykke i loven i øvrigt:

»Efter indstilling fra provst og biskop kan der meddeles en præst afsked med virkning efter § 32, såfremt der mellem præsten og menigheden gennem en årrække har bestået en dybtgående uoverensstemmelse, som betyder en væsentlig hindring for det kirkelige livs trivsel på det pågældende sted.«

Afskeden er hverken disciplinær eller udtryk for uegnet, men udløser rådighedsløns virkning efter § 32. Er der derimod tale om tilsidesættelse af folkekirkens bekendelsesgrundlag, behandles sagen efter lov om domstolsbehandling af gejstlige læresager, og § 44 sætter i den forbindelse bl.a. §§ 20-24, § 28 og § 31 ud af kraft. Kompetencefordelingen fremgår af [cirkulære om bemyndigelse til biskopperne vedrørende administration af præsters og provsters løn- og ansættelsesvilkår](#), hvorefter biskoppen behandler disciplinærsager mod både tjenestemand ansatte og overenskomstansatte præster. Den tidlige ombudsmands praksis om [afskedigelse af](#)

præst som disciplinær straf og den nyere om afskedigelse af sognepræst viser, at de almindelige krav til tjenesteforseelsesbegrebet, proportionalitet og udvidet partshøring gælder fuldt ud også her.

Kirkefunktionærer. For tjenestemandsansatte kirkefunktionærer kan disciplinære straffe kun besluttes centralt, og menighedsrådet skal høre den ansatte, før der træffes beslutning om indberetning. [Vejledning om de forhandlingsregler, der gælder for tjenestemænd m.fl. ved folkekirkens kirker og kirkegårde](#) er utvetydig om retsvirkningen: »Overholdes den ikke, vil en beslutning om at indstille til f.eks. afsked være ugyldig.«

Dommere. Dommere og andre tjenestemandsansatte jurister ved domstolene er ikke omfattet af § 19, jf. lovens § 34, stk. 3 og 4, og suspensionsreglerne gælder derfor ikke for dem, jf. [cirkulære om suspension mv. og ulovlig udeblivelse](#).

Åremålsansatte. Ansættelsen ophører ved åremålets udløb, jf. § 28, stk. 2, rådighedsløn ydes længst til åremålets udløb, jf. § 32, stk. 3, og den, der i forvejen er tjenestemand, har pligt til at overtage et andet passende arbejdsområde ved åremålets ophør, jf. § 12, stk. 4. Reglerne om tilbagegangsstilling er beskrevet i [cirkulære om åremålsansættelse](#).

Tjenestemandslignende ansatte. Regelsættet er kopieret til en række institutionsområder ved bekendtgørelse, jf. bl.a. [bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved institutioner for erhvervsrettet uddannelse og kostafdelinger](#) og [bekendtgørelse om ansættelsesvilkår for tjenestemandslignende ansatte ved godkendte maskinmester- og værkstedsskoler](#). Efter § 53, stk. 5 kan ministeren bestemme, at kollektive overtrædelser begået af personale ansat på tjenestemandslignende vilkår behandles af Tjenestemand retten, når ansættelsen sker efter regler med bestemmelser svarende til § 10 og §§ 20-24.

Endelig gælder decorumkravet og de tjenstlige reaktionsmuligheder i praksis også for overenskomstansatte i det offentlige, jf. [vejledning om god adfærd i det offentlige](#) – men uden tjenestemandslovens formaliserede forhørsprocedure. Grænserne for, hvad der lovligt kan reageres imod, når reaktionen udspringer af den ansattes ytringer, behandles under [offentligt-ansattes-ytringsfrihed-loyalitet](#).

LOV

[Tjenestemandsloven § 28, stk. 2](#)[Tjenestemandsloven § 32, stk. 3](#)[Tjenestemandsloven § 43](#)[Tjenestemandsloven § 44](#)[Tjenestemandsloven § 53, stk. 5](#)

Vedtagne, endnu ikke konsoliderede ændringer med virkning fra 1. april 2026

§ 15

Praksisoversigten skal læses med det forbehold, at der er vedtaget en større ændringslov, som endnu ikke er rullet ind i den konsoliderede lovtæst. [Lov nr. 304 af 24. februar 2026](#) om ændring af lov om tjenestemænd, tjenestemandspensionsloven m.fl. – med undertitlen »Ligestilling af ansættelses- og pensionsvilkår for statens tjenestemænd i Danmark, på Færøerne og i Grønland m.v.« – træder i kraft **1. april 2026** og ophæver samtidig lov om statens tjenestemænd i Grønland, således at erhvervsaktive tjenestemænd ansat efter den grønlandske lov overgår til ansættelse efter tjenestemandsloven.

