

Østre Landsret stadfæster: virksomhedspraktik hos egen arbejdsgiver talte som hele sygedage

Østre Landsret har den 8. september 2021 stadfæstet Sø- og Handelsrettens principielle dom af 8. november 2019, hvorefter en medarbejders virksomhedspraktik skulle medregnes som hele sygedage.

Advokat Camilla Cuculiza fra NJORD Law Firm førte sagen for virksomheden.



120-dages-reglen

En virksomhed og en funktionær kan i ansættelseskontrakten aftale en bestemmelse om 120-dages-reglen. I så fald kan virksomheden opsig funktionæren med en måneds varsel til en måneds udgang, når medarbejderen har oppebåret løn under sygdom i 120 dage inden for en periode på 12 måneder.

Opsigelse skal ske umiddelbart efter udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen stadig er syg. Det er dog ikke et krav, at medarbejderen stadig skal være fuldtidssygemeldt, når opsigelse afgives.

Den konkrete sag

En funktionæransat blev i april 2017 fuldtidssygemeldt som følge af et brækket håndled.

Under sygemeldingen blev det i samarbejde med kommunen aftalt, at medarbejderen kunne starte i virksomhedspraktik hos sin egen arbejdsgiver. Virksomheden havde forinden afvist en deltidsraskmelding og tilkendegivet, at en eventuel deltidsraskmelding var betinget af, at medarbejderen kunne arbejde mindst 5 timer om dagen. Dette af hensyn til virksomhedens drift.

Under virksomhedspraktikken, hvor medarbejderen i følge opstartsplan arbejdede først 2, så 3 og til sidst 4 timer om dagen, modtog medarbejderen fuld løn, mens virksomheden modtog fuld sygedagpengerefusion.

I august 2017, mens medarbejderen fortsat var i virksomhedspraktik, opsagde virksomheden medarbejderen med forkortet varsel efter 120-dages-reglen, idet medarbejderen i følge virksomhedens optælling havde haft 123 sygedage med løn.

Virksomheden havde i sin opgørelse talt dagene med virksomhedspraktik som hele sygedage.

Medarbejderens fagforening rejste efterfølgende krav om erstatning for løn svarende til medarbejderens sædvanlige opsigelsesvarsel samt en godtgørelse for usaglig opsigelse efter funktionærlovens § 2b.

Fagforeningen gjorde gældende, at opgørelsen af de 120 sygedage skulle ske med udgangspunkt i medarbejderens faktiske sygefravær i den periode, hvor medarbejderen var i virksomhedspraktik og ikke som hele sygedage. Fagforeningen argumenterede i den forbindelse for, at medarbejderen i sin praktikperiode udførte egentligt "lønberettigende arbejde" i form af "funktionærkvalificeret arbejde".

NJORD Law Firm gjorde på vegne af virksomheden blandt andet gældende, at virksomheden tydeligt havde afvist en deltidsraskmelding, hvilket i følge retspraksis kræver en særskilt aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder. Derfor, og idet virksomheden havde modtaget fuld sygedagpengerefusion under hele praktikperioden, skulle dagene med virksomhedspraktik utvivlsomt tælle som hele sygedage.

Parterne var under sagen enige om, at betingelserne for opsigelse efter 120-dages-reglen alene var opfyldt, hvis dagene med virksomhedspraktik skulle regnes som fulde sygedage.

