

PRAKSISOVERSIGT · ANSÆTTELSES- OG ARBEJDSRET

Praksisoversigt over usaglig opsigelse

Saglighedsvurderingen, godtgørelsens udmåling og samspillet med Hovedaftalens § 4, stk. 3

Version 2 · Opdateret 23. jun. 2026 · 17 afgørelser · 2017–2026

[Læs online](#)

INTRODUKTION

Usaglig opsigelse er et af de mest praktisk relevante ansættelsesretlige emner. Funktionærlovens § 2 b giver funktionærer med mindst 1 års anciennitet ret til godtgørelse, når opsigelsen ikke er rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold. På det overenskomstdækkede område suppleres dette af Hovedaftalen mellem DA og FH, der dels giver adgang til prøvelse i Afskedigelsesnævnet, dels indeholder prækulsive reklamationsfrister. Praksis fra Højesteret, landsretterne og Arbejdsretten viser et konsistent mønster, hvor arbejdsgiverens dokumentation af saglighed, forudgående advarsler og korrekte procedurer er afgørende, mens godtgørelsens udmåling følger en trinopdelt struktur baseret på anciennitet, alder og opsigelsens grovhed.

PRINCIPPER UDLEDT AF PRAKSIS

- 01 En opsigelse skal være rimeligt begrundet i enten funktionærens eller virksomhedens forhold på opsigelsestidspunktet – arbejdsgiveren bærer bevisbyrden for sagligheden.
- 02 Funktionærlovens § 2 b kræver mindst 1 års uafbrudt ansættelse i virksomheden; anciennitetskravet er absolut og kan ikke fraviges.
- 03 Godtgørelsen er trinopdelt: indtil halvdelen af opsigelsesvarslet (under 30 år), indtil 3 måneders løn (fyldt 30 år), indtil 4 måneders løn (10 års anciennitet) og indtil 6 måneders løn (15 års anciennitet).
- 04 Månedslønnen på opsigelsestidspunktet – inklusive faste tillæg og pensionsbidrag – danner beregningsgrundlag for godtgørelsen.
- 05 Manglende advarsel forud for opsigelse begrundet i funktionærens egne forhold trækker kraftigt i retning af usaglighed, særligt ved lang anciennitet.
- 06 Berettiget ophævelse fra funktionærens side udløser kun § 2 b-godtgørelse, hvis arbejdsgiverens misligholdelse undtagelsesvis er chikanøst begrundet i et ønske om at få funktionæren til selv at sige op (Højesteret BS-18459/2024).
- 07 Hovedaftalens § 4, stk. 3 indeholder en prækusiv reklamationsfrist på 14 dage med en absolut frist på 3 måneder – fristerne gælder uanset om sagen forfølges fagretligt eller ved domstolene (Højesteret BS-27911/2020).

- 08** Afskedigelsesnævnet kan idømme procesrenter af godtgørelsesbeløb for usaglig afskedigelse efter renteloven (faglig voldgift FV 2021-515).
- 09** 120-dagesreglen i funktionærlovens § 5, stk. 2 kræver, at opsigelsen sker i 'umiddelbar tilknytning' til udløbet af de 120 sygedage – en opsigelse 1½ måned efter udløbet er for sent.
- 10** Selv en opsigelse der underkendes på grund af formfejl (fx for sen anvendelse af 120-dagesreglen) kan være rimeligt begrundet i funktionærens forhold, så § 2 b-godtgørelse afvises.
- 11** Ved uberettiget bortvisning finder § 2 b tilsvarende anvendelse (stk. 3), og funktionæren kan kumulere erstatning for løn i opsigelsesperioden med godtgørelse for usaglighed.
- 12** Sygedagpenge modtaget i hele opsigelsesperioden skal fradrages i erstatningskravet ud over de første 3 måneders tabsafhængige minimalerstatning (Højesteret BS-13560/2019).
- 13** Opsigelse begrundet i langvarigt sygefravær kræver konkret dokumentation for driftsmæssige gener og skal afvejes mod medarbejderens anciennitet og udsigt til helbredelse.

