

# Usagligt at opsige medarbejder, der udeblev fra sygefraværssamtale

En medarbejder blev opsagt, da hun ikke mødte op til en sygefraværssamtale, som arbejdsgiveren havde indkaldt hende til. Vestre Landsret kom frem til, at opsigelsen var usaglig og pålagde arbejdsgiver at betale godtgørelse til medarbejderen.

## Pligt til at indkalde til sygefraværssamtale

Som arbejdsgiver har man pligt til at indkalde en sygemeldt medarbejder til samtale senest fire uger efter medarbejderens første sygedag. Samtalen skal blandt andet handle om, hvordan og hvornår medarbejderen kan vende tilbage til arbejdet. Hvis medarbejderen på grund af sin sygdom ikke har mulighed for at møde fysisk op, kan samtalen afholdes telefonisk.

## Den sygemeldte medarbejder kunne ikke møde op

I denne sag havde medarbejderen været sygemeldt i to uger, da hun blev indkaldt til sygefraværssamtale. Efter flere ubesvarede opkald til medarbejderen sendte arbejdsgiveren en SMS og oplyste, at de havde forsøgt at ringe med henblik på at aftale et nærmere tidspunkt for samtalen. Efter yderligere tre dages stilhed indkaldte arbejdsgiveren medarbejderen til samtale via SMS med oplysning om tid og sted, og at medarbejderen havde pligt til at deltage i samtalen.

Medarbejderen svarede via SMS, at hun ikke følte, at hun kunne deltage i samtalen, men at hun ville forsøge. Hun oplyste samtidig, at arbejdsgiveren ville få flere informationer om sygemeldingen, når hendes læge var tilbage fra kursus.

Herefter tilbød arbejdsgiveren – også pr. SMS – at samtalen kunne holdes hjemme hos medarbejderen, hvilket medarbejderen ikke svarede på.

På dagen for samtalen udeblev medarbejderen, og hun blev derefter opsagt. Arbejdsgiver mente, at medarbejderen grundet udeblivelsen fra sygefraværssamtalen ikke var interesseret i at vende tilbage til arbejdet eller medvirke til at finde en løsning.

## Usaglig opsigelse

I første instans kom retten frem til, at opsigelsen på grund af sygdom var sagligt begrundet.

I anden instans kom Vestre Landsret imidlertid frem til, at opsigelsen var usaglig. Landsretten lagde særligt vægt på, at arbejdsgiveren ikke havde bedt om en lægeerklæring for at opklare, hvorvidt medarbejderen rent faktisk var for syg til at deltage. Arbejdsgiveren havde heller ikke tilbudt medarbejderen, at samtalen kunne holdes pr. telefon. Endelig lagde landsretten vægt på, at medarbejderen ikke var blevet advaret om, hvilke konsekvenser en udeblivelse kunne have for hendes ansættelsesforhold.

Arbejdsgiveren skulle herefter betale en godtgørelse for usaglig opsigelse til medarbejderen svarende til 1 ½ månedsløn.

## Afgørelsen viser at ...

Det er vigtigt, at man som arbejdsgiver i videst muligt omfang forsøger at få oplyst, hvorfor en sygemeldt medarbejder ikke møder op til en sygefraværssamtale, f.eks. ved indhentelse af lægeerklæring.

Herudover skal man som arbejdsgiver være opmærksom på, at man har pligt til at tilbyde medarbejderen, at samtalen afholdes telefonisk.

## Vil du vide mere?

NJORD Law Firm rådgiver om alle ansættelsesretlige problemstillinger, herunder sygdom og opsigelse, og vi kan hjælpe dig med at vurdere, om en eventuel opsigelse rent faktisk er saglig.

Har du brug for rådgivning, er du velkommen til at kontakte vores ansættelsesretsteam på [ansættelsesret@njordlaw.com](mailto:ansættelsesret@njordlaw.com).



**MIRIAM MICHAELSEN**  
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66

MIM@NJORDLAW.COM