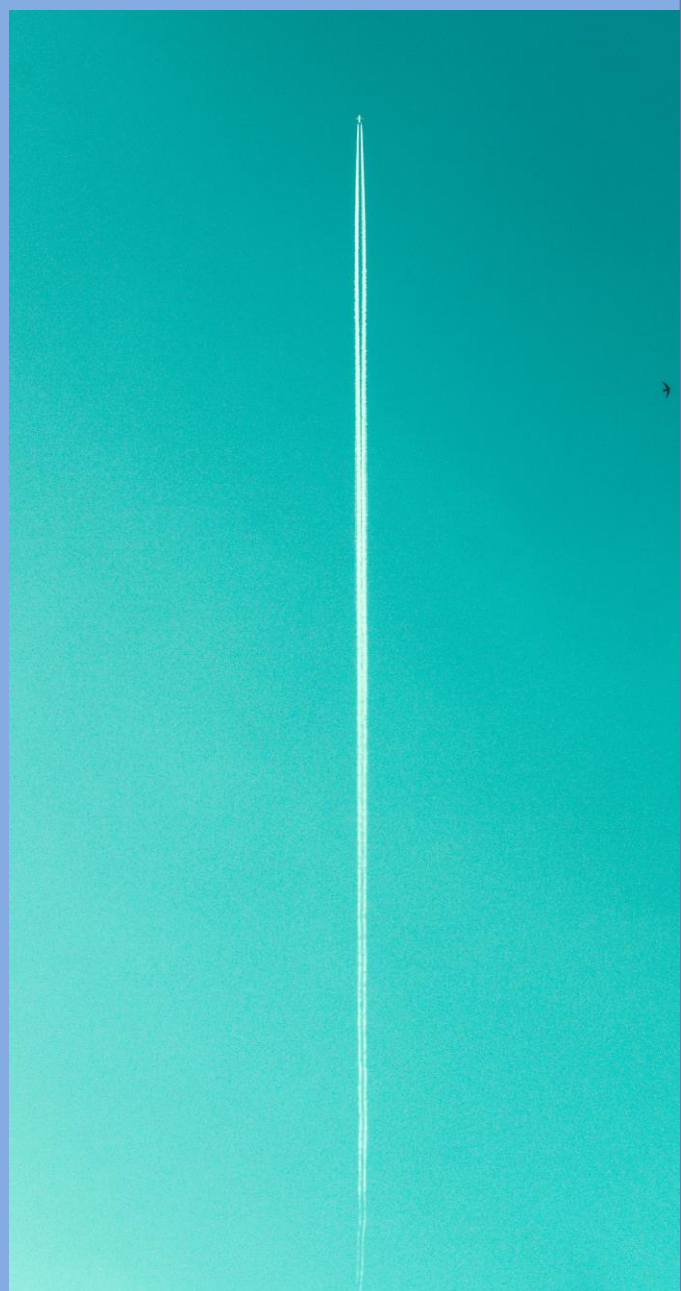


Bird & Bird

Ansættelsens ophør

Opsigelse, opsigelsesvarsel,
fritstilling og godtgørelse

31. juli 2023



[Opsigelse – du siger selv op eller bliver opsagt af arbejdsgiver](#)

[Opsigelsesvarsel](#)

[Suspension og rådighedspligt – hvad betyder det for dig](#)

[Fratrædelse og fritstilling– hvad må du?](#)

[Ret til fratrædelsesgodtgørelse – Funktionærlovens § 2a](#)

[Godtgørelse ved usaglig opsigelse – funktionærlovens § 2b](#)

[Bortvisning – sådan er du stillet](#)

Hvis du bliver sagt op, eller selv vil sige dit job op, er det godt at kende reglerne.

Opsigelse – du siger selv op eller bliver opsagt af arbejdsgiver:

I en opsigelsessituation er der ofte en lang række forhold, som du skal være opmærksom på. Vi har her samlet en række spørgsmål og svar, der går dig i stand til bedre at navigere sikkert igennem en opsigelses-/fratrædelsessituation.

Skal opsigelse være skriftlig?

I praksis er svaret reelt ja. Opsigelse bør altid ske skriftligt for at undgå enhver tvivl.

Hvornår gælder en opsigelse fra? Og kan den fortrydes?