Funktionærlovens § 2 b – lovtekst, anciennitetskrav og trinopdelt godtgørelse

§ 1

Den centrale bestemmelse om usaglig opsigelse er [funktionærlovens § 2 b](#). Bestemmelsen kræver, at funktionæren har været **uafbrudt beskæftiget** i den pågældende virksomhed i mindst **1 år** før opsigelsen. Er dette krav opfyldt, og kan opsigelsen ikke anses for rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold, skal arbejdsgiveren udrede en godtgørelse.

Godtgørelsen fastsættes efter en trinopdelt struktur:

Betingelse	Maksimal godtgørelse
Under 30 år	Halvdelen af opsigelsesvarslet
Fyldt 30 år	Indtil 3 måneders løn
10 års anciennitet	Indtil 4 måneders løn
15 års anciennitet	Indtil 6 måneders løn

Bestemmelsen blev oprindeligt indført ved lov nr. 77 af 20. marts 1964 (dengang som § 2 a) og har været genstand for forholdsvis få lovændringer siden. Af forarbejderne fremgår, at bestemmelsen blev til i takt med den udvikling på arbejdsmarkedet, hvor der for store overenskomstområder allerede var indgået aftaler om værn mod usaglige opsigelser – funktionærloven skulle sikre en tilsvarende beskyttelse for alle funktionærer.

[Betænkning nr. 1022/1984 om revision af funktionærloven](#) behandlede bl.a. godtgørelsesniveauerne og foreslog ændringer, der dog ikke alle førte til lovgivning. Betænkningen bekræftede princippet om, at godtgørelsen er en skønsmæssig udmåling, der skal afspejle anciennitet, alder og graden af opsigelsens urimelighed.

Efter [§ 2 b, stk. 3](#) finder bestemmelserne tilsvarende anvendelse ved **uberettiget bortvisning**. For den nærmere afgrænsning af bortvisningssituationer henvises til [praksisoversigten om bortvisning](#).

LOV

Funktionærloven § 2b, stk. 1-3

Funktionærloven § 2, stk. 2-3

§ 2 Saglighedskravet – hvornår er en opsigelse rimeligt begrundet?

Saglighedsvurderingen tager udgangspunkt i forholdene på **opsigelsestidspunktet**. Arbejdsgiveren bærer bevisbyrden for, at der foreligger en rimelig begrundelse i enten funktionærens eller virksomhedens forhold.

Funktionærens forhold kan typisk begrunde saglig opsigelse ved:

- Dokumenterede samarbejdsvanskeligheder
- Utilfredsstillende arbejdsindsats efter forudgående advarsel
- Illoyal adfærd eller pligtforsømmelse
- Langvarigt eller hyppigt sygefravær med driftsmæssige konsekvenser

Virksomhedens forhold kan typisk begrunde saglig opsigelse ved:

- Driftsmæssigt nødvendige omstruktureringer
- Stillingsnedlæggelser
- Ordredgang og personalereduktioner
- Ophør af offentlige tilskud (fx fleksjob)

I [BS-25958/2018-HJR](#) fastslog Højesteret, at ophør af kommunalt løntilskud ved folkepensionsalderen udgjorde en saglig begrundelse for opsigelse, da tilskuddet var en klar økonomisk forudsætning for ansættelsen.

Omvendt fandt Østre Landsret i [BS-47451/2023-OLR](#) opsigelsen af en sygemeldt sygeplejerske usaglig, fordi arbejdsgiveren ikke kunne dokumentere de påståede faglige fejl, som begrundede opsigelsen. Begrundelsen skiftede under sagen fra faglige fejl til sygefravær, hvilket landsretten anså for et alvorligt troværdighedsproblem.

Advarsler er afgørende ved opsigelse begrundet i funktionærens egne forhold. Manglende forudgående advarsel trækker normalt kraftigt i retning af usaglighed – særligt ved lang anciennitet og uden forudgående kritik. I [BS-42617/2018-HJR](#) fastslog Højesteret, at et kast med en computermus under et ophidset møde:

"ikke uden en tidligere advarsel [kan] begrunde opsigelse."

