

Vigtigt at vide om 120-dages reglen

Vigtigt at vide om 120-dages reglen indeholder en gennemgang af de relevante regler. Nedenstående gennemgang er ikke udtømmende. Har du spørgsmål er du velkommen til at kontakte DSK.

120-dages reglen kan aftales i en ansættelseskontrakt for funktionæransatte. Reglen giver butikken mulighed for at opsiges medarbejderen med et forkortet varsel, hvis medarbejderen har været syg i 120 dage inden for de seneste 12 måneder. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at det altid er en konkret vurdering i de enkelte tilfælde, hvorvidt en medarbejder kan ansættes efter 120-dages reglen.

En måneds opsigelsesvarsel ved 120 dages sygdom uanset anciennitet

Har en funktionær været syg i 120 dage inden for de seneste 12 måneder og har vedkommende fået fuld løn under sygdom, kan butikken som udgangspunkt opsiges medarbejderen med løbende måned + en måneds varsel. Det gælder uanset hvor længe medarbejderen har været ansat. Der gælder dog flere krav, som skal være opfyldt før 120 dages reglen kan anvendes.

Hvis medarbejderen har været ansat i 12 eller 17 år, skal der dog uanset hvad betales en fratrædelsesgodtgørelse på henholdsvis 1 og 3 måneders løn. Det er også vigtigt at være opmærksom på, at handicappede medarbejdere i forskelsbehandlingslovens forstand også er beskyttet i en afskedigelsessituation, hvor 120-dages reglen anvendes.

120-dages reglen skal stå i kontrakten

Det er et krav for anvendelse af 120-dages reglen, at den er skriftligt aftalt i medarbejderens kontrakt. 120-dages reglen kan ikke aftales i elevforhold. Står reglen ikke i kontrakten, kan den ikke anvendes. Det gælder også selvom medarbejderen egentlig er funktionær. Det kan dog være muligt at opsiges medarbejderen med vedkommendes sædvanlige opsigelsesvarsel, men det er op til en konkret vurdering i det enkelte tilfælde. Går du med overvejelserne om at opsiges en sygemeldt medarbejder, anbefaler vi at du kontakter DSK.

120 sygedage inden for 12 måneder

Det er et krav, at medarbejderen har været syg i 120 dage inden for de seneste 12 måneder. De 120 sygedage behøver ikke at være i direkte forlængelse af hinanden. Alle sygdomsperioder og enkelte sygedage tæller med.

Ved en deltidssygemelding skal medarbejderens faktiske fravær medregnes i opgørelsen. Det vil sige, at det delvise fravær skal opgøres dag for dag baseret på forholdet mellem den planlagte arbejdstid og sygefraværet den pågældende dag (F.eks. hvis medarbejderen har 4 timers sygdom ud af en 8 timers arbejdsdag: $4/8 = 0,5$ sygedag) Arbejdsmæssige dage kan som udgangspunkt ikke tælles med, når medarbejderen er deltidssygemeldt.

Hvis medarbejderen derimod er fuldtidssygemeldt tæller både weekender, helligdage og andre arbejdsfrie dage som udgangspunkt med, hvis medarbejderen var fuldtidssygemeldt dagen umiddelbart før og umiddelbart efter den eller de pågældende arbejdsfrie dage.

Du har som udgangspunkt ikke pligt til at acceptere, at medarbejderen er deltidssyg, og kan derfor fastholde medarbejderen som fuldtidssyg. Vi anbefaler dog at du kontakter DSK, hvis du har spørgsmål i forbindelse med sygemeldte medarbejdere, da der kan være mange aspekter, som kan påvirke vurderingen.

Opsigelse skal ske i tilknytning til de 120 sygedage

Det er et krav, at medarbejderen opsiges i direkte tilknytning til de 120 sygedage. Opsigelsen skal derfor som udgangspunkt ske den 121. dag. Retspraksis har dog accepteret, at en opsigelse efter 120-dages reglen er sket

Senest opdateret marts 2025

op til 129 sygedage. Det er vigtigt at du får en skriftlig bekræftelse for modtagelsen af opsigelsen. Enten en underskrift eller en skriftlig bekræftelse fra medarbejderen.

Butikken skal kunne dokumentere, at medarbejderen har fået løn under sygdom i 120 dage inden for de seneste 12 måneder. Det er derfor vigtigt, at der nøje holdes øje med medarbejderens sygefravær.

Graviditetsbetinget sygdom og fravær på grund af børns sygdom tæller ikke med. Handicaprelateret sygdom kan kun medregnes, når tilpasningsforpligtelsen efter forskelsbehandlingsloven er opfyldt.

Hvis sygdommen er et handicap

Det er vigtigt at være opmærksom på, at handicappede medarbejdere er særligt beskyttet mod opsigelse. Det gælder også selvom man gerne vil anvende 120-dages reglen. En handicappet medarbejder er en medarbejder, som har en langvarig eller kronisk funktionsnedsættelse, der begrænser vedkommendes mulighed for at arbejde på lige fod med andre medarbejdere.

En opsigelse af handicappede medarbejdere kan kun ske, hvis virksomhedens tilpasningsforpligtelse er overholdt. Det kan eksempelvis være delvis opstart, nedsat arbejdstid, ændrede arbejdsopgaver, tilbyde hjælpemidler med offentligt tilskud og endda omplacere medarbejderen til en anden ledig stilling. Tilpasningerne må dog ikke være uforholdsmæssigt byrdefuld for butikken, men det er en konkret vurdering.

Det er svært at løfte bevisbyrden i sager om forskelsbehandling. Det kan derfor være svært at anvende 120-dages reglen uden videre.

Desuden vil fleksjobbere som udgangspunkt være handicappet i lovens forstand. Du bør altid kontakte DSK for nærmere rådgivning inden opsigelse af fleksjobbere eller andre handicappede medarbejdere.