Landsrettens resultat og begrundelse

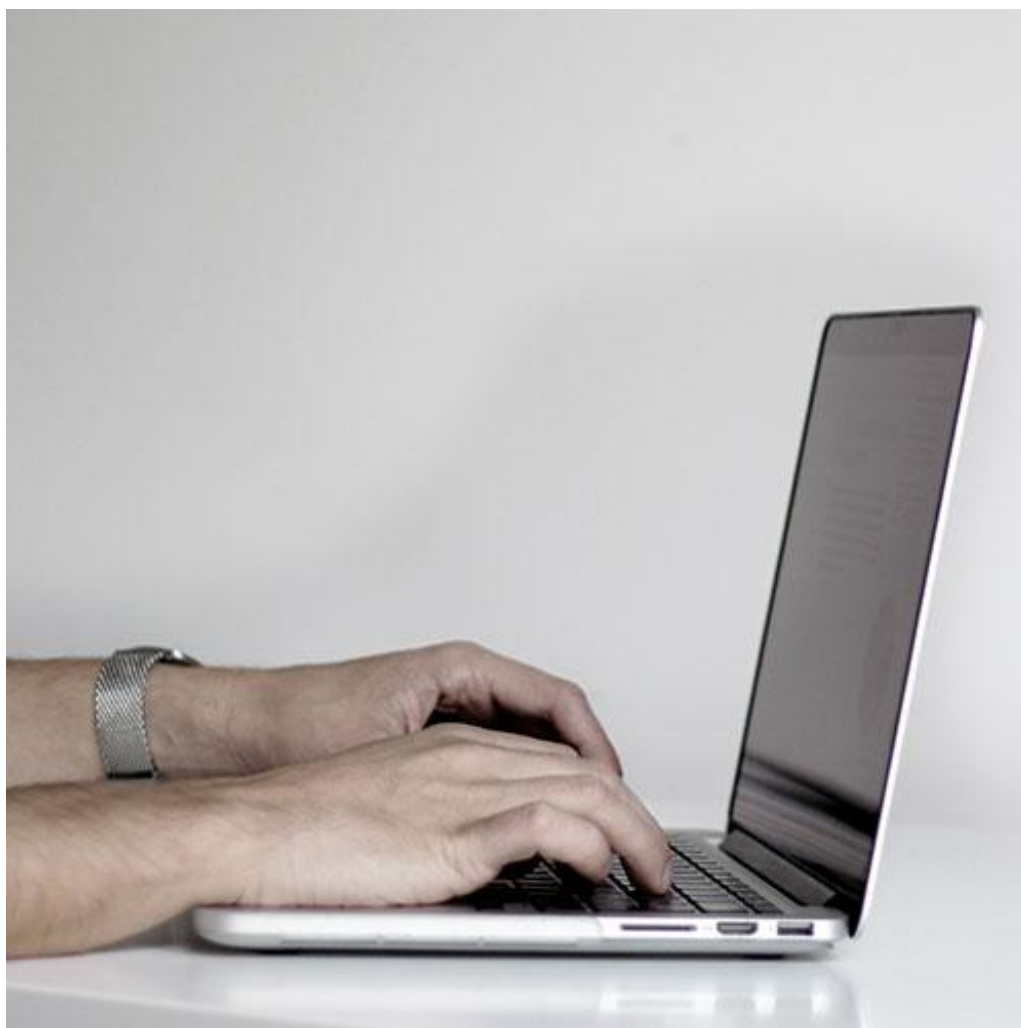
Østre Landsret var enig i Sø- og Handelsrettens flertals begrundelse og resultat og frifandt derfor virksomheden.

Landsretten lagde ligesom Sø- og Handelsretten vægt på, at virksomheden klart havde tilkendegivet, at 5 timers arbejde om dagen var en betingelse for, at virksomheden kunne acceptere en deltidsraskmelding. Virksomhedspraktikken på 2-4 timer dagligt måtte derfor anses som et tiltag fra kommunens side, der skulle medvirke til, at medarbejderen på sigt kunne blive raskmeldt efter en opstartsperiode i praktik. Virksomhedspraktikken var således en del af kommunens arbejde med at fastholde og understøtte den sygemeldte medarbejder, som lige så vel kunne være foregået på en anden arbejdsplads. Virksomheden kunne derfor medtælle dagene med virksomhedspraktik som fulde sygedage.

Vil du vide mere?

Opsigelser i henhold til 120-dages-reglen er et kompliceret område, der ofte rejser mange spørgsmål, f.eks. om hvordan man foretager optællingen af sygedage. Derfor anbefaler vi altid at søge juridisk rådgivning, når 120-dages-reglen bringes i anvendelse. Hos NJORD er vi klar til at bistå - hvad enten du har brug for generel rådgivning, eller der er opstået en konkret sag på virksomheden.

Du kan læse meget mere om reglerne omkring sygdom og 120-dages-reglen i [HR e-Bogen](#).



Har du spørgsmål eller brug for rådgivning?

Skriv en uforpligtende besked til vores ansættelsesretlige team her. Så vender en af vores advokater tilbage til dig snarest.



SARA MARGON MÆNG
ADVOKAT (ORLOV)

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