

Weekender og helligdage skal stadig medregnes i opgørelsen af 120 sygedage

Tre nye afgørelser fra Sø- og Handelsretten fastslår, hvordan funktionærlovens 120-dages-regel skal anvendes.

Funktionærloven gør det muligt at opsiges en medarbejder med en måneds varsel, hvis medarbejderen har oppebåret løn under sygdom i 120 dage inden for en 12-måneders periode. Det er en betingelse, at muligheden er konkret aftalt i ansættelseskontrakten.

Retspraksis har længe været, at weekender, helligdage og andre arbejdsfri dage skal tælles med i opgørelsen af de 120 sygedage, når funktionæren var fuldtidssygemeldt både dagen før og dagen efter den arbejdsfri dag.

Højesteret fastslog dog i 2017, at dette ikke er tilfældet, når funktionæren er sygemeldt på deltid. I den situation kan alene den reelle fraværstid medregnes.

Læs mere om afgørelsen her

Sø- og Handelsretten har i tre nye sager taget stilling til, om Højesterets afgørelse også har betydning for opgørelsen af 120 sygedage, når medarbejderen er fuldtidssygemeldt.

Sø- og Handelsretten fandt i alle sagerne, at Højesterets afgørelse ikke havde til formål at ændre praksis i forhold til fuldtidssygemeldte funktionærer.

Retten lagde blandt andet vægt på, at Højesteret har udtalt, at en arbejdsgiver ikke er forpligtet til at acceptere en medarbejders tilbud om delvis raskmelding, og at et afslag på et sådant tilbud ikke fører til, at fuldtidssygefraværet ikke kan medregnes fuldt ud i opgørelsen af de 120 sygedage. Retten fortolker Højesterets bemærkninger således, at hvis arbejdsgiver vælger at acceptere en delvis raskmelding, accepterer arbejdsgiver også, at de 120 dage skal opgøres anderledes, og at der derfor går længere tid, før 120-dages-reglen kan anvendes.

Sø- og Handelsretten når derfor i alle tre sager frem til, at weekender, helligdage og andre fridage stadig skal tælles med i opgørelsen af 120 sygedage, når en funktionær er fuldtidssygemeldt.