



# HR-JURA Update

---

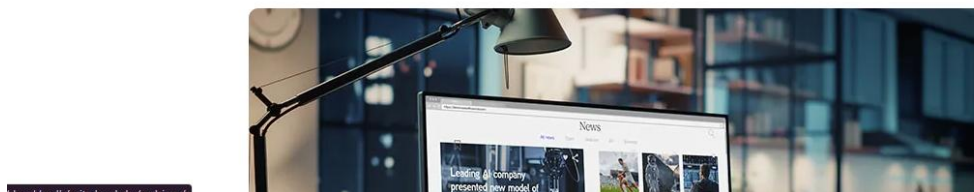
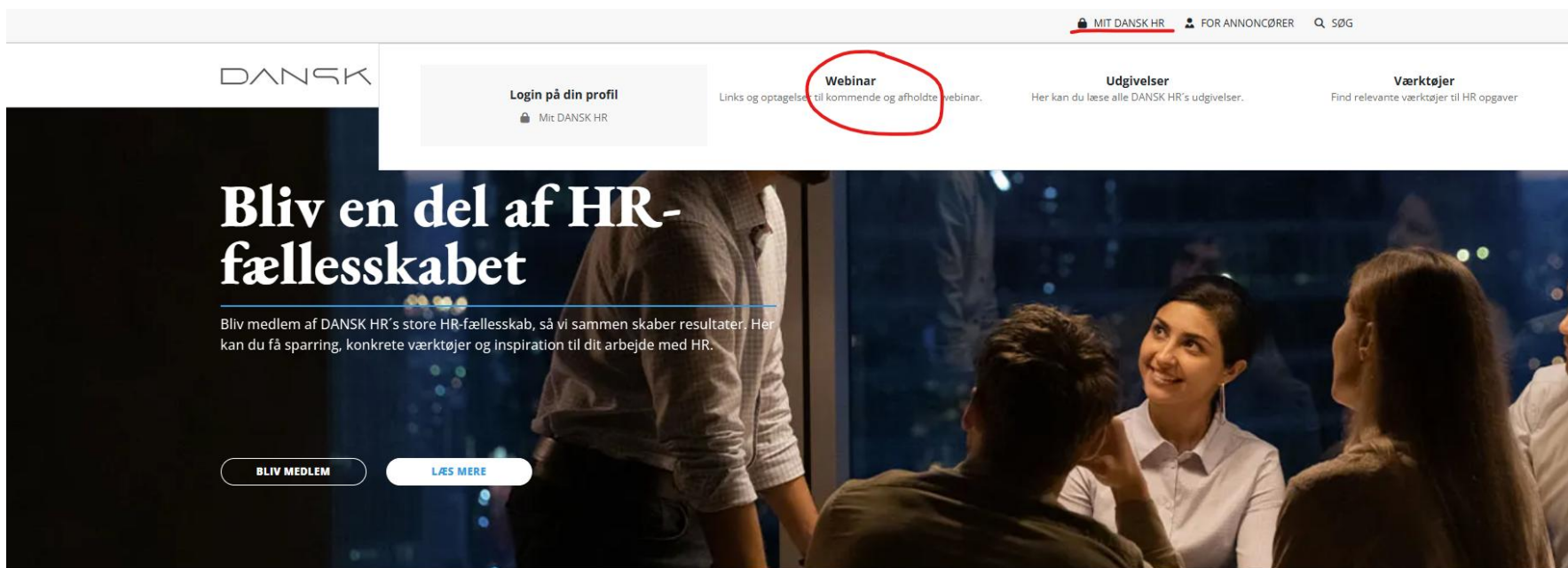
**22. april 2026**  
V/Rie Nielsen

# Emner 2026

|        |                                                |
|--------|------------------------------------------------|
| April: | Pligter ved medarbejders længerevarende sygdom |
| Maj:   | Forskels-og ligebehandlingsloven               |
| Juni:  | Bonus og incitamentsordninger                  |