De ændringer, der har betydning for disciplinær- og afskedssporet, er:

Bestemmelse	Ændring	Karakter

§ 12, stk. 3	Henvisningen til pensionsudbetalingsalderen flyttes fra pensionsbeskatningsloven til tjenstemandspensionslovens § 3	Konsekvensændring
§ 19	Forfølgning efter kriminallov for Grønland sidestilles med strafferetlig forfølgning	Indsættelse
§ 20, stk. 1	Forhold omfattet af kriminallov for Grønland tilføjes som grundlag for tjenstlig indberetning	Ordændring
§ 21, stk. 2	Bisidderkredsen udvides til også at omfatte »andre«, og ministeren kan tilsidesætte valget af væsentlige hensyn	Nyaffattelse
§ 21, stk. 4	Hæftestraf for urigtig vidneforklaring erstattes af fængsel indtil 4 måneder	Ordændring
§ 22, stk. 3	Retten til at kræve sagen behandlet som straffesag udvides til kriminalsager	Indsættelse
§ 28, stk. 1	Grundlaget for afsked med kortere varsel udvides til forhold omfattet af kriminallov for Grønland	Indsættelse
§ 32, stk. 6	Overflødig datoangivelse om ventepenge udgår	Rent redaktionel

Nyaffattelsen af bisidderreglen er den mest mærkbare for den enkelte tjenestemand. Forarbejderne beskriver formålet således:

»Det foreslås, at en tjenestemand kan anvende en repræsentant for tjenstemandens organisation, en advokat eller andre som bisidder under tjenstlige forhør. ... Det foreslås tillige, at vedkommende minister kan tilsidesætte tjenstemandens valg af bisidder, hvis valget findes at burde vige for væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser. Den foreslåede bestemmelse svarer til reglen om bistand til en part i forvaltningslovens § 8, stk. 2, og praksis efter denne bestemmelse vil kunne være vejledende ved anvendelsen.«

Forarbejderne præciserer samtidig, at forslaget **ikke** ændrer ved, at tjenstemanden fortsat ikke kan lade sig repræsentere (erstatte) af en partsrepræsentant under tjenstlige forhør. Om ændringen af § 32, stk. 6, anfører forarbejderne udtrykkeligt, at forslaget »ikke indebærer indholdsmæssige ændringer af bestemmelsen«.

LOV

Forvaltningsloven § 8, stk. 2

Tjenstemandsloven § 19, stk. 2

Tjenstemandsloven § 21, stk. 2, 4

Tjenstemandsloven § 28, stk. 1

§ 16 Sammenfatning: hvor sagerne vindes og tabes

Tværgående efterlader praksis fem gennemgående mønstre.

1. Loven regulerer processen, grundsætningerne regulerer indholdet. § 24 og § 28 siger meget om varsler, forhør og sanktionsformer og næsten intet om, hvornår de må anvendes. Prøvelsen sker derfor i praksis på ulovbestemt grundlag: kravet om en tjenstlig forseelse med subjektiv tilregnelser, saglighed, proportionalitet og et bevismæssigt sikkert grundlag.

2. Kvalifikationen af faktum er ofte det afgørende. Er forholdet en tjenesteforseelse (disciplinært spor) eller udtryk for uegnethed og samarbejdsvanskeligheder (diskretionært spor)? Valget bestemmer, om forhørsreglerne i §§ 20-24 skal iagttages, om en reaktion er en advarsel efter § 24 eller en diskretionær advarsel, og hvilke krav der stilles til bevis. Sagerne om [diskretionær advarsel og forflyttelse](#) og [ungdomsskoleinspektørens fratræden](#) viser, at fejlkvalifikation er en klassisk fejkilde.

3. Den udvidede partshøring er den hyppigste formelle mangel. Kravet om en (skriftlig) redegørelse for myndighedens foreløbige retlige kvalifikation, bevisvurdering og påtænkte ansættelsesretlige konsekvens rækker længere end [forvaltningslovens § 19](#) og [tjenestemandsløvens § 31](#), og den gælder i både det disciplinære og – ved uegnethed og samarbejdsvanskeligheder – det diskretionære spor.

4. Rådighedslønnens to nøglebegreber er afgrænset af Højesteret. »Stillingsnedlæggelse« forudsætter en organisatorisk ændring, ikke blot en geografisk flytning af de samme opgaver, jf. [Sag 54/2019](#) sammenholdt med de nye afgørelser om tålegrænser ved arbejdsstedsflytning i [BS-34985/2024-HJR](#) og [BS-35254/2024-HJR](#). »Hidtidig løn« beregnes af den faste løn med de afgrænsninger, der følger af [§ 55, stk. 2](#), jf. [Sag 87/2016](#). Og kravet er formueretligt og forrentes efter renteloven, jf. [Sag 135/2018](#).