En opsigelse vil i udgangspunktet få juridisk bindende virkning *overfor modtageren*, når blot det kommer frem til modtageren. Afsenderen af opsigelsen bliver også bundet af opsigelsen, men først fra det tidspunkt hvor modtageren har fået kendskab om opsigelsen.

Retspraksis har i helt særlige tilfælde accepteret, at ansatte har kunnet trække deres opsigelse tilbage hvis det er sket meget hurtigt efter, at arbejdsgiver har fået kendskab om opsigelsen, forudsat at arbejdsgiver ikke har nået at indrette sig efter opsigelsen.

"Væsentlige ændringer i ansættelsen" – skal varsles med dit opsigelsesvarsel og kan anses som en opsigelse. Det er derfor vigtigt at du søger rådgivning hos os hvis du mener at være blevet udsat for væsentlige ændringer. Læs mere i artiklen: "[Ændringer i ansættelsens vilkår – varsling af væsentlige ændringer](#)".

Opsigelsesvarsel:

For funktionærer gælder det, at den ansatte normalt altid kan sige sit job op med en måneds varsel til en kalendermåneds udgang. Hvis du eksempelvis skal starte nyt job den 1. oktober, skal du således have sagt dit nuværende job op senest den 31. august. Der kan dog være aftalt forlængelse af dit opsigelsesvarsel, men funktionærloven opstiller det gyldighedskrav til denne forlængelse, at din arbejdsgivers varsel så skal være tilsvarende forlænget. Hvis dit varsel for eksempel er forlænget fra 1 til 2 måneders varsel til en kalendermåneds udgang (det vil sige med en måned), så skal arbejdsgivers varsel over for dig ligeledes være forlænget med 1 måned i forhold til funktionærlovens minimumsvarsel.

Arbejdsgivers opsigelse af en funktionær afhænger af, hvor længe du har været ansat og skal ske med mindst:

| Tidspunkt for opsigelse | Varsel |
|---|--------------------------------------|
| Opsigelse inden udløbet af 5 måneders ansættelse: | 1 måned til en kalendermåneds udgang |

| | |
|---|--|
| Opsigelse inden udløbet af 2 år og 9 måneders ansættelse: | 3 måneder til en kalendermåneds udgang |
| Opsigelse inden udløbet af 5 år og 8 måneders ansættelse: | 4 måneder til en kalendermåneds udgang |
| Opsigelse inden udløbet af 8 år og 7 måneders ansættelse: | 5 måneder til en kalendermåneds udgang |
| Derefter | 6 måneder til en kalendermåneds udgang |

Uanset ovenstående opsigelsesvarsler kan opsigelse foretages af arbejdsgiver, for det tilfælde at 120-dages reglen er aftalt og betingelserne heri er opfyldt på opsigelsestidspunktet. Se nærmere herom i afsnit 8.7.3.

Prøvetid: Hvis der er indgået en skriftlig aftale om prøvetid, kan ansættelsesforholdet opsiges af arbejdsgiver indenfor de første 3 måneders ansættelse med et varsel på 14 dage. Varslet på 14 dage skal imidlertid også kunne indeholdes indenfor de 3 første måneders ansættelse. Hvis dette ikke kan lade sig gøre, vil opsigelsesvarslet følge ovenstående tabel for arbejdsgiver mens funktionæren vil skulle iagttage sit varsel på en måned til udgangen af en måned.

Kan jeg (eller arbejdsgiver) sige mit nye job op, inden jeg er startet?

Et opsigelsesvarsel kan ikke begynde før stillingen er tiltrådt. Hvis en af parterne fortryder at have indgået en ansættelsesaftale inden tiltrædelsestidspunktet, kan den pågældende part godt nok opsige ansættelsesaftalen med det gældende varsel, men opsigelsesvarslet kan ikke starte med at løbe førend fra og med den første ansættelsesdag/tiltrædelsesdagen. Hvis du eksempelvis i juni har underskrevet en ansættelseskontrakt om et nyt job med tiltrædelse den 1. oktober, og du i juli måned fortryder, så kan du ikke opsige den nye stilling førend til udgangen af oktober. Du skal med andre ord som udgangspunkt tiltræde jobbet. Ofte er det dog muligt at aftale, at stillingen ikke tiltrædes, men det kræver at arbejdsgiver accepterer det.

Det samme gælder med arbejdsgivers opsigelse af dig.

