

Håndtering af 120-dages reglen – Hvordan opgøres antallet af sygedage?

Mellem arbejdsgiver og medarbejdere er det muligt at aftale, at medarbejderen kan afskediges med et varsel på én måned, hvis medarbejderen er sygemeldt i alt 120 dage inden for en periode på 12 måneder. Der kan opstå tvivl om, hvordan medarbejderens sygedage skal opgøres, hvilket kan betyde, at du som arbejdsgiver mister retten til at afskedige med forkortet opsigelsesvarsel.

Aftale om forkortet varsel ved sygdom

Efter funktionærlovens § 5, stk. 2 kan en arbejdsgiver og medarbejder aftale, at såfremt medarbejderen er sygemeldt i 120 dage inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder, kan medarbejderen opsiges med én måneds varsel. Mange overenskomstdækkede arbejdspladser har også hjemmel til en sådan aftale i overenskomsten. Reglen kaldes i daglig tale 120-dages reglen. Den giver arbejdsgiver mulighed for at opsiges en syg medarbejder med forkortet varsel, hvormed arbejdsgiveren kan undgå de ellers lange opsigelsesvarsler.

For at 120-dages reglen er gældende i det enkelte ansættelsesforhold, skal det være aftalt. Aftalen skal indgås skriftligt for det enkelte ansættelsesforhold, og medarbejderen skal udtrykkeligt have tiltrådt aftalen om 120-dages reglen. Aftalen kan indgås både forud for og under ansættelsesforholdet.

2. juli 2019

Af



Malene Raunholt

Advokat

Direkte: +45 63 13 44 93

Mail: mar@kielberg.com



Michelle Johansen

Advokatfuldmægtig

Direkte: +45 63 13 44 05

Mail: mj@kielberg.com

Opgørelse af 120 dage

Som navnet afslører, kræver det, at medarbejderen har haft 120 sygedage. For at opsigelse kan ske med forkortet varsel, skal opsigelsen ske i umiddelbar forlængelse af medarbejderens 120. sygedag. Reglen kan ikke anvendes før den 120. sygedag, ligesom arbejdsgiver kan miste retten til at opsiges med forkortet varsel, hvis opsigelsen sker mange dage efter den 120. sygedag.

Som tommelfingerregel skal afskedigelsen finde sted få dage efter den 120. sygedag. I praksis er der dog set tilfælde, hvor afskedigelse på 129. sygedag blev accepteret, men det er altid en konkret vurdering. Opsigelse på 10. dagen efter udløbet af de 120 dage vil dog være for sen. Det er derfor vigtigt, at arbejdsgiver holder øje med den syge medarbejders antal af sygedage, og at disse dage opgøres korrekt, da arbejdsgiveren kan miste retten til at anvende 120-dages reglen.

Bestemmelsen om, at en medarbejder kan opsiges med én måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen har haft 120 sygedage, har i praksis givet anledning til en vis tvivl og har været forelagt domstolene flere gange.

En mangeårig fast praksis er, at ved opgørelse af de 120 dage for fuldtidssygemeldte medregnes også søn- og helligdage og andre arbejdsfrie dage, når medarbejderen er syg umiddelbart før og efter de arbejdsfrie dage. Sø- og Handelsretten har for nylig afsagt dom i tre sager, hvor det igen blev bekræftet, at ved en medarbejders fuldtidssygemelding skal også søn- og helligdage og andre arbejdsfrie dage medtælles ved opgørelse af sygedage.

120-dages reglen

– afskedigelse med
forkortet varsel

Side 2 af 3

Hvis medarbejderen derimod er deltidssygemeldt, har Højesteret ved dom i 2017 fastslået, at søn- og helligdage og andre arbejdsfrie dage ikke skal tælles med ved opgørelsen af sygedage, fordi man ikke kan formode, at medarbejderen har været syg disse dage. Ved en medarbejders deltidssygemelding skal derfor kun medregnes medarbejderens faktiske fravær.

Hvis du har spørgsmål i forbindelse med opgørelse af 120 dage, er du velkommen til at kontakte os.

120-dages reglen

– afskedigelse med
forkortet varsel

Side 3 af 3

Rådgivning til arbejdsgivere

Kielberg Advokater rådgiver arbejdsgivere inden for alle aspekter af ansættelsesretten. Vi bistår arbejdsgivere i forbindelse med ansættelse, afskedigelse og alle de spørgsmål, som kan opstå derimellem.

Har du nogle ansættelsesretlige problemstillinger, hvor du mangler juridisk overblik, eller har du spørgsmål til ovenstående, så kontakt os for en uforpligtende dialog:

MALENE RAUNHOLT

Direkte: +45 63 13 44 93

Mail: mar@kielberg.com

MICHELLE JOHANSEN

Direkte: +45 63 13 44 05

Mail: mj@kielberg.com