



HR-JURA Update

10. december 2024
V/Rie Nielsen

Velkommen

Agenda

- **Ansættelsesretlige nyheder**

Forslag til emner:

Fleksjobordningen ?

- 
- Hvor mangler I viden?



Emner 2025

Januar:	Ændringer i ansættelsesforholdet
Februar:	Procedure ved sygefravær
Marts:	Status på direktivet om længennemsgtighed
April:	Medarbejdere med særlig beskyttelse – evt. fokus på fleksjobordningen
Maj:	Politik for barsel og omsorgsdage
Juni:	Ferie og øvrigt fravær



Juridisk rådgiver

- Uddannet Cand.merc. Jur.
- Speciale i ansættelsesret og GDPR
- CIPP-E certificeret databeskyttelsesrådgiver
- Rådgiver danske virksomheder indenfor GDPR og personalejura

Rådgivning for DANSK HR's medlemmer
Telefon: +45 28 97 74 11
Telefontid for gratis juridisk rådgivning:
Mandag til fredag kl. 10.00 - 12.00.



Hvordan finder jeg de her slides?



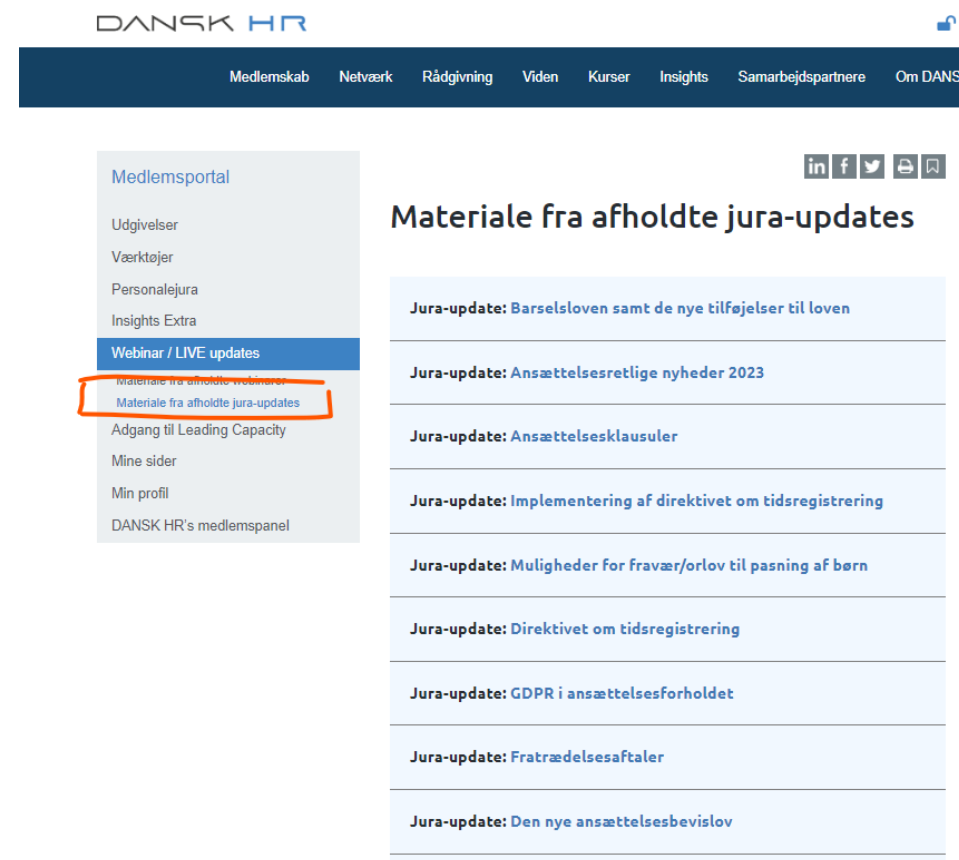
onering
præcision
POLITIKEN ANNONCER
Anonitormedier