Højesteret tilkendte funktionæren godtgørelse efter § 2 b på 24.800 kr. (svarende til 1 måneds løn) ved siden af erstatning for løn i opsigelsesperioden.

LOV

Funktionærloven § 2b, stk. 1

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse

19.08.2019

Højesteret · Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen

17.04.2019

Landsretten · Opsigelse af sygemeldt sygeplejerske anset for usaglig på grund af udokumenteret begrundelse

12.02.2025

§ 3 Berettiget ophævelse fra funktionærens side og chikanekravet

Et centralt afklaringspunkt i nyere praksis er, om [funktionærlovens § 2 b](#) kan finde anvendelse, når det er **funktionæren selv**, der ophæver ansættelsesforholdet på grund af arbejdsgiverens misligholdelse.

I [BS-18459/2024-HJR](#) fastslog Højesteret – med fem dommere – at § 2 b efter sin ordlyd retter sig mod arbejdsgiverens opsigelse eller bortvisning. Bestemmelsen kan dog også finde anvendelse, hvis arbejdsgiveren udviser en adfærd, der i realiteten er udtryk for en opsigelse eller bortvisning – fx at arbejdsgiveren nægter at modtage funktionærens tjeneste, undlader at udbetale løn og undlader at besvare henvendelser.

Derudover kan § 2 b under **ganske særlige omstændigheder** komme til anvendelse, når funktionæren selv ophæver ansættelsesforholdet. Betingelsen er streng:

"det undtagelsesvis kan anses for godtgjort, at arbejdsgiverens misligholdelse af sine forpligtelser er udtryk for chikane begrundet i et ønske om at få funktionæren til selv at sige sin stilling op."

I den konkrete sag – hvor en sygemeldt sekretær ophævede på grund af manglende lønbetaling – fandt Højesteret **ikke** chikane godtgjort, da der forelå en reel tvist mellem parterne om lønkravets størrelse. Den manglende lønbetaling var ikke chikanøst begrundet, men havde baggrund i selskabets opfattelse af ansættelsesaftalen.

Dommen fastslår en **streng bevisbyrde**, der påhviler funktionæren. En berettiget ophævelse udløser fortsat krav efter [funktionærlovens § 3, stk. 3](#) (erstatning svarende til løn i opsigelsesperioden), men § 2 b-godtgørelse kræver altså det ekstra chikaneelement.

LOV

[Funktionærloven § 2b, stk. 1, 3](#)[Funktionærloven § 3, stk. 3](#)

PRAKSIS

Højesteret · Højesterets dom om godtgørelse efter funktionærloven ved medarbejderens egen ophævelse af ansættelsesforholdet

06.12.2024

Landsretten · Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b ved egen ophævelse af ansættelsesforhold

19.03.2024

§ 4 Hovedaftalens præklusive frister – 14 dage og 3 måneder

For overenskomstdækkede ansatte er Hovedaftalen mellem DA og FH (tidligere LO) det centrale regelsæt for behandling af usaglige afskedigelser. Hovedaftalens § 4, stk. 3 indeholder korte reklamationsfrister, som Højesteret i [BS-27911/2020-HJR](#) fastslog har **præklusiv virkning** – også ved sagsanlæg ved de almindelige domstole.

Efter bestemmelsen skal arbeidstagersiden anmode om lokal forhandling inden **14 dage** fra underretning om afskedigelsen. Har arbejdsgiveren afgivet åbenbart urigtige oplysninger, regnes fristen fra bekendtgørelse med de korrekte oplysninger, dog senest **3 måneder** fra underretningen.

Højesteret udtalte i sagen:

"Bestemmelsen indeholder således en reklamationspligt, som skal opfyldes af den opsagte medarbejder eller på dennes vegne som betingelse for, at der kan kræves godtgørelse med hjemmel i Hovedaftalen. Denne pligt til at gøre indsigelse inden for en kort frist gælder, uanset om kravet på godtgørelse for usaglig opsigelse efterfølgende følges fagretligt ved Afskedigelsesnævnet af den opsagte medarbejders faglige organisation, eller om kravet følges af den opsagte selv ved de almindelige domstole."