# Hvordan finder jeg de her slides?



**Danmarks  
stærkeste HR-**

## Maj 2026

### KURSUS

#### HRpower-To-X: Træf beslutninger som en leder

📍 Sjælland

📅 Tirsdag den 5. maj 2026

LÆS MERE >

### KURSUS

#### HRpower-To-X: Træf beslutninger som en leder

📍 Jylland/Fyn

📅 Onsdag den 6. maj 2026

LÆS MERE >

### KURSUS

#### Modul 3: Reglerne under ansættelsen og ledelsesretten

📍 Jylland/Fyn

📅 Torsdag den 7. maj 2026

LÆS MERE >

#### Netværksgruppe om løngennemsigthed

📍 Online

📅 Tirsdag den 12. maj 2026

LÆS MERE >

### WEBINAR

#### Jura-update: Forskels-og ligebehandlingsloven

📍 Online

📅 Onsdag den 13. maj 2026

LÆS MERE >

# Sondringen mellem selvstændige og lønmodtagere

**Afgørelse fra landsskatteretten Journalnr. 24-0113734 af den 5. december 2025**

## **Spørgsmålet i sagen:**

- Var konsulenten, der havde CVR-nummer og sendte faktura med moms, selvstændig eller var vedkommende lønmodtager?

## **Hvordan er det nu lige med eksterne konsulenter?**

- Præceptiv arbejdsretslovgivning gælder overfor lønmodtagere og ikke for eksterne konsulenter.
- Særligt i forhold til SKAT og arbejdsgiverens indeholdelsespligt er det væsentligt at have styr på de eksterne konsulenter – er de lønmodtagere eller driver de selvstændig virksomhed?
- Altid tale om en konkret vurdering.
- Der kan lægges vægt på følgende forhold:
  - Konsulenten tilrettelægger og bestemmer selv sin arbejdstid m.v.
  - Konsulenten har flere hvervgivere (kunder)
  - Konsulenten afholder selv de udgifter, der er forbundet med arbejdet.
  - Konsulenten påtager sig en selvstændig økonomisk risiko overfor sin kunde.
  - Konsulenten har etableret sig i egne lokaler, og arbejdet udøves helt eller delvist herfra.
  - Konsulenten markedsfører sig som selvstændig
  - Konsulenten er momsregistreret
  - Konsulenten fremsender faktura til hvervgiver

# Sondringen mellem selvstændige og lønmodtagere

**Afgørelse fra landsskatteretten Journalnr. 24-0113734 af den 5. december 2025**

## **Sagens fakta - fortsat:**

- Selvstændig konsulent havde siden 2010 arbejdet med rådgivning af primært større virksomheder inden for international handel, shipping og logistik.
- Konsulenten havde sit eget enkeltmandsvirksomhed og eget CVR-nummer.
- Havde i en årrække arbejdet for 17 virksomheder.
- I perioden fra marts 2020 og til oktober 2022 havde han kun arbejdet som ekstern konsulent for en enkelt kunde.
- Konsulenten havde i det pågældende år haft betydelige rejseudgifter
- Spørgsmålet i sagen var om konsulenten for indkomståret 2021 skattemæssigt skulle anses for lønmodtager og ansat hos sin kunde.

# Sondringen mellem selvstændige og lønmodtagere

## **Afgørelse fra landsskatteretten Journalnr. 24-0113734 af den 5. december 2025**

### **Afgørelsen:**

- Landsskatteretten tiltrådte Skattestyrelsens afgørelse om, at konsulenten i skatteåret 2021 skattemæssigt skulle anses for lønmodtager og ansat ved kunden og at indkomsten for året skal beskattes som lønindkomst.
- Der blev blandt andet lagt vægt på følgende:
  - at konsulenten ikke havde haft andre kunder i det pågældende år og
  - det at konsulenten havde faktureret virksomheden en gang månedligt med en aftalt dagspris på 630 EUR og hver gang for 18-19 dages arbejde.
  - at konsulenten tilrettelægger selv sit arbejde, men inden for kundens retningslinjer og i henhold til samarbejdsaftalen.
  - at konsulenten har 6 måneders opsigelse.
  - at konsulenten i henhold til kontrakten ikke vurderes at have større økonomisk risiko, end hvad der sædvanligt fremgår i et lønmodtagerforhold.
  - Konsulenten har ikke afholdt væsentlige driftsudgifter udover, hvad der er normalt for lønmodtagere og at disse udgifter var rejse og opholdsomkostninger, som en anden lønmodtager også ville have.