Dansk HR anbefaler Garudas
personprofiler og konsulenttydelser
Læs om dem her

AZETS

WHAT
WORKERS
WANT 2024
entidens arbejdsplads

Sympa



Tilbageblik på 2024

Vigtige lovændringer

- Afskaffelsen af Store bededag som helligdag
 - Kompensation til lønmodtagerne

- Ændringer i barselsloven
 - LGBT+ familier får mulighed for at de 2 retlige forældre til børn født den 1. januar 2024 eller senere kan dele orloven med op til 2 sociale forældre. Det gælder de orlovsuger, som ikke er øremærkede, og som derfor kan overdrages. Dvs. Barselorloven kan fordeles mellem 4 forældre.
 - Soloforældre eller enlige forældre kan fortsat afholde al orloven dvs. Op til 46 ugers orlov. Gælder både for solomødre og solofædre. Soloforældre til børn født den 1. januar eller senere får desuden mulighed for at overdrage den overførbare orlov til et nærtstående medlem, eksempelvis søskende, bedsteforældre.
 - Ekstra orlov til tvillingefamilier – samme rettigheder som familier til trillinger, firlinger m.v. Dvs ret til 26 ekstra ugers orlov med barselsdagpenge.

- Krav om lønmodtageres tidsregistrering
 - Arbejdsgiver skal stille et tidsregistreringssystem til rådighed for medarbejderne. Metodefrihed, dog et objektivt, tilgængeligt og pålideligt system.
 - Tidsregistreringer skal gemmes i 5 år.
 - Medarbejderne kan få indsigt i tidsregistreringer.
 - Daglig arbejdstid skal registreres
 - Selvtilrettelæggere kan undtages.

Lovprogram 2024-2025

➤ Kønsbalanceloven

- Formål: **opnå en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd blandt ledelsesmedlemmer i store børsnoterede aktieselskaber.** Det skal sikres at **40 % af medlemmerne** i øverste ledelsesorgan tilhører det underrepræsenterede køn

➤ Ændring af lov om udstationering af lønmodtagere og af udlændingeloven

- Formål: **bekæmpe brugen af illegal arbejdskraft** ved indførelse af **krav om fremvisning af legitimation** samt flere oplysningskrav i Registret for Udenlandske Tjenesteydere (RUT)

➤ Lov om indkvartering af ansatte

- Formål: sikre **mindstekrav til boligforholdene**, når ansatte får stillet bolig til rådighed af arbejdsgivere.

➤ Ændring af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, integrationsloven m.v.

- Formål: **sikre arbejdspligt for borgere, der ikke opfylder opholdskravet og beskæftigelseskravet i kontanthjælpsystemet.** Borgerne har som udgangspunkt **arbejdspligt i op til 37 om ugen** f.eks. i ansættelse med løntilskud, nytteindsats eller virksomhedspraktik.

Lovprogram 2024-2025

➤ Ændring af sygedagpengeloven

- Formål: **Forenkling af sygedagpengesystemet**

➤ Ændring af lov om organisering og understøttelse af beskæftigelsesindsatsen m.v.

- **Oprettelse et nyt Arbejdsmarkedsråd.** Rådet skal drøfte forhold inden for beskæftigelsesområdet og arbejdsmiljøområdet og det vil bestå af arbejdsmarkedets parter. Der lægges derved også op til at de **nuværende 11 råd under Beskæftigelsesministeriets område nedlægges.**

➤ Ændring af arbejdsmiljøloven

- Formål: give Arbejdstilsynet hjemmel til at kunne **træffe afgørelser om entreprenørstop på byggepladser.** Det angår situationer, hvor **virksomheder gentagende gange har brudt arbejdsmiljøloven** og derved har **udsat de ansatte for en betydelig risiko for sundhed og sikkerhed.**