I den konkrete sag havde medarbejderen først gjort indsigelse ca. 8 måneder efter opsigelsen, og Højesteret frifandt derfor arbejdsgiveren. Dommen sikrer **lighed i retstillingen** mellem organiserede og uorganiserede lønmodtagere.

Også i Arbejdsrettens regi er fristerne strenge. I [FV 2021-826](#) fastslog opmanden, at 1-månedes-fristen for indbringelse af en afskedigelse for afskedigelsesnævnet løber fra **forhandlingsmødets afslutning**, ikke fra underskrift af uenighedsreferatet.

PRAKSIS	Højesteret · Betydningen af overenskomstsmæssige frister ved sagsanlæg om godtgørelse for usaglig opsigelse ved de almindelige domstole	26.05.2021
	Arbejdsretten · Fristoverskridelse i afskedigelsessag: Begynder fristen for indbringelse til nævn ved forhandlingsmødets afslutning eller ved underskrift af uenighedsreferat?	01.04.2022

§ 5 Afskedigelsesnævnet og procesrenter af godtgørelse

Afskedigelsesnævnet er det specialiserede tvistighedsorgan, der behandler sager om urimelige afskedigelser inden for DA-FH-området. Nævnets afgørelse er endelig og kan ikke indbringes for domstolene.

Et praktisk vigtigt afklaringspunkt blev løst i den principielle faglige voldgift [FV 2021-515](#), hvor Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) og Dansk Arbejdsgiverforening (DA) stod over for hinanden om spørgsmålet, om Afskedigelsesnævnet kan tilkende **procesrenter** af godtgørelsesbeløb.

Opmændene (tre højesteretsdommere) fastslog, at godtgørelseskrav for usaglig afskedigelse er **pengekrav på formuerettens område**, jf. [rentelovens § 1, stk. 1](#), og at kravene dermed automatisk er omfattet af rentelovens regler. DA's argument om, at en stiltiende aftale fra 1960 havde udelukket renter, blev afvist – bevisbyrden for en retligt bindende sædvane blev ikke løftet.

Der skal senest betales rente fra den dag, fordringshaveren begyndte retsforfølgning, jf. [rentelovens § 3, stk. 4](#) – typisk datoen for indgivelse af klageskrift til nævnet.

Hvad angår **underretningspligten** over for fagorganisationen fastslog voldgiftsretten i [FV 2017.0005](#), at overenskomstens pligt til at underrette hovedforbundet om påtænkt uansøgt afskedigelse først aktiveres samtidig med den formelle partshøring – ikke allerede ved den interne beslutning om afskedigelse.

LOV	Renteloven § 1, stk. 1	Renteloven § 3, stk. 4
PRAKSIS	Arbejdsretten · Kendelse om procesrenter af godtgørelse for usaglig afskedigelse i Afskedigelsesnævnet	04.02.2022
	Arbejdsretten · Tvist om underretningspligt til fagforbund ved påtænkt uansøgt afskedigelse vs. frivillig fratrædelse	29.11.2017

§ 6 120-dagesreglen – opsigelse med forkortet varsel ved sygefravær

Funktionærlovens § 5, stk. 2 indeholder den såkaldte 120-dagesregel: det kan aftales skriftligt, at funktionæren kan opsiges med blot **1 måneds varsel**, når vedkommende inden for 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. Opsigelsen skal ske i **umiddelbar tilknytning** til udløbet af de 120 sygedage og mens funktionæren endnu er syg.

Hvad "umiddelbar tilknytning" indebærer, har givet anledning til vigtig retspraksis:

I [BS-6403/2020-OLR](#) fandt Østre Landsret, at en opsigelse afgivet **godt 1½ måned** efter udløbet af den 120. sygedag ikke var rettidig. Funktionæren havde genoptaget arbejdet efter den 120. sygedag og var derefter på ny sygemeldt, men arbejdsgiveren forholdt sig passivt i for lang tid:

"I hvert fald under disse omstændigheder finder landsretten, at opsigelsen den 29. oktober 2018 – godt 1½ måned efter udløbet af den 120. sygedag – ikke er afgivet i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage."