Suspension og rådighedspligt – hvad betyder det for dig:

Hvis arbejdsgiver suspenderer dig i opsigelsesperioden, indebærer det, at du indtil du får anden besked, er fritaget fra at skulle arbejde. Du skal imidlertid stå til rådighed, og være i stand til *med dags varsel* at kunne genoptage arbejdet. Det kaldes rådighedspligten. Du er også fortsat forpligtet til at være loyal over for din arbejdsgiver. Det kaldes loyalitetspligten.

Arbejdsgiver bør altid meddele en suspension skriftligt (eventuelt pr. e-mail), så der ikke er nogen tvivl om, at du rent faktisk er suspenderet (- og ikke fritstillet).

Må arbejdsgiver lukke min serveradgang?

Ja, arbejdsgiver kan i suspensionsperioden som klart udgangspunkt lukke for din adgang til firmaets servere m.m. Loyalitetspligten indebærer også, at arbejdsgiver i suspensionsperioden kan pålægge dig ikke at tage eller have kontakt med virksomhedens kunder, leverandører eller forretningsforbindelser, eller for den sags skyld andre ansatte.

Har jeg krav på løn under suspensionen?

Som konsekvens af rådighedspligten er du efter funktionærloven berettiget til din fulde løn fra dit nuværende arbejde, uden at arbejdsgiver kan "modregne" den løn, som du eventuelt måtte tjene fra ny ansættelse i suspensionsperioden.

Hvad er mine pligter under suspensionen?

Da du stadig er underlagt en loyalitetspligt og en rådighedspligt, er det dog meget vigtigt, at sådan ny ansættelse *de/s* ikke er hos en konkurrent, eller du i øvrigt ikke påbegynder konkurrerende aktivitet, dels at du

på skrift fra den nye arbejdsgiver, sikrer dig, at denne er bekendt med og accepterer din pligt til at skulle møde ind på arbejdet med dags varsel hvis arbejdsgiver beder om det. I modsat fald misligholder du din ansættelse væsentligt og vil kunne bortvises.

Kan jeg tvinges til at holde ferie?

Endelig kan du som følge af rådighedspligten ikke pålægges at afholde ferie. I kan selvfølgelig godt aftale, at du holder ferie i suspensionsperioden, men så er den afløst af ferieafholdelse i den pågældende periode, og du skal ikke stå til rådighed i din ferieperiode.

Fratrædelse og fritstilling – hvad må du?:

Når man fratræder, opstår der ofte en række spørgsmål om hvad man må og ikke må, og hvilke rettigheder, man har. Vi har nedenfor besvaret en række af de hyppigste spørgsmål i den forbindelse.

Må jeg slette mails eller tage fx kundelister med, når jeg stopper?

Svaret er som udgangspunkt klart nej. Du bør undlade at slette mails uden at have fået klart lov. Ligeledes bør du undlade at overføre virksomhedsdata - fx kundelister, kontaktdata, salgstal eller lignende til dig selv i forbindelse med dit ansættelsesophør. Hvis du har private ting liggende på arbejdsgivers server, er det klart anbefalelsesværdigt at bede om lov, inden man enten sletter eller overfører sådanne data.

Må jeg opdatere min LinkedIn-profil eller kontakte kunder og samarbejdspartnere inden jeg starter nyt arbejde?

Også her er anbefalingen, at du venter med at opdatere din LinkedIn-profil til, du er startet i dit nye job. Du er nemlig helt frem til sidste dag i dit opsigelsesvarsel underlagt loyalitetsforpligtelsen over for din arbejdsgiver. Det er derfor normalt en god ide at få arbejdsgivers skriftlige tilladelse, hvis du ønsker at opdatere din profil eller orientere kunder inden den sidste dag i opsigelsesvarslet. Dette gælder særligt hvis du skifter til en konkurrent.

Ferie i forbindelse med fratrædelse:

Når du stopper som ansat, skal arbejdsgiver afregne den ferie, som du har optjent, men ikke har afholdt, til FerieKonto.

Ferieloven indeholder detaljerede – og komplicerede – regler for, hvor meget af denne ferie, du kan pålægges at holde i en opsigelsesperiode, når arbejdsgiver har opsagt dig.

Hvis du har aftalt feriefridage, vil disse normalt falde bort uden kompensation. Hvis du er privatansat. Hvis du er ansat i en kommune eller en region, vil feriefridagene normalt blive udbetalt til dig.