Lovprogram 2024-2025

- Ændring af love om arbejdsmiljø, arbejdsskadesikring, Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter og lov om mægling i arbejdsstridigheder
 - Formål: nedlæggelse af arbejdsmiljøcertifikatordningen og **regulering af oplysningspligten og retten til indsigt iht. GDPR samt at give hjemmel til direkte kommunikation til ansatte og andre målgrupper om arbejdsmiljømæssige spørgsmål m.v.**
- Lov om arbejdstid for mobile lønmodtagere på fartøjer på indre vandveje
 - Formål: **implementering af regler om arbejdstid.**
- Ændring af lov om ligestilling af kvinder og mænd og lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse m.v.
 - Formålet er at **forenkle ligestillingslovens indberetningskrav til offentlige myndigheder** m.v. Og at frigive ressourcer for kommuner, regioner og statslige institutioner samt lette administrationen.
 - Forslag om at indføre en **bagatelgrænse for hvilke institutioner, der er forpligtet til at opstille måltal for kønssammensætningen i eks. Bestyrelser** samt ændre indberetningsperioden for bla. Måltal til hvert andet år samt afskaffe ligestillingsredegørelsen.

Vigtige afgørelser

- 120-dages reglen
 - Hvornår skal en opsigelse tidligst gives?
 - Hvornår skal en opsigelse senest gives?
- Deltidsansattes ret til overtidsbetaling
- Forskelsbehandling af tidsbegrænsede ansatte
- Fleksjobbers ret til at kende til den relevante sammenlignelige overenskomst ved ansættelse i ikke overenskomst dækket virksomhed
- Opsigelse af medarbejder med ´handicap
- Whistleblowerordning





Domme og afgørelser

Domme og afgørelser

120 dages reglen

Rettens fortolkning af hvad der forstås ved:

Opsigelsen skal ske efter

”Udløbet af den 120. sygedag”

- Hvornår kan vi tidligst opsige ?

Opsigelsen skal ske

”i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage”

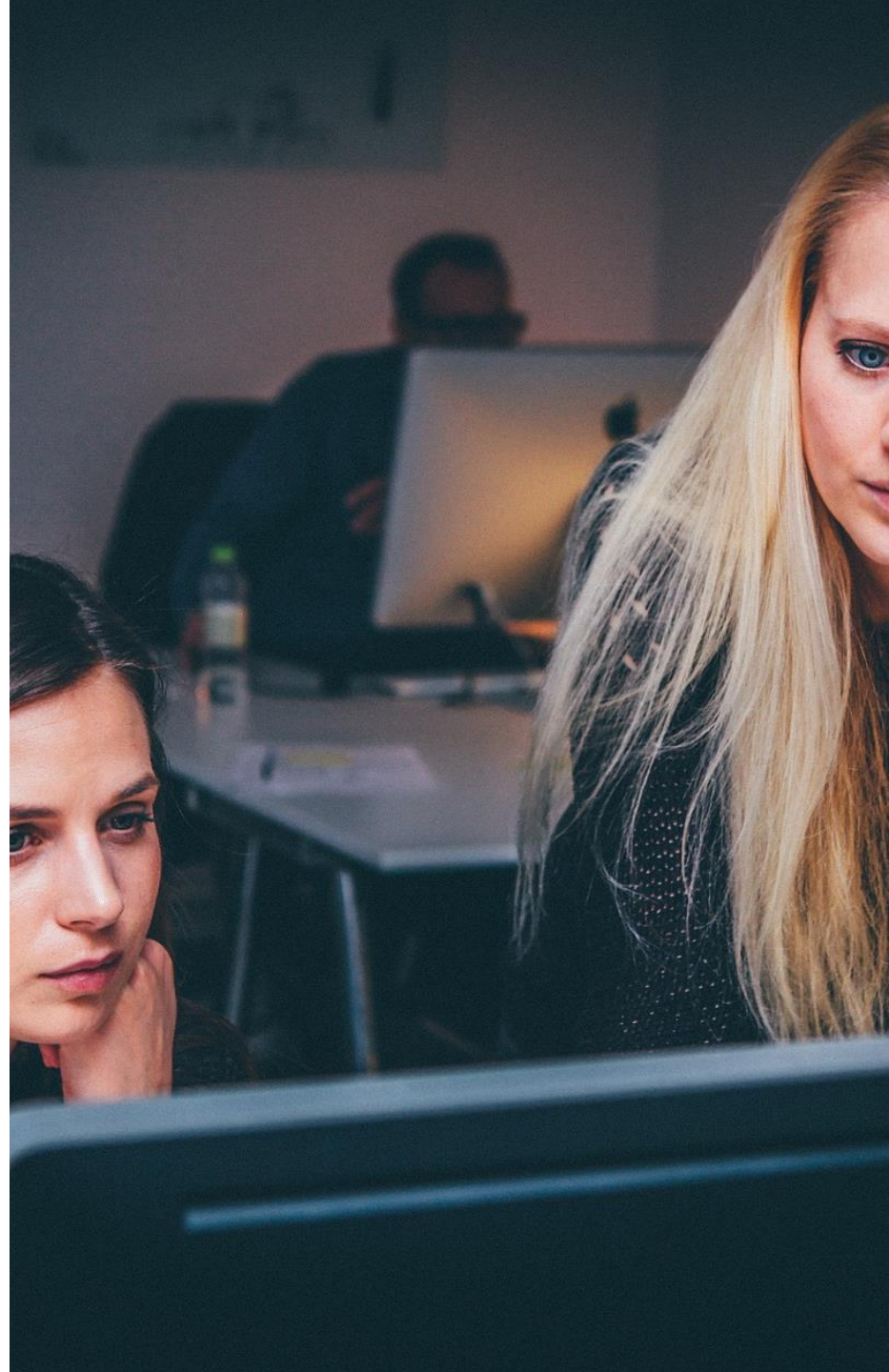
- Hvornår skal vi senest opsige?

