



Til Signe Bøgevald Nielsen

Politikersvar til Signe Bøgevald Nielsen (I) om 120-dages reglen

Signe Bøgevald Nielsen (I) har den 19. august 2026 stillet følgende spørgsmål:

"Om der er noget til hinder for, at Københavns Kommune gør brug af den såkaldte 120 dagesregel ved afskedigelse af kommunens medarbejdere, og i givet fald hvilke regler eller aftaler der hindrer dette, samt hvad der skulle til for, at kommunen kunne indføre en tilsvarende ordning?"

Økonomiforvaltningens svar

Regelgrundlag

120-dagesreglen udspringer af funktionærlovens § 5, stk. 2. Reglen giver under nærmere betingelser en arbejdsgiver mulighed for at opsiges en funktionær med forkortet opsigelsesvarsel på én måned til udgangen af en måned, når medarbejderen inden for 12 på hinanden følgende måneder har modtaget løn under sygdom i i alt 120 dage. Reglen kan kun anvendes, hvis den er aftalt skriftligt i det konkrete ansættelsesforhold.

På det kommunale område blev det ved overenskomstforhandlingerne i 1999 (OK99) aftalt mellem de kommunale arbejdsgivere og arbejdstagerorganisationerne, at funktionærlovens 120-dagesregel fremadrettet ikke skulle anvendes. For ansættelsesforhold indgået den 1. april 1999 eller senere finder bestemmelsen således ikke anvendelse.

Københavns Kommune kan derfor ikke på egen hånd beslutte at indføre eller anvende 120-dagesreglen.

Overenskomstens parter

Københavns Kommune er ikke selvstændig overenskomstpart; på arbejdsgiversiden varetages overenskomstforhandlingerne af Kommunernes Landsforening (KL). En genindførelse af 120-dagesreglen - eller en tilsvarende ordning - på det kommunale område, vil derfor skulle ske gennem en ændring af de kollektive aftaler og dermed kræve enighed mellem de relevante parter på henholdsvis

25-08-2026

Sagsnummer i F2
2026 - 18104

Dokumentnummer i F2
11768964

Sagsnummer eDoc
2026-0274964

Sagsbehandler
Louise Videbæk

KS Personalejurateam 2 (5894)
2335 7293

arbejdsgiver- og arbejdstagersiden. Økonomiforvaltningen vurderer ikke, at det er realistisk, at der vil kunne opnås en sådan enighed.

Kommunens mulighed for opsigelse pga. sygefravær

At 120-dagesreglen ikke kan anvendes, betyder ikke, at kommunen er afskåret fra at opsiges en medarbejder på grund af længerevarende eller omfattende sygefravær. Sygefravær kan efter omstændighederne udgøre en saglig begrundelse for en opsigelse. Det kræver imidlertid en konkret og individuel vurdering af den enkelte medarbejders situation, herunder bl.a. fraværets omfang og varighed, prognosen for tilbagevenden, fraværets betydning for arbejdspladsen og relevante muligheder for fastholdelse. Der kan derudover være særlige beskyttelsesregler, som skal iagttages, eksempelvis handicapbeskyttelsen jvf. Forskelsbehandlingsloven.

Den praktiske forskel mellem 120-dagesreglen og de regler, kommunen anvender i dag, kan sammenfattes i to hovedpunkter:

1. Der er ikke en fast grænse på 120 sygedage, som i sig selv afgør, hvornår en medarbejder kan eller skal opsiges. En eventuel opsigelse beror på en konkret og saglig vurdering af den enkelte sag. Kommunen kan således hverken betragte 120 sygedage, eller en anden på forhånd fastsat fraværsgrense, som en automatisk udløser for opsigelse.

2. Kommunen kan ikke anvende funktionærlovens forkortede opsigelsesvarsel efter 120-dagesreglen. Hvis kommunen efter en konkret vurdering beslutter at opsiges en medarbejder på grund af sygefravær, sker opsigelsen med medarbejderens sædvanlige opsigelsesvarsel efter de regler, der gælder for ansættelsesforholdet, herunder overenskomst, funktionærlov og ansættelseskontrakt.

120-dagesreglen er således ikke nødvendig for, at kommunen kan afskedige en medarbejder på grund af længerevarende sygdom. Det, kommunen er afskåret fra, er at anvende den særlige 120-dagesordning med dens automatik og det forkortede opsigelsesvarsel.