# Pligter ved medarbejders længerevarende sygdom



## Formål:

- Give et operationelt overblik over pligter, processer og faldgruber ved langtidssygdom, herunder sygefraværssamtaler, dokumentationskrav, mulighedserklæring, anmeldelsesfrister, refusion og opsigelse

## Agenda:

- Arbejdsgivers pligter ved medarbejders sygdom
- Medarbejders pligter ved sygdom

# Sygdom



- Hvornår er man syg eller uarbejdsdygtig?
  - Fysisk , eksempelvis brækket ben, influenza m.v.
  - Psykisk, eksempelvis stress, depression m.v.
  - Kronisk lidelse, nedsat arbejdsevne/funktionsnedsættelse
- Arbejdsgiver må ikke spørge hvad medarbejderen fejler.
- Medarbejder må gerne fortælle arbejdsgiver hvad vedkommende fejler.
- Hvor meget har man som arbejdsgiver lyst til at vide?
- Hvor er balancen mellem det professionelle og det private?
- Er medarbejderen uarbejdsdygtig i forhold til vedkommendes stilling?

# Sygdom

- Korttidsfravær og hyppigt fravær
  - Langtidsfravær
  - Fravær med kendt eller ukendt varighed
- 
- Virksomheden kan få **refusion efter 30 dage**, hvorfor det er væsentligt at have styr på fraværet og ikke mindst registreringen.
  - Dertil er der mulighed for at tegne **sygedagpengeforsikring** for at kunne få refusion på et tidligere tidspunkt (**2. fraværsdag**) Virksomhedsformen er afgørende for hvilken forsikring der skal vælges. Se eventuelt følgende:
  - [Privat arbejdsgiver - Sygedagpengeforsikring | Virk](#)



# Grundlæggende rettigheder og pligter

## Sygdom:

- Sygdom er lovligt forfald
  - Under forudsætning af at medarbejderen/funktionæren bliver ude af stand til at udføre sit arbejde.
- Funktionærer har ret til løn under sygdom – FUL § 5
  - U: Pådraget sig sygdommen ved forsæt/grov uagtsomhed
  - U: Ved ansættelsen svigagtigt har fortiet sygdommen
- Sygdom opstået efter tiltrædelsen
  - Efter helbredsoplysningslovens § 6 har en ansøger til en stilling pligt til at oplyse om sygdom eller symptomer, som vedkommende ved vil have væsentlig betydning for arbejdsdygtigheden i den konkret stilling.
  - Pligten til oplysning omfatter også nærliggende risiko for uarbejdsdygtighed, men ikke generelle helbredsforhold eller fremtidsrisici.
  - Fortielse kan, afhængigt af omstændighederne, medføre ugyldighed/annullation af ansættelsen.
  - Arbejdsgiver må ikke spørge.



# Grundlæggende rettigheder og pligter

## Dokumentation:

- Arbejdsgiver kan kræve skriftlig sygemelding og dokumentation inden for rimelig frist.

### Sygedagpengelovens § 36

- Arbejdsgiver kan tidligst kræve at få en **skriftlig sygemelding** i hænde på anden fraværsdag (søn- og helligdage medregnes ikke)
- Arbejdsgiver kan kræve **lægeerklæring/friattest** som dokumentation for lovligt forfald. Lægeerklæringen kan kræves fra 1. sygedag. Arbejdsgiver betaler for lægeerklæringen. (arbejdsretlige regler og forarbejder til loven)

### Funktionærlovens § 5 stk. 4

- For funktionærer kan arbejdsgiver efter 14 dages sygdom kræve oplysninger om varigheden via læge eller specialist, dvs. varighedserklæring.

### Sygedagpengelovens § 36a

- Arbejdsgiver kan kræve en mulighedserklæring ved kortvarigt, ved gentaget og ved langvarigt sygefravær. Formålet er at fastholde medarbejderen i jobbet. Arbejdsgiver kan indkalde til samtalen med et rimeligt varsel.



# Sygefraværssamtale

## Sygefraværssamtale:

- Arbejdsgiver skal afholde personlig eller telefonisk samtale med den sygemeldte senest 4 uger efter første sygedag om, hvordan og hvornår. Indkaldelsen skal ske med et rimeligt varsel, jf. bemærkninger til Sygedagpengelovens § 7a.

### Formål:

- Afklare muligheder for gradvis tilbagevenden, skånehensyn, ændrede opgaver m.v.
- Mulighedserklæring og evt. fastholdelsesplan kan drøftes jf. bemærkninger til Sygedagpengelovens § 7a.
- Manglende deltagelse kan i arbejdsgiverperioden medføre bortfald af løn/sygedagpenge fra arbejdsgiver, hvis der ikke er en rimelig grund, jf. specielle bemærkninger til Sygedagpengelovens § 36a.



