

Nyt om 120-dagesreglen

Domstolene afsiger løbende nye domme, der handler om, hvordan 120-dagesreglen skal forstås. I løbet af det sidste år er der kommet flere nye brikker til forståelsen af, hvordan optællingen af sygedage skal ske, og dermed også, hvornår arbejdsgiver kan benytte reglen.



Hvad er 120-dagesreglen?

120-dagesreglen giver en arbejdsgiver mulighed for at opsig en medarbejder med et forkortet opsigelsesvarsel på én måned plus løbende måned, hvis:

1. Medarbejderen har haft 120 sygedage inden for en periode på 12 måneder.
2. Medarbejderen har modtaget løn under de 120 sygedage.
3. Medarbejderen fortsat er sygemeldt på tidspunktet for opsigelsen.
4. Medarbejderen opsiges i umiddelbar forlængelse til udløbet af de 120 sygedage.
5. 120-dagesreglen skal være skriftligt aftalt med medarbejderen, fx ved at være skrevet ind i ansættelseskontrakten.

Hvad er nyt?

Som anført ovenfor skal opsigelsen ske i umiddelbar forlængelse af udløbet af de 120 sygedage. Dette er der afsagt to særligt relevante domme om indenfor det sidste år:

1. I en nyere dom fandt Højesteret – i overensstemmelse med praksis – at betingelsen om, at opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, skal forstås sådan, at en opsigelse i almindelighed skal ske tidligere end 10 kalenderdage efter udløbet af de 120 sygedage.
2. I en ny dom fra september 2024 havde en virksomhed opsagt en medarbejder kl. 16.41 på medarbejderens 120. sygedag. Medarbejderens normale arbejdstid var mellem 08.30-15.00, og arbejdsgiver mente derfor, at det var sket efter udløbet af de 120 sygedage og i umiddelbar tilknytning dertil. Dette gav Østre Landsret arbejdsgiveren medhold i. Det betyder også, at Østre Landsret slår fast, at en arbejdsgiver kan opsig en medarbejder den 120. sygedag, så længe opsigelsen først gives til medarbejderen efter udløbet af medarbejderens normale arbejdstid.

Vi opfordrer altid til, at virksomheder søger rådgivning i forhold til 120-dages reglen.

Vil du vide mere?

Du kan høre meget mere om 120 dages-reglen og alle de andre nye ting, der er sket på den ansættelsesretlige front i 2024 til vores kursus: Året der gik. Du kan læse mere her.

På HR eBogen kan du finde svar på dine juridiske HR-spørgsmål, herunder kan du finde mere om 120-dagesreglen. HR eBogen er opbygget som et opslagsværk, hvor du let kan orientere dig om alle aspekter indenfor ansættelsesretten, heriblandt om ansættelseskontrakter, fravær i form af sygdom, barsel eller ferie, opsigelser, fratrædelsesaftaler og personalepolitikker.

Hos NJORD har vi stor erfaring med rådgivning indenfor ansættelsesretten. Du er altid velkommen til at kontakte os, hvis du har brug for hjælp til at opdatere ansættelseskontrakter, personalepolitikker, eller hvis du har spørgsmål i forbindelse med en konkret sag.

Højesteret har i en nyere dom fastslået, at en opsigelse som regel skal ske inden for 10 kalenderdage efter de 120 sygedage er udløbet, for at opfylde kravet om at opsigelsen sker i umiddelbar tilknytning til sygeperioden.



LARS LOKDAM
ADVOKAT (L), PARTNER

LL@NJORDLAW.COM



SARA MARGON MÆNG
ADVOKAT

(+45) 77 40 11 33
SMP@NJORDLAW.COM