Overarbejde i forbindelse med fratrædelse:

Hvis du har krav på overarbejdsbetaling, vil arbejdsgiver normalt være berettiget til at kræve at du afspadserer dit overarbejde i løbet af opsigelsesperioden. Hvis du bliver forhindret i at afspadsere, kan du have krav på at overarbejdet udbetales.

Pension:

Hvis du har en pensionsordning i dit nuværende job, og der ikke er en pensionsordning i dit nye job, vil du ofte kunne fortsætte den nuværende ordning. Du bør så bede din nye arbejdsgiver om at administrere indbetalingerne. Hvis der er pensionsordning i dit nye job, vil ordningerne normalt kunne lægges sammen.

Variabel løn i forbindelse med fratrædelse:

Hvis du er aflønnet med variabel løn (bonus/provision) gælder der særlige regler i funktionærloven i forbindelse med en opsigelsessituation, herunder også i tilfælde af fritstilling, og du bør i så fald altid søge rådgivning.

Provision:

Hvis du er provisions aflønnet, og du bliver fritstillet, kan fritstillingen ofte medføre, at du forhindres i at lave det arbejde, som er provisionsgivende. I så fald har du efter funktionærloven krav på den provision, som du må antages at ville have tjent, hvis ikke du var blevet fritstillet.

Bonus:

Hvis du har krav på bonus, og fratræder i et bonusoptjeningsår, har du efter funktionærloven krav på en forholdsmæssig andel af den bonus, du ville have fået, hvis ikke du var fratrædt.

Aktieoptioner m.m.:

Hvis du har aktieoptioner, warrants, RSUs eller tilsvarende, bør du i en opsigelsessituation altid søge for nærmere rådgivning, fx hos CA Advokathjælp.

Fritstilling:

Arbejdsgiver kan også vælge at fritstille dig i opsigelsesperioden. En fritstilling er en *uigenkaldelig* frigørelse af din pligt til at arbejde. En fritstilling kan afløse en suspension, men ikke omvendt.

Loyalitetspligt:

Ved en fritstilling er du ikke underlagt en rådighedspligt, men du er – på samme måde som hvis du ikke var blevet fritstillet – underlagt din loyalitetspligt. Selvom du som følge af fritstillingen har mulighed for - og ligefrem pligt til – at forsøge at skaffe dig nyt arbejde, så må du ikke i fritstillingsperioden påbegynde ansættelse hos en *konkurrent* eller starte *konkurrerende aktiviteter*, ligesom arbejdsgiver kan forlange, at du ikke kontakter kunder, leverandører og andre forretningsmæssige forbindelser eller kolleger i fritstillingsperioden.

Har jeg krav på løn under fritstilling?

I funktionærloven gælder der en regel om, at du har krav på din fulde løn (uanset om du får anden ansættelse) for de første 3 kalendermåneder af fritstillingsperioden (dette krav kaldes "minimalerstatningsperioden"). Derefter kan arbejdsgiver faktisk "modregne" den løn du har tjent i fritstillingsperioden (også i de 3 første måneder) i dit krav på løn derefter.

Du har pligt til at forsøge at skaffe dig et nyt job hvis du bliver fritstillet:

Når arbejdsgiver (efter ovennævnte 3 måneders periode) har ret til at kunne modregne den løn, som du tjener eller burde have tjent i fritstillingsperioden, så indebærer det en tilsvarende pligt for dig til at forsøge at skaffe dig et nyt job. Den pligt indtræder faktisk straks efter, at du er blevet sagt op. Hvis du ikke forsøger at skaffe dig nyt job, risikerer du dels at være selvforskyldt ledig i forhold til dagpenge, men også, at arbejdsgiver ikke skal betale dig løn udover nævnte 3 måneders periode. Det gælder uanset om du har et længere varsel end 3 måneder.

Ret til fratrædelsesgodtgørelse – Funktionærlovens § 2a

Hvis du har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i 12 eller 17 år (opsigelsesvarslet medregnes i de 12 hhv. 17 år), og bliver sagt op, skal arbejdsgiver betale en godtgørelse til dig på henholdsvis 1 og 3 måneders løn.

Godtgørelse ved usaglig opsigelse – funktionærlovens § 2b

Du er beskyttet mod usaglig opsigelse, når du har været ansat som funktionær i mindst 1 år før opsigelsen. Det er ancienniteten på opsigelsestidspunktet, der er afgørende – opsigelsesvarslet kan altså ikke medregnes i kravet om 1 års ansættelse.