Afgørende var, at arbejdsgiveren havde haft **flere lejligheder** til at opsiges – både ved selve udløbsdagen og ved den fornyede sygemelding – men forholdt sig passivt.

I [BS-31626/2019-OLR](#) tog Østre Landsret stilling til, om **arbejdsfri dage** (weekender, helligdage) skal medregnes ved opgørelsen af de 120 dage, når en deltidsansat er fuldtidssygemeldt. Med henvisning til Højesterets praksis (UfR 2018.815 H og UfR 2018.822 H) fastslog landsretten, at arbejdsfri dage medregnes, hvis funktionæren har været fuldtidssygemeldt dagen umiddelbart før og efter de pågældende fridage.

Væsentligt er dog, at en opsigelse, der underkendes som for sen efter 120-dagesreglen, **ikke nødvendigvis er usaglig**. I sagen BS-6403/2020-OLR fandt landsretten opsigelsen rimeligt begrundet i funktionærens forhold (det langvarige sygefravær) og frifandt arbejdsgiveren for § 2 b-godtgørelse. Funktionæren fik alene løn i den yderligere opsigelsesperiode.

Betænkning nr. 1022/1984 foreslog at gøre 120-dagesreglen "rullende", så arbejdsgiveren også senere kunne benytte det forkortede varsel, blot funktionæren var syg på opsigelsestidspunktet – dette blev dog aldrig gennemført.

LOV

[Funktionærloven § 2b](#)[Funktionærloven § 5, stk. 2](#)

PRAKSIS

Landsretten · Dom om opsigelse efter 120-dagesreglen i funktionærloven

30.05.2022

Landsretten · Stadfæstelse af dom vedrørende 120-dagesreglen i funktionærloven

30.06.2020

§ 7 Samspil med bortvisning – erstatning og fradrag for anden indtægt

Når en funktionær **uberettiget bortvises**, har vedkommende krav på erstatning efter [funktionærlovens § 3](#) svarende til løn i opsigelsesperioden. Hertil kommer, at § 2 b-godtgørelse kan tilkendes, da bestemmelsens stk. 3 udtrykkeligt udvider beskyttelsen til at omfatte uberettiget bortvisning.

I [BS-42617/2018-HJR](#) tilkendte Højesteret en kundefråkøber både løn i opsigelsesperioden (101.922 kr.) og godtgørelse efter § 2 b (24.800 kr., svarende til 1 måneds løn), da bortvisningen hverken var begrundet i et kast med en computermus eller en hemmelig lydoptagelse. Retten udstak en generel prøve for vurdering af hemmelige optagelser:

"der må bl.a. lægges vægt på formålet med og baggrunden for optagelsen, herunder om den ansatte havde særlig anledning til at sikre sig bevis for en tilsidesættelse af sine rettigheder."

Hvad angår **fradrag for anden indtægt** i erstatningen afklarede Højesteret i [BS-13560/2019-HJR](#) et spørgsmål, der havde givet anledning til modstridende praksis. Retten fastslog, at sygedagpenge modtaget i **hele opsigelsesperioden** – ikke kun den del, der ligger ud over 3 måneder – skal fradrages i det tabsbaserede erstatningskrav ud over minimalerstatningen:

"funktionærlovens § 3, stk. 2 [...] må forstås således, at anden indtægt i hele opsigelsesperioden skal fradrages i den tabsafhængige del af erstatningen."

Højesteret fraveg hermed den tidligere praksis i UfR 2015.3827 og genbekræftede den ældre dom UfR 1951.577.

For den nærmere afgrænsning af bortvisningssituationer – herunder krav om grovhed og prompte reaktion – henvises til [praksisoversigten om bortvisning](#).