Domme og afgørelser

Østre Landsret afgørelse af 19. september 2024 – 120 dages reglen

- I medfør af FUL § 5, stk. 2, kan en arbejdsgiver og en funktionær aftale, at funktionæren kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, hvis funktionæren inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i 120 dage. Kravet er at 120 dages reglen er aftalt i ansættelseskontrakten.
- En betingelse for at bruge 120-dages reglen er at den gives **i umiddelbar tilknytning til udløbet af den 120. sygedag** og mens funktionæren stadig er syg.

HVORNÅR ER UDLØBET AF DEN 120. SYGEDAG?



Domme og afgørelser

Østre Landsret afgørelse af 19. september 2024 – 120 dages reglen

- I sagen var der indgået aftale om at medarbejderen kunne opsiges med forkortet varsel efter 120 dages reglen.
- Medarbejderens normale arbejdstid var mellem 8.30 og 15.00 på alle arbejdsdage.
- Medarbejderen havde i perioden indtil sygemeldingen haft ca. 40 timers overarbejde.
- Virksomheden opsagde den 7. juni 2023 medarbejderen. Parterne var enige om at opsigelsesdagen udgjorde den 120 sygefraværdsdag i en periode på 12 sammenhængende måneder, hvor medarbejderen havde fået løn fra virksomheden.
- Østre Landsret skulle tage stilling til fortolkningen af ”**Udløbet af de 120 sygedage**”, herunder om en opsigelse tidligst skulle afgives på 121. dagen, eller alternativt på hvilket tidspunkt på selve den 120. sygedag opsigelsen skulle være afgivet for at sikre at opsigelsen var givet efter ”udløbet af de 120 sygedage”