# Sygefraværssamtale

- Jf. Sygedagpengelovens §7a "Arbejdsgiveren skal indkalde en sygemeldt lønmodtager til en **personlig samtale om**, hvordan og hvornår lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdet. Samtalen skal holdes **senest 4 uger** efter den første sygedag".
  - Stk. 2. "Giver sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke mulighed for en personlig samtale, **holdes samtalen så vidt muligt telefonisk**. Lønmodtagerens manglende medvirken i samtalen har ikke konsekvenser for retten til sygedagpenge".
  - Stk. 3. "Arbejdsgiveren har ikke pligt til at indkalde til samtale, hvis lønmodtageren **er i opsagt stilling** og fratræden sker **inden 8 uger efter den første sygedag**".
- Beskriv hvad medarbejderen kan forvente sig, at der skal tales om ved samtalen.

# HVAD SKAL/MÅ DU SPØRGE OM?

Hvad må man spørge om?

Hvad må man ikke spørge om?

*"Tal arbejde, ikke sygdom"*

Eks.:

- Er årsagen til sygefravær arbejdsrelateret?
- Hvor længe regner du med at være syg?
- Er der noget vi kan gøre for at du hurtigere kan genoptage dit arbejde?
- Er der arbejdsopgaver du kan udføre på trods af din sygdom?
- Hvad kan du selv gøre for at blive i stand til at genoptage dit arbejde?
- Er der særlige forhold, vi skal være opmærksomme på, når du vender tilbage tilbage på arbejdet, helt eller delvist?

[naar-en-medarbejder-melder-sig-syg.pdf](#)  
([star.dk](#))

## Relevante spørgsmål

Der er ingen facitliste for, hvad man som arbejdsgiver skal spørge om. Det afhænger af situationen. Men det kan være en hjælp at bruge nogle af følgende spørgsmål:

Hvor lang tid forventer du at være sygemeldt?

Er der noget, vi på arbejdspladsen kan gøre, for at du vender hurtigere tilbage?

Hvilke af dine normale opgaver vil være svære at udføre i øjeblikket?  
Er der andre opgaver, der vil være nemmere?

Hvordan skal arbejdsdagen se ud, for at du kan klare den, selvom du ikke er helt rask?

Hvordan kan vi i fællesskab lave en plan for, hvordan du hurtigst muligt kommer godt i gang igen?

Har du haft overvejelser om, hvorvidt der er nogle af dine arbejdsforhold, der er medvirkende til, at du er sygemeldt?

Hvordan synes du, vi bedst kan være i kontakt i den periode, du ikke er her hver dag?

Hvad skal vi aftale, at vi fortæller dine kolleger?

Under sygefraværssamtalen skal arbejdsgiver og medarbejder sammen finde løsninger, der kan forkorte sygefraværet. Det er derfor vigtigt at lytte og ikke kun komme med færdige forslag.

# Fastholdelsesplan

Jf. Sygedagpengelovens § 7b

- Medarbejderen kan anmode om en fastholdelsesplan fra arbejdsgivers side, hvis medarbejderen forventer at være syg i mere end 8 uger.
- Udarbejdelse af forslag hvordan medarbejderen kan bevare sin tilknytning til arbejdspladsen.
- Samme indhold som i en mulighedserklæring.
- Arbejdsgiver er imidlertid **ikke forpligtet til at imødekomme dette**. Loven siger blot, at hvis arbejdsgiver vurderer, at der ikke skal udarbejdes en fastholdelsesplan, kan det afslås.
- Særligt når I anvender 120 dages reglen, kan det være en fordel, at medarbejderen er fuldt ud sygemeldt.
- Arbejdsgiver er ved udarbejdelse af en fastholdelsesplan ikke dårligere stillet end ellers, hvis I ender med at opsig medarbejderen.