LOV	Funktionærloven § 2b, stk. 3	Funktionærloven § 3, stk. 2	
PRAKSIS	Højesteret · Højesteret stadfæster afvisning af ankesag om bortvisning og påstået forskelsbehandling efter retsplejelovens regler om ankescreening		07.11.2022
	Højesteret · Erstatning ved bortvisning: Fradrag for sygedagpenge i hele opsigelsesperioden		11.12.2019
	Højesteret · Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse		19.08.2019

§ 8 Opsigelse begrundet i sygefravær – saglighedsvurderingen

Opsigelse begrundet i langvarigt eller hyppigt sygefravær er ikke i sig selv usaglig, men kræver en konkret afvejning af flere forhold:

- Sygefraværets **omfang og varighed**
- De **driftsmæssige gener** for virksomheden
- **Udsigten til helbredelse** og genoptagelse af arbejdet
- Funktionærens **anciennitet** og ansættelsens karakter
- Om arbejdsgiveren har gjort rimelige **fastholdelsestiltag** (sygefraværssamtaler, mulighedserklæring)

I [BS-47451/2023-OLR](#) fandt Østre Landsret, at opsigelsen af en sygemeldt sygeplejerske var usaglig. Arbejdsgiveren havde i den skriftlige opsigelse anført tre begrundelser – faglige fejl, sygefravær og manglende fleksibilitet – men kunne under sagen ikke dokumentere de påståede faglige fejl. Begrundelsens skift fra faglige fejl til sygefravær svækkede kraftigt arbejdsgiverens troværdighed.

I modsætning hertil viser 120-dagesregelsagen [BS-6403/2020-OLR](#), at mere end 120 sygedage inden for 12 måneder kan udgøre en saglig begrundelse for opsigelse – selv når den formelle 120-dagesopsigelse underkendes af tidsmæssige grunde. Landsretten lagde bl.a. vægt på, at funktionærens fornyede sygemelding for stress "efter sin begrundelse kunne forventes på ny at blive af længere varighed".

Det er væsentligt, at sygdomsbegrundet opsigelse skal adskilles fra tilfælde, hvor funktionæren har et **handicap** i forskelsbehandlingslovens forstand, der udløser en tilpasningsforpligtelse – se [praksisoversigten om handicapdiskrimination](#).

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

PRAKSIS	Landsretten · Opsigelse af sygemeldt sygeplejerske anset for usaglig på grund af udokumenteret begrundelse	12.02.2025
	Landsretten · Dom om opsigelse efter 120-dagesreglen i funktionærloven	30.05.2022

§ 9 Skattemæssig behandling af godtgørelse efter § 2 b

Godtgørelsen efter funktionærlovens § 2 b er **skattepligtig** personlig indkomst. Landsskatteretten bekræftede dette i [afgørelse 17-0988422](#), hvor en klager ønskede sin § 2 b-godtgørelse behandlet som skattefri tortgodtgørelse. SKAT – og Landsskatteretten – afviste dette, idet godtgørelsen træder i stedet for skattepligtig indkomst.

Der gælder dog et bundfradrag efter [ligningslovens § 7 U](#), der fritager fratrædelsesgodtgørelser op til et vist beløb (8.000 kr. i 2024-niveau) for indkomstskat. Den del, der overstiger bundfradraget, beskattes som personlig indkomst. Erstatning for løn i opsigelsesperioden efter [funktionærlovens § 3](#) beskattes fuldt ud som lønindkomst.

LOV

Funktionærloven § 2b

PRAKSIS	Landsskatteretten · Landsskatteretten: Skattepligt af erstatning for uberettiget bortvisning og usaglig afskedigelse	26.09.2018
---------	---	------------

§ 10 Fagretlig behandling – fratrædelsesgodtgørelse og 'uden egen skyld'

På det overenskomstdækkede område indeholder mange overenskomster selvstændige bestemmelser om fratrædelsesgodtgørelse, der supplerer eller erstatter funktionærlovens regler. Et centralt fortolkningsspørgsmål er, hvornår en opsigelse er sket "uden egen skyld" – en formulering, der ofte er betingelse for udbetaling.

I den faglige voldgift [FV 2020-1086](#) tog opmanden (fhv. højesteretspræsident Børge Dahl) stilling til dette begreb i forbindelse med en buschauffør, der blev afskediget efter gentagne påkørsler trods flere advarsler. Opmanden fastslog:

"Der er udvist en sådan gentagen mangel på agtpågivenhed, en sådan gentagen skødesløshed, efter gentagne advarsler med sådanne skadevoldende konsekvenser, at opsigelsen har været berettiget."