Det betyder, at opsigelsen skal være rimeligt begrundet i enten dine eller virksomhedens forhold – ellers vil du kunne have krav på en godtgørelse.

Du har som funktionær krav på at få en begrundelse for arbejdsgivers opsigelse på skrift, hvis du beder om det.

En eventuel godtgørelse vil være afhængig af din funktionæranciennitet (som skal være mindst 1 år) og de konkrete omstændigheder bag opsigelsen. Godtgørelsen kan for funktionærer, der er under 30 år maksimalt være halvdelen af dit opsigelsesvarsel efter funktionærloven. Hvis du er mindst 30 år, kan godtgørelsen dog udgøre indtil 3 måneders løn. Hvis du har været ansat i mindst 10 år, kan godtgørelse udgøre indtil 4 måneders løn. Efter 15 års uafbrudt beskæftigelse kan godtgørelsen udgøre indtil 6 måneders løn.

Der er tale om maksimale godtgørelser. En domstol vil imidlertid sjældent give maksimumgodtgørelse.

Du kan normalt ikke kræve opsigelsen annulleret eller på anden vis kræve at blive genansat hos arbejdsgiveren selv om din opsigelse er usaglig.

Hvornår er arbejdsgivers opsigelse af mig saglig?

En opsigelse kan være saglig enten på baggrund af dine forhold, eller af virksomhedens forhold – og den behøver kun at være rimeligt begrundet i et af dem.

Opsigelser begrundet i dine forhold:

Udgangspunktet er her, at bortset fra grove overtrædelser af dine forpligtelser, så vil en opsigelse af dig begrundet i dine forhold normalt kun være saglig, hvis du tidligere har modtaget en skriftlig advarsel.

Hvis du bliver sagt op begrundet i dine forhold, bør du altid søge rådgivning med henblik på at vurdere, om opsigelsen er i orden.

Opsigelser begrundet i virksomhedens forhold

I udgangspunktet vil en opsigelse, der skyldes, at arbejdsgiver mener, at man kan klare sig med en (eller flere) færre medarbejdere, normalt være sagligt begrundet. Det er dog forudsat, at arbejdsgiver i forbindelse med udvælgelsen af medarbejderen/medarbejderne, der skal afskediges, *alene lægger vægt på lovlige og saglige kriterier*.

Tidspunktet for saglighedsvurderingen foretages efter funktionærloven på baggrund af forholdene på *opsigelsestidspunktet*. Hvis forholdene på tidspunktet for opsigelsens således udgjorde en saglig grund for opsigelsen, vil opsigelsen også fortsætte med at være saglig, selvom forholdene senere måtte ændre sig i mere gunstig retning for arbejdsgiver.

Bortvisning – sådan er du stillet

Hvis du bliver bortvist, bør du altid kontakte CA Advokathjælp for en vurdering af, om bortvisningen har været berettiget.

For at kunne blive bortvist skal du have væsentligt misligholdt din ansættelse. Derudover skal arbejdsgiver normalt have bortvist dig meget hurtigt efter, at du har begået den væsentlige misligholdelse

Væsentlig misligholdelse

Hvad der skal til for, at en funktionær *væsentligt misligholder*, vil ultimativt bero på en konkret vurdering, hvor der primært lægges vægt på følgende parametre:

- *Skadevirkning*
Hvilken økonomisk eller omdømmemæssig skade har funktionæren påført arbejdsgiveren?
Har funktionæren udsat sig selv eller andre for fare?
- *Proportionalitet*
Var der et rimeligt forhold mellem funktionærens forseelse og bortvisningen?
Kunne arbejdsgiverens interesser opnås på anden vis end en bortvisning?
- *Tillidsbrud*
Er tillidsforholdet helt eller delvist umuliggjort?

- *Funktionærens kendskab*
Vidste eller burde funktionæren have vidst, at forseelsen var en væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet?
- *Funktionærens forhold*
Hvor lang anciennitet har medarbejderen?

Hvad er de typiske grunde til at arbejdsgiver bortviser?

Som anført kræver en berettiget bortvisning at du *væsentligt* har misligholdt din ansættelse. Der gælder med andre ord et proportionalitetskrav; bortvisning bør og kan kun benyttes, hvis det ikke er mere rimeligt med en mindre alvorlig sanktion.