# Mulighedserklæring

Sygedagpengelovens § 36a

*En arbejdsgiver kan forlange en lægeerklæring, en såkaldt mulighedserklæring af en lønmodtager ved kortvarigt, ved gentaget og ved langvarigt sygefravær. Lægeerklæringen har til formål at bidrage til, at lønmodtageren fastholdes i arbejde.....*

- Lægens faglige vurdering af sygdommen i forhold til arbejdet
- Hvis der er tvivl om mulighederne for at arbejde
- Formålet er at understøtte at medarbejderen fastholdes i arbejde.
- Kan anvendes ved langt sygefravær eller ved hyppigt kortvarigt fravær.
- Mulighedserklæringen består af 2 dele.
- Del 1 udfyldes af arbejdsgiveren og den sygemeldte medarbejder. Del 2 udfyldes af lægen.
- Medarbejderen har pligt til at deltage i en samtale om mulighedserklæringen fysisk eller i telefonen.

- [Bilag \(star.dk\)](#)

# Mulighedserklæring

## **DEL 1 (Arbejdsgiver og medarbejder)**

- Beskriv medarbejderens problem
- De begrænsninger, det fører til rent arbejdsmæssigt.
- Forslag til løsninger

## **DEL 2 (lægen)**

- Lægens vurdering af om aftalen mellem arbejdsgiver og medarbejder er ok, ud fra en lægefaglig vurdering.
- Arbejdsgiver kan kræve at få lægens vurdering inden for en rimelig tid.
- Lægen kræver et honorar for sin vurdering, som arbejdsgiver skal betale.

Arbejdsgiver er ved udarbejdelse af en mulighedserklæring ikke dårligere stillet end ellers, hvis I ender med at opsige medarbejderen.

# Mulighedserklæring- hvornår?

- *Mulighedserklæringen kan anvendes når der er usikkerhed om, hvilke arbejdsfunktioner medarbejderen kan varetage.*
- *Eksempelvis ved længerevarende fravær, fravær efter sygehusbehandling, gravides fravær eller tilbagevenden fra længerevarende fuldtidsfravær.*
- *Eller hyppigt kortidsfravær (fredag-mandagsfravær) eller andet påfaldende fravær.*

## **Længerevarende sygefravær pga. Stress.**

Arbejdsgiver indkalder medarbejderen til samtale om en mulighedserklæring og lægger en plan for gradvis tilbagevenden til arbejdet og ikke skal have kundekontakt. Lægen skal godkende, at den aftalte plan er forsvarlig.

## **Længerevarende fravær pga. rygproblemer eller problemer relateret til bevægeapparatet.**

Arbejdsgiver indkalder til samtale om en mulighedserklæring. Medarbejderen er nervøs for sin ryg og er mest indstillet på at holde sig i ro og ikke arbejde, før smerterne har fortaget sig. Lægen vurderer at medarbejderens fravær ikke kræver fuldt fravær, men at indlagte pauser vil være nødvendige.

# Mulighedserklæring- hvornår?

## **Længerevarende sygefravær pga. Hospitalsindlæggelse og operation**

Medarbejderen har gennemgået en større operation og arbejdsgiver vurderer, at der kan gå lang tid før at medarbejderen kan klare sit fuldtidsjob. Mulighedserklæringen skal her være med til at afdække, hvilke funktioner medarbejderen kan udføre i forbindelse med en langsom tilbagevenden. Lægen vil her vurdere, hvor længe initiativerne er nødvendige.

## **Fravær i forbindelse med graviditet.**

Medarbejder oplyser om, at hun er gravid, og sygemelder sig kort tid efter. Arbejdsgiver indkalder til samtale for at udarbejde en mulighedserklæring. Der aftales skåneforslag, som bringes videre til lægen, som tager stilling til om de er forsvarlige.

## **Hyppigt sygefravær med rod i helbredsproblemer**

En medarbejder er hyppigt syg en dag af gangen og indkaldes til samtale om en mulighedserklæring. Medarbejderen oplyser at en travl arbejdsdag ofte udløser stærke smerter i håndled og skuldre. Der udarbejdes en plan med flere indlagte pauser. Lægen skal vurdere om skånehensynet er tilstrækkeligt.

## **Hyppigt sygefravær med uklar årsag**

En medarbejder er ofte syg mandag og fredag og arbejdsgiver indkalder til samtale for at afdække årsagen til fraværet. Efter samtalen er arbejdsgiver i tvivl om, hvorvidt fraværet er relateret til sygdom og ønsker en lægefaglig vurdering. Lægen vurderer, at medarbejderens helbredstilstand ikke fordrer skånehensyn, og at medarbejderen kan arbejde på fuld tid alle dage i ugen.

