

Berettiget opsigelse af funktionær med forkortet varsel efter 120-dages-reglen

PUBLICERET
24 Nov 2017

Højesteret tog den 22. november 2017 stilling til, om en arbejdsgiver kunne afskedige en sygemeldt lønmodtager efter 120-dages-reglen. Det følger af funktionærlovens § 5, stk. 2, at det i en ansættelseskontrakt kan aftales, at funktionæren kan opsiges til fratræden ved en måneds udgang, hvis funktionæren inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage.

SAGEN KORT

Funktionæren i den konkrete sag var ansat på fuldtid, men i 2013 blev lønmodtageren syg. Efter sygemeldingen følte arbejdsgiveren sig nødsaget til at ansætte en vikar, da driften af virksomheden krævede en fuldtidsansat til at varetage den sygemeldtes arbejdsopgaver. Funktionæren tilkendegav i den forbindelse over for arbejdsgiveren, at funktionæren godt kunne udføre sit arbejde på deltid, men arbejdsgiveren afviste tilbuddet henset til virksomhedens drift. Da funktionæren havde været syg i samlet 122 dage, blev funktionæren afskediget efter 120-dages-reglen med det forkortede varsel på en måned.

Der opstod herefter tvist om, hvordan de 120 sygedage skulle opgøres. Hverken i funktionærloven eller i forarbejderne til loven er der taget stilling til, hvordan de 120 sygedage skal opgøres.

HØJESTERETS AFGØRELSE

Højesteret fastslog i tråd med landsrettens dom, at arbejdsgiveren ikke har pligt til at acceptere, at en funktionær, som er delvis uarbejdsdygtig på grund af sygdom, arbejder på nedsat tid. Derfor skulle funktionærens hele sygedage medregnes i opgørelsen af de 120 sygedage.

Betingelserne for at afskedige lønmodtageren med forkortet varsel efter 120-dages-reglen var således opfyldt, hvorfor arbejdsgiveren blev frikendt.

Uberettiget opsigelse af en deltidsansat funktionær med forkortet varsel efter-120 dages-reglen

Højesteret afsagde den 22. november 2017 også en anden interessant afgørelse, der vedrørte opsigelse af en funktionær med forkortet varsel efter 120 dages-reglen.

SAGEN KORT

Funktionæren i nærværende sag var deltidsansat med en samlet arbejdstids på 32 timer, hvor funktionærens arbejdstid var placeret således, at funktionæren skulle arbejde 7½ time hver mandag, tirsdag, onsdag og fredag samt 3 timer hver anden lørdag. Funktionæren blev først deltidssygemeldt i 2013, hvor funktionæren først ikke kunne arbejde hver tirsdag, herefter hver tirsdag og onsdag, hvor funktionæren til sidst blev fuldtidssygemeldt. Som konsekvens af sygefraværet valgte arbejdsgiveren at afskedige funktionæren i 2013 med et forkortet varsel efter 120-dages-reglen.

Der opstod igen tvist om, hvordan sygedagene efter 120-dages-reglen skulle opgøres. Arbejdsgiveren gjorde gældende, at man i beregningen af antallet af sygedage, for så vidt angår de periode, hvor funktionæren var deltidssygemeldt, skal anvendes en såkaldt gennemsnitsmetode. Efter denne metode opgøres antallet af sygedage som sygefraværstimernes andel af den ugentlige arbejdstid multipliceret med 7 ugedage, således at fridage og dage i weekender indgår i beregningen. Derimod gjorde funktionæren gældende, at der kun kan inddrages arbejdsdage med faktisk sygefravær i beregningen.

HØJESTERETS AFGØRELSE

Højesteret fastslog, at der i beregningen af antallet af sygedage i medfør af 120 dages-reglen kun kan medregnes faktiske sygedage. I den konkrete sag var betingelserne for at afskedige funktionæren med forkortet varsel efter 120-dages-reglen ikke opfyldt, da funktionæren ikke havde haft 120 faktiske sygedage. Arbejdsgiveren var således stadig forpligtet til at betale funktionæren 83.819,82 kr., som funktionæren var berettiget til, hvis afskedigelsen ikke var sket med forkortet varsel.

KONTAKT



Julie Flindt Rasmussen advokat

Julie Flindt Rasmussen er advokat i afdelingen for ansættelsesret og rådgiver blandt andet om ansættelsesforhold, konkurrence-begrænsende aftaler og direktørkontrakter. Derudover rådgiver Julie også om persondataret.

...



FAGOMRÅDER



Individuelle
ansættelsesforhold