Danske domstole ser med stor alvor på en række typer af misligholdelse. Det gælder særligt uretmæssig berigelse, illoyalitet, tilsidesættelse af sandhedspligten, og lydighedsnægtelse. Det gælder imidlertid altid, at en der aldrig er 2 sager, der er ens. Om en funktionær har misligholdt så groft, at arbejdsgiver med rette kan bortvise, afhænger derfor altid af en konkret vurdering af netop den pågældende sag. Hvis funktionæren handlede illoyalt, forstod funktionæren så, at hendes/hans handlinger var illoyale? Var handlingerne begrundet i et misforstået hensyn til virksomheden? Eller var de snarere begrundet i egoistiske hensyn til funktionæren selv? Og har arbejdsgiver tidligere tolereret tilsvarende adfærd på arbejdspladsen? Skyldes funktionærens handling/undladelse en oprigtig misforståelse af reglerne på arbejdspladsen? Sådanne små nuancer kan være afgørende i vurderingen af, om en funktionærs adfærd kan begrunde en bortvisning.

Hvad er mine rettigheder hvis jeg er bortvist uden gyldig grund?

Hvis du er bortvist, og en domstol måtte konkludere at bortvisningen ikke var berettiget, skal du efter funktionærloven stilles på samme måde som hvis arbejdsgiver havde sagt dig op med det gældende opsigelsesvarsel, og fritstillet dig.

Det betyder, at du vil have krav på løn i opsigelsesperioden, men at arbejdsgiver faktisk kan modregne den løn som du tjener eller burde have tjent fra nyt arbejde, bortset fra i den såkaldte "minimalerstatningsperiode" (se ovenfor). Du bør derfor altid *hurtigst muligt* forsøge at skaffe dig nyt arbejde uanset at du måtte være blevet uberettiget bortvist fra dit nuværende job. Hvis du ikke gør det, og du har mere end 3 måneders opsigelsesvarsel, risikerer du, at arbejdsgiver kun skal betale dig løn for minimalerstatningsperioden på de 3 måneder.

Hvis du har mindst 12 eller 17 års anciennitet, vil du normalt også have krav på anciennitetsbetinget fratrædelsesgodtgørelse (se ovenfor).

Hvis du har mindst 1 års anciennitet er det også muligt at du kan have krav på godtgørelse for usaglig opsigelse. (se ovenfor). Du har i tilfælde af uberettiget bortvisning imidlertid kun krav på godtgørelse for uberettiget bortvisning/opsigelse, hvis arbejdsgiver *ikke engang sagligt kunne have sagt dig op* på baggrund af det forhold, som arbejdsgiver bortviste dig for.

Endelig vil den uberettigede bortvisning betyde, at du vil blive anset for at være blevet pålagt at afholde mest mulig ferie. *Om* du så kunne pålægges at afholde ferie, og i givet fald hvor meget, afhænger af en række forhold, herunder længden af dit opsigelsesvarsel, og om du har fået nyt arbejde og om du har kunnet holde ferie fra det.

Hvis du er blevet bortvist, bør du altid kontakte os for en vurdering af, om arbejdsgivers bortvisning er berettiget, samt hvilket krav du måtte have i tilfælde af, at bortvisningen ikke var berettiget.

Kontakt CA Advokathjælp:

Mail: advokat@ca.dk

Telefon: 70 20 22 88

Åbningstider: Mandag 9-15
Tirsdag 9-15
Onsdag 9-15
Torsdag 9-15
Fredag 9-15

Enhver information i dette dokument af teknisk, juridisk eller professionel karakter er udelukkende vejledende og udgør ikke juridisk rådgivning. Kontakt altid en kvalificeret advokat vedrørende et specifikt juridisk problem eller emne. Bird & Bird påtager sig intet ansvar for de informationer, som dokumentet indeholder, og frasiger sig ethvert ansvar i forhold til informationerne.

Dette dokument er fortroligt. Medmindre andet er angivet, ejer Bird & Bird ophavsretten til dette dokument og dets indhold. Ingen dele af dokumentet må derfor benyttes i helhed eller uddrag.

Bird & Bird er et internationalt advokatfirma, bestående af Bird & Bird LLP og filialer og associerede selskaber, hvilket inkluderer Bird & Bird Advokatpartnerselskab.

Bird & Bird Advokatpartnerselskab er et registreret selskab under CVR nr. 35 14 45 01.