# Friattest/lægeerklæring – hvornår?

**Sygemeldt ønsker ikke at deltage i samtale med arbejdsgiver** Eks. : Sygemeldt medarbejder hævder, at sygdommen udelukker deltagelse i samtale med arbejdsgiver mhp. at udarbejde en mulighedserklæring. Arbejdsgiver anmoder om, at lægen på en friattest dokumenterer, at det forholder sig sådan, samt at medarbejderen er uarbejdsdygtig.

**Sygemeldes i opsigelsesperiode** Eks. : En medarbejder med længere opsigelsesperiode melder sig syg umiddelbart efter at være blevet opsagt. Arbejdsgiver ønsker dokumentation i form af en friattest for, at sygdommen er reel.

**Sygemelding i ferie** Eks.: En medarbejder ringer og sygemelder sig på sin første feriedag, og arbejdsgiver har ikke tiltro til, at der er tale om reel sygdom. Arbejdsgiver beder om, at medarbejderen indhenter en lægeerklæring som dokumentation for sygdom.

**Ved længerevarende sygdom som opfølgning på en mulighedserklæring.** Eks. : En medarbejder som har været sygemeldt gennem længere tid og som tidligere har fået udarbejdet en mulighedserklæring, er fortsat sygemeldt på fuld tid. Arbejdsgiver ønsker en erklæring om, hvorvidt der er tale om sygdom, og om det i bekræftende fald skønnes at være længerevarende, for bedre at kunne vurdere behovet for en vikar og planlægge i forhold til en evt. afskedigelse.

# Opsigelse på grund af sygdom

## Kan arbejdsgiver opsige på baggrund i sygdom?

- Arbejdsgiver kan opsige med baggrund i sygdom, men det vil kræve, at der er gjort noget inden opsigelsen. Særligt hvis der er tale om en funktionær.
- Det kan være **udarbejdelse af mulighedserklæring** eller en konkret **fastholdelsesplan**.
- Virksomhedens drift skal sammenholdes med udsigten til, at medarbejderen bliver raskmeldt.

# Opsigelse på grund af sygdom

## Hvad kan der lægges vægt på?

- Længden på medarbejderens sygefravær
- Hvor store **driftsmæssige gener** sygemeldingen har for virksomheden
- Virksomhedens driftsmæssige **begrundelse for opsigelse**
- Hvad har virksomheden **af dokumentation for forløb?**
- Prognose for **tilbagevending, herunder lægelige vurderinger**, anvendelse af attester og erklæringer
- Hvad har arbejdsgiver gjort for at kunne **tilpasse?**
- Skyldes sygemeldingen en **arbejdsskade?**
- Hvilken **anciennitet** har medarbejderens i organisationen?
- Hvad har medarbejderen selv gjort ift. helbredelse eller det modsatte?



# 120-dages reglen

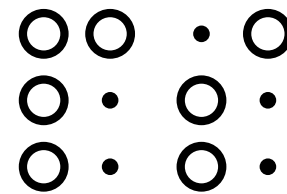
## Sagligt at opsiges på baggrund af 120-dages reglen

- Skal være skriftligt aftalt i ansættelseskontrakten (FUL § 5)

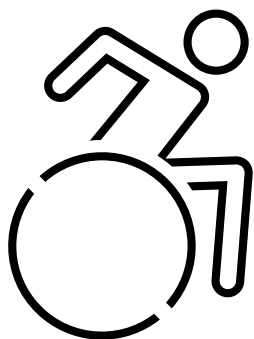
### Betingelser:

- 120 sygedage med løn under sygdom indenfor 12 på hinanden følgende måneder.
- Ved fuldtidssygefravær tælles også weekender/arbejdsfri dag med i opgørelsen af de 120 sygedage.
- Opsigelsen skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage og mens funktionæren fortsat er syg.