Betingelsen "uden egen skyld" er dermed opfyldt ved opsigelse begrundet i arbejdsmangel eller sygdom, men **ikke** ved bebrejdelig pligtforsømmelse. Afgørelsen bekræfter princippet fra UfR 2015 s. 225 om, at udtrykket dækker afskedigelser, der ikke kan **bebrejdes** den pågældende.

Ved den konkrete vurdering ser nævn og voldgift på, om der er udvist en adfærd, som funktionæren **kunne og burde** have undgået – altså et bebrejdelighedskriterium snarere end et forsætlighedskrav.

PRAKSIS	Arbejdsretten · Buschaufførs ret til fratrædelsesgodtgørelse efter gentagne påkørsler: Fortolkning af 'uden egen skyld'	20.01.2022
---------	--	------------

§ 11 Afgrænsning til øvrig afskedigelsesbeskyttelse

Funktionærlovens § 2 b eksisterer side om side med en række øvrige beskyttelsesregler, der hver har deres selvstændige praksisoversigter:

- **Forskelsbehandling** på grund af køn, alder, handicap eller religion – se [praksisoversigten om forskelsbehandling i arbejdsforhold](#). Godtgørelse efter forskelsbehandlingsloven kan **kumuleres** med § 2 b-godtgørelse, men i praksis koordineres niveauerne.
- **Ligebehandling** vedrørende køn (graviditet, barsel) – se [praksisoversigten om ligebehandling og køn](#).
- **Handicapdiskrimination** og tilpasningsforpligtelse – se [praksisoversigten om handicapdiskrimination](#). Sondringen er vigtig ved sygdomsbegrundet opsigelse.
- **Bortvisning** (krav om grovhed, prompte reaktion) – se [praksisoversigten om bortvisning](#).
- **Konkurrence- og kundeklausuler** – se [praksisoversigten om konkurrenceklausuler](#).

For overenskomstdækkede ansatte er Afskedigelsesnævnets kompetence **endelig** – nævnets afgørelse kan ikke indbringes for domstolene. Dog kan en lønmodtager, hvis fagforening opgiver sagen fagretligt, anlægge sag ved de almindelige domstole, jf. arbejdsretslovens § 11, stk. 2, forudsat at de overenskomstmæssige frister er overholdt.

LOV

Funktionærloven § 2b

PRAKSIS

Højesteret · Betydningen af overenskomstmæssige frister ved sagsanlæg om godtgørelse for usaglig opsigelse ved de almindelige domstole

26.05.2021

§ 12 Sammenfatning – de centrale principper i retspraksis

Praksis fra Højesteret, landsretterne og Arbejdsretten tegner et konsistent billede af saglighedsvurderingen og godtgørelsens udmåling:

- **Bevisbyrden** for opsigelsens saglighed påhviler arbejdsgiveren. Begrundelsen skal kunne dokumenteres, og skiftende begrundelser svækker troværdigheden markant.
- **Advarsler** er næsten altid en forudsætning for saglig opsigelse begrundet i funktionærens egne forhold – undtagen ved grov misligholdelse, der begrunder bortvisning.
- **Godtgørelsen** udmåles skønsmæssigt under hensyn til anciennitet, alder og opsigelsens grovhed, men de lovbestemte maksima kan ikke overskrides.
- **Overenskomstmæssige frister** har præklusiv virkning og skal overholdes inden for 14 dage (3 måneder absolut), uanset om sagen forfølges fagretligt eller ved domstolene.
- **120-dagesreglen** kræver streng overholdelse af "umiddelbar tilknytning"-kravet, men en for sen 120-dagesopsigelse er ikke nødvendigvis usaglig.
- **Egen ophævelse** udløser kun § 2 b-godtgørelse ved undtagelsesvis godtgjort chikane.
- **Procesrenter** kan tilkendes af Afskedigelsesnævnet efter rentelovens regler.

