

Beregning af 120-dages reglen for deltidssygemeldte

I en nylig afgørelse har Højesteret indført nye kriterier for beregning af 120-dages fraværsreglen for deltidssygemeldte medarbejdere. Ifølge de nye kriterier er det kun det faktiske sygefravær, der må medregnes, mens søn- og helligdage og andre arbejdsfrie dage ikke kan indgå i opgørelsen af de 120 sygedage som for fuldtidssygemeldte.

Det følger af funktionærlovens § 5, stk. 2, at der i et ansættelsesforhold kan indgås en aftale om, at medarbejderen kan opsiges med et forkortet opsigelsesvarsel, hvis medarbejderen i en periode på 12 sammenhængende måneder har fået løn under sygdom i i alt 120 dage.

I den konkrete sag skulle Højesteret tage stilling til beregningen af de 120 sygedage, når der er tale om en deltidssygemelding.

Arbejdsfrie perioder blev medregnet i sygefraværet

Sagen omhandlede en funktionæransat medarbejder, der på grund af sin depressionslidelse var sygemeldt i en længere periode. Medarbejderen startede oprindeligt med at være deltidssygemeldt, men blev efter en periode fuldtidssygemeldt.

Den 29. november blev medarbejderen opsagt med henvisning til 120-dages reglen. Arbejdsgiveren havde opgjort de 120 dage således, at medarbejderens faktiske sygefravær blev sat i forhold til alle ugens dage. Sygefraværet var beregnet ud fra en gennemsnitsmetode, der indebar, at alle ugens dage var medregnet i fraværet, herunder søn- og helligdage og andre arbejdsfrie perioder.

Højesteret: Arbejdsfrie perioder skal ikke medregnes ved delvis sygemelding

Højesteret bekræftede først sin hidtidige retspraksis om beregning af 120 dage ved fuldtidssygemelding. Søn- og helligdage og andre arbejdsfrie perioder skal medregnes ved opgørelsen af sygefraværet, hvis en medarbejder bliver fuldtidssygemeldt umiddelbart før og efter de pågældende arbejdsfrie dage.

Om spørgsmålet hvorvidt den samme beregningsmetode kan anvendes, når der er tale om en deltidssygemelding, udtalte Højesteret, at der i opgørelsen ikke kan medregnes en "skønnet fraværstid" for søn- og helligdage og andre arbejdsfrie perioder. Det er kun de dage, medarbejderen faktisk har været fraværende, der kan indgå i de 120 dage, uanset om sygefraværet er placeret som hele fraværdsdage eller som fravær på en del af en eller flere ugentlige arbejdsdage.

Virksomhedens beregningsmetode var derfor ikke korrekt. Betingelserne for opsigelsen med forkortet varsel var således ikke opfyldt, hvorfor medarbejderen ikke kunne opsiges med henvisning til 120-dages reglen.

Afgørelsen viser, at ...

En deltidssygemeldt medarbejders arbejdsfrie perioder, som søn- og helligdage, ikke skal medregnes i opgørelsen af de 120 sygedage. Det er kun de faktiske fraværdsdage, der må medregnes i beregningen af sygedagene.

Højesterets afgørelse indebærer, at der i relation til deltidssygemeldte medarbejdere ikke må anvendes en såkaldt gennemsnitsmetode, hvor medarbejderens arbejdsfrie dage medregnes i opgørelsen af de 120 sygedage som en "skønnet fraværstid".

Det er således kun, når medarbejderen er fuldtidssygemeldt dagen før og efter en arbejdsfri periode, at de arbejdsfrie dage må indgå i opgørelsen af de 120 dage.



MIRIAM MICHAELSEN
ADVOKAT (L)

(+45) 77 40 11 66
MIM@NJORDLAW.COM