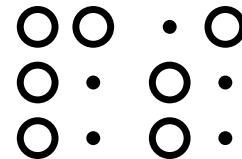




# Medarbejdere med varig funktionsnedsættelse/handicap



- Arbejdsgiver har en særlig tilpasningsforpligtelse, hvis der er tale om et handicap.
- **Kronisk eller langvarig lidelse, der medfører en funktionsnedsættelse.**
- Medarbejderen kan ikke opsiges, hvis arbejdsgiver ikke har overholdt sin tilpasningsforpligtelse. Arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse er relevant, **når vedkommende er bekendt med eller bør være bekendt med handicap.**



# HANDICAP

- Kan dog opsiges hvis medarbejderen ikke er **kompetent, egnet eller disponibel** for jobbet.
- Lægesekretæren med øresygdom kunne opsiges, da medarbejderen ikke var kompetent, disponibel og egnet, og Landsrettens afgørelse var, at det ikke var muligt at etablere skåneforanstaltninger. Der var heller ikke pligt til at foretage en omorganisering af arbejdet, hvorfor arbejdsgiver ikke havde undladt at opfylde sin tilpasningsforpligtelse.



SE NÆSTE SLIDE

# Afgørelse fra Østre Landsret den 28. februar 2020 - ikke i strid med forskelsbehandlingsloven at afskedige hørehandicappet lægesekretær

- A var ansat som lægesekretær på en hospitalsafdeling.
- A havde en hørelidelse, som indebar, at hun fik svimmelhedsanfald. **Lidelsen var kronisk og fremadskridende.**
- Efter 9 års ansættelse måtte arbejdsgiver konstatere, at lægesekretæren **med alle relevante hjælpemidler kun i begrænset omfang kunne varetage telefonbetjening og skrivning efter lyddiktat, som er kernefunktioner for en lægesekretær.**
- Ledelsen i virksomheden fandt, at en **omlægning af arbejdet**, så lægesekretæren alene skulle have det ikke-hørekrævende arbejde, ville indebære **en uacceptabel belastning af hendes kolleger**, som ville komme til at sidde med alle de belastende og krævende arbejdsopgaver.
- Lægesekretæren blev herefter opsagt.

# Afgørelse fra Østre Landsret den 28. februar 2020 - ikke i strid med forskelsbehandlingsloven at afskedige hørehandicappet lægesekretær

- Arbejdsgiver har en **tilpasningsforpligtelse** i henhold til forskelsbehandlingslovens §2
- Østre Landsret fandt i sagen, at i henhold til tidligere praksis kan **der ikke kræves ansættelse, forfremmelse eller fortsat ansættelse af en person, der ikke er kompetent, egnet og disponibel til at udføre de væsentlige funktioner** i forbindelse med den pågældende stilling med de eventuelt påkrævede tilpasninger. arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse i henhold til forskelsbehandlingslovens §2.
- Landsretten udtalte, at tilpasningsforpligtelsen efter forskelsbehandlingslovens § 2 ikke indebar en pligt for ansættelsesmyndigheden til at **samle ikke-hørekrævende opgaver fra andre teams eller afdelinger i en stilling**, som lægesekretæren kunne varetage, herunder eventuelt **som et fleksjob**, idet der i så fald ville være tale om **etablering af en ny stilling** med andre funktioner end dem, som væsentligst karakteriserer arbejdet som lægesekretær.
- Afskedigelsen var derfor ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.

# Sygefraværspolitik



- Sygemelding fra ansatte – hvornår, hvordan og til hvem?
- Hvordan skal der kommunikeres under sygefraværet? Hvordan indkaldes medarbejderen til møder m.v.
- Dokumentation for sygdom, evt.
  - Tro- og love erklæring,
  - Friattest, og evt. varighedserklæring (efter 14 dages fravær)
- Sygefraværssamtale
  - Ved forventet sygefravær i mere end 4 uger. Afholdes inden for de første 4 ugers fravær.
  - Ved en medarbejders hyppige og enkeltstående sygedage med en bestemt rytme i fraværet og ved flere kortvarige perioder.
- Præcisering af medarbejderens pligt til at besvare henvendelser fra kommunen under sygefraværet og konsekvensen hvis virksomheden mister refusionen som følge af medarbejderens manglende iagttagelse af forpligtelserne.
- Medarbejderens mulighed for en Fastholdelsesplan
- Virksomhedens krav om udarbejdelse af Mulighedserklæring
- Beskriv for medarbejderen hvornår aktiviteterne/dokumentationen kræves. Og beskriv hvad medarbejderen kan blive bedt om at svare på.
- Beskriv at der bliver taget referat af møderne.
  
- Refusion – husk at få det dokumenteret



**TAK FOR I DAG**

**Næste jura update er den 13. maj 2026 kl. 11.00**