Samlet set giver retspraksis et klart incitament for arbejdsgivere til at dokumentere sagligheden, give forudgående advarsler og overholde formelle procedurer – mens medarbejdere og deres organisationer skal være opmærksomme på de korte reklamationsfrister, der kan afskære ethvert krav.

LOV

Funktionærloven § 2b, stk. 1-3

Funktionærloven § 5, stk. 2

Højesteret: Højesterets dom om godtgørelse efter funktionærloven ved medarbejderens egen opsigelse. Arbejdsretten: Afgørelse om procesrenter af godtgørelse for usaglig afskedigelse i Afskedigelsesnævnet.

06.12.2021
04.02.2022

PRAKSIS

REFERENCE **Lovgrundlag** 5 paragraffer

Funktionærloven § 2b	stk. 1-3	Funktionærloven § 2	stk. 2-3
Funktionærloven § 3	stk. 2	Funktionærloven § 5	stk. 2
Rente-loven § 3	stk. 4		

MATERIALE **Citerede afgørelser** 17 afgørelser

HØJESTERET · ØVERSTE INSTANS 6

06.12.2024	Højesterets dom om godtgørelse efter funktionærloven ved medarbejderens egen ophævelse af ansættelsesforholdet	6727-8083
07.11.2022	Højesteret stadfæster afvisning af ankesag om bortvisning og påstået forskelsbehandling efter retsplejelovens regler om ankescreening	2302-2740
26.05.2021	Betydningen af overenskomstmæssige frister ved sagsanlæg om godtgørelse for usaglig opsigelse ved de almindelige domstole	bs-27911-2020-hjr
11.12.2019	Erstatning ved bortvisning: Fradrag for sygedagpenge i hele opsigelsesperioden	bs-13560-2019-hjr
19.08.2019	Højesterets afgørelse om uberettiget bortvisning efter kast med computermus og hemmelig lydoptagelse	bs-42617-2018
17.04.2019	Højesteretsdom om ophør af fleksjob og løntilskud ved folkepensionsalderen	bs-25958-2018-hjr

LANDSRETTE · ANKEINSTANS 5

12.02.2025	Opsigelse af sygemeldt sygeplejerske anset for usaglig på grund af udokumenteret begrundelse	9944-11635
14.10.2024	Bortvisning af Social- og Sundhedshjælper Godkendt efter Fjernelse af Nødkald	9624-11227
19.03.2024	Godtgørelse efter funktionærlovens § 2 b ved egen ophævelse af ansættelsesforhold	4852-5851
30.05.2022	Dom om opsigelse efter 120-dagesreglen i funktionærloven	3622-4342
30.06.2020	Stadfæstelse af dom vedrørende 120-dagesreglen i funktionærloven	2699-3215

ARBEJDSRETTE · SPECIALRET 4

01.04.2022	Fristoverskridelse i afskedigelsessag: Begynder fristen for indbringelse til nævn ved forhandlingsmødets afslutning eller ved underskrift af uenighedsreferat?	FV 2021-826
04.02.2022	Kendelse om procesrenter af godtgørelse for usaglig afskedigelse i Afskedigelsesnævnet	FV 2021-515
20.01.2022	Buschaufførs ret til fratrædelsesgodtgørelse efter gentagne påkørsler: Fortolkning af 'uden egen skyld'	FV 2020-1086

29.11.2017 Tvist om underretningspligt til fagforbund ved påtænkt uansøgt afskedigelse vs. frivillig fratrædelse FV 2017.0005

LANDSSKATTERETTEN · ADMINISTRATIV KLAGEINSTANS 1

26.09.2018 Landsskatteretten: Skattepligt af erstatning for uberettiget bortvisning og usaglig afskedigelse 17-0988422

PARKERINGSKLAGENÆVNET · NÆVN / KLAGEINSTANS 1

23.03.2026 Kontrolafgift fra OPARKO underkendt - QR-kode på afgiften opfyldte ikke oplysningskrav i parkeringsbekendtgørelsen park-11635

FORARBEJDE Betænkninger

1 reference

Betænkning om revision af funktionærloven

nr. 1022 · 1984 · Arbejdsministeriet