5. EU-retten sætter rammen for aldersbetingede afskæringer. Efter [C-546/11, Toftgaard](#), kunne den automatiske afskæring af rådighedsløn ved folkepensionsalderen ikke opretholdes, og [§ 32, stk. 4](#) blev ændret pr. 1. januar 2017. Efterdønningerne – genoptagelse af afgjorte sager, efterbetaling og fortolkning af individuelle garantier til tidligere tjenestemænd, jf. [240/2017](#) – viser, hvor langt en enkelt præjudiciel afgørelse kan række ind i en national ansættelsesordning.

Endelig bør det holdes for øje, at det kollektive og det individuelle spor er strengt adskilte: [Tjenestemand retten](#) behandler aftaletvister og kollektive overtrædelser af [§ 10](#), mens den individuelle disciplinær- og afskedssag hører under ministeren efter kapitel 4 og i sidste ende under de almindelige domstole.

LOV	Tjenestemandsløven § 10	Tjenestemandsløven § 24	Tjenestemandsløven § 28, stk. 1
	Tjenestemandsløven § 32, stk. 1, 4	Tjenestemandsløven § 55, stk. 2	
PRAKSIS	Højesteret · Højesterets afgørelse om tålegrænser for mertransporttid ved geografisk flytning af arbejdssted i Skatteforvaltningen 09.04.2025 Højesteret · Ret til rådighedsløn ved geografisk omplacering af tjenestemandstilling i Grønland 28.01.2020 Højesteret · Tjenestemandskrav på rådighedsløn som formueretligt krav under renteloven 14.08.2019 Højesteret · Afvisning af direkte anke til Højesteret i sag om rådighedsløn for tidligere tjenestemænd 09.04.2018 Højesteret · Omfanget af rådighedsløn: Medregning af vagttillæg efter tjenestemandsløven 09.02.2017		

REFERENCE Lovgrundlag

10 paragraffer

Forvaltningsloven § 19	stk. 1	Tjenestemandsløven § 10	
Tjenestemandsløven § 12	stk. 1-4	Tjenestemandsløven § 19	stk. 1
Tjenestemandsløven § 20	stk. 1	Tjenestemandsløven § 24	
Tjenestemandsløven § 28	stk. 1	Tjenestemandsløven § 31	stk. 1
Tjenestemandsløven § 32	stk. 1	Tjenestemandsløven § 55	stk. 2

MATERIALE Citerede afgørelser

17 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS

12

28.10.2025	Højesterets afgørelse om lønforskrivning i tjenestemandspension som pantesikret fordring ved gældssanering	10467-12331
09.04.2025	Højesteretsdom om arbejdsstedsflytning i Skatteforvaltningen	9462-11009
09.04.2025	Højesterets afgørelse om tålegrænser for mertransporttid ved geografisk flytning af arbejdssted i Skatteforvaltningen	34985-2024-- og-35254-2024
27.06.2023	Afskedigelse af lærer var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven trods statistisk formodning om aldersdiskrimination	bs-32481-2022-hjr
08.06.2022	Højesteretsdom om bortvisning af sygemeldt lærer efter flytning fra Grønland til Danmark	1587-1915
18.06.2021	Højesterets dom om aldersdiskrimination ved standsning af pensionsindbetalinger for ansat med tjenestemandspension	bs-31228-2020-hjr
28.01.2020	Ret til rådighedsløn ved geografisk omplacering af tjenstemandsstilling i Grønland	54-2019
14.08.2019	Tjenestemandskrav på rådighedsløn som formueretligt krav under renteloven	135-2018
09.04.2018	Afvisning af direkte anke til Højesteret i sag om rådighedsløn for tidligere tjenestemænd	240-2017
09.02.2017	Omfanget af rådighedsløn: Medregning af vagttilæg efter tjenestemandsløven	87-2016
12.03.2015	Fastsættelse af godtgørelse for aldersdiskrimination af SAS-piloter	180-2014
12.12.2012	Vurdering af "passende stilling" for tjenestemandsansat lærer ved omplacering	71-2011

EU-DOMSTOLEN · EUROPÆISK DOMSTOL

4

20.04.2023	Alder og lønanciennitet: Østrigs forsøg på at rette op på ulovlig forskelsbehandling af tjenestemænd underkendes igen	C-650/21
12.06.2019	Ingen krav om fratrædelsesgodtgørelse til politisk udpeget hjælpepersonale ved ophør af ansættelse	C-367/18
08.05.2019	Aldersdiskrimination i tjenestemandsskemaer: EU-domstolen underkender videreførelse af forskelsbehandling gennem nye lønsystemer	C-396/17
18.04.2016	Den nationale domstols pligt til at tilsidesætte lovgivning i strid med forbuddet mod aldersdiskrimination i tvister mellem private – Ajos-dommen	C-441/14

PARKERINGSKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS

1

20.09.2023	Ugyldig kontrolafgift pga. uklar skiltning om 'forbehold for hvidpladebiler' ved parkering med papegøjeplader	park-1915
------------	---	-----------