Domme og afgørelser

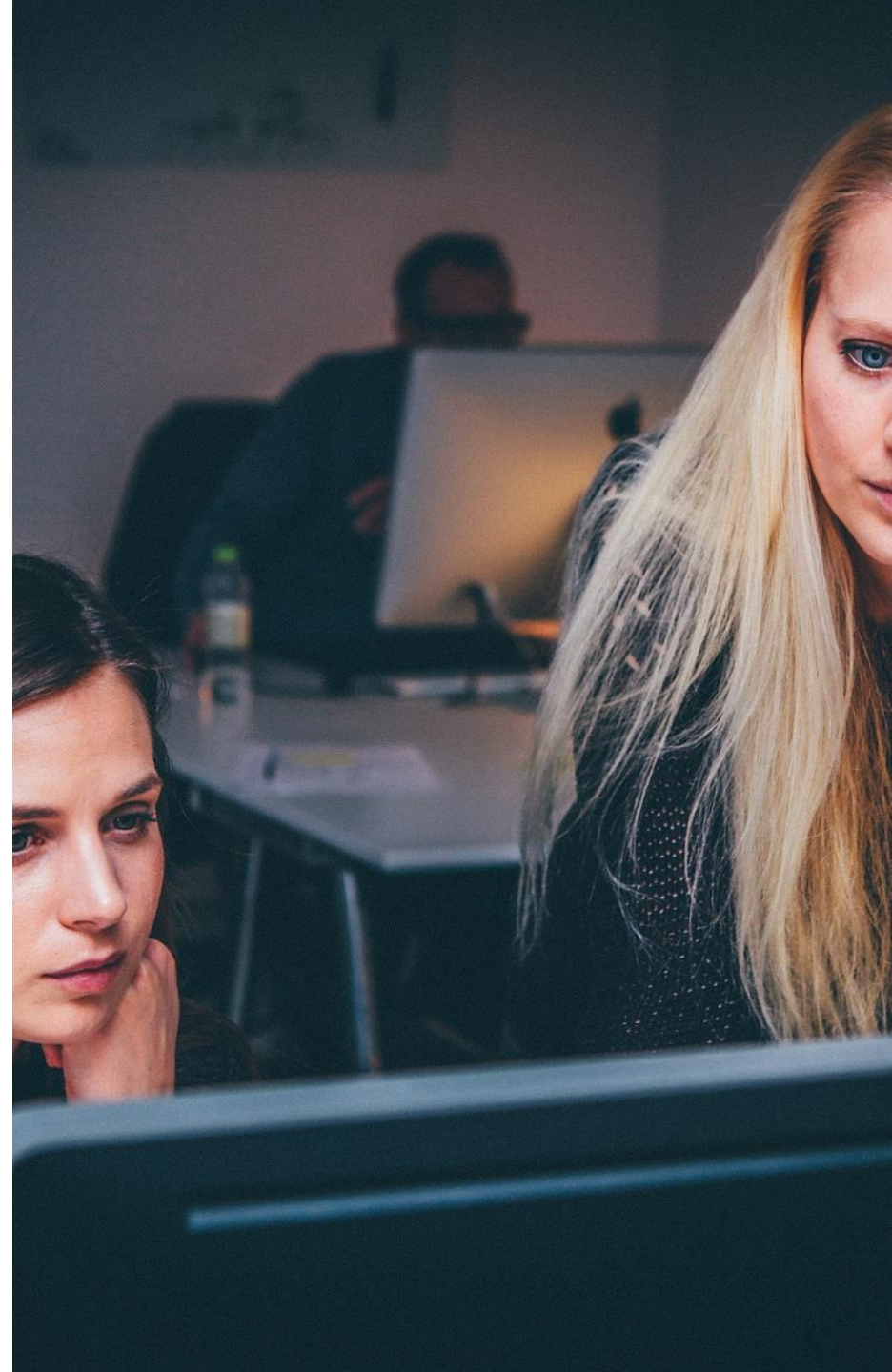
Østre Landsret afgørelse af 19. september 2024 – 120 dages reglen

- Landsretten kom, ligesom byretten frem til, at der skulle lægges vægt på det **tidspunkt, hvor opsigelsen var sendt til funktionæren**. Retten fandt det bevist, at opsigelsesbrevet fra virksomheden var underskrevet den 7. juni 2023 kl. 15, og at brevet var indleveret til PostNord samme dag kl. 16.41.
- Landsretten fandt det bevist at indleveringen af brevet var afgivet efter ophør af medarbejderens normale arbejdstid (8.30 – 15.00) den 7. juni.
- Opsigelsen kom frem til til medarbejderen den 9. juni, dvs. på den 122. sygedag, hvor medarbejderen stadig var syg. Landsretten bemærkede ligeledes at **medarbejderens overarbejde i en periode på 3-4 måneder ikke kunne ændre på hvornår medarbejderens normale arbejdstid lå**.
- **Opsigelsen var derfor afgivet rettidigt.**

Domme og afgørelser

Højesterets dom af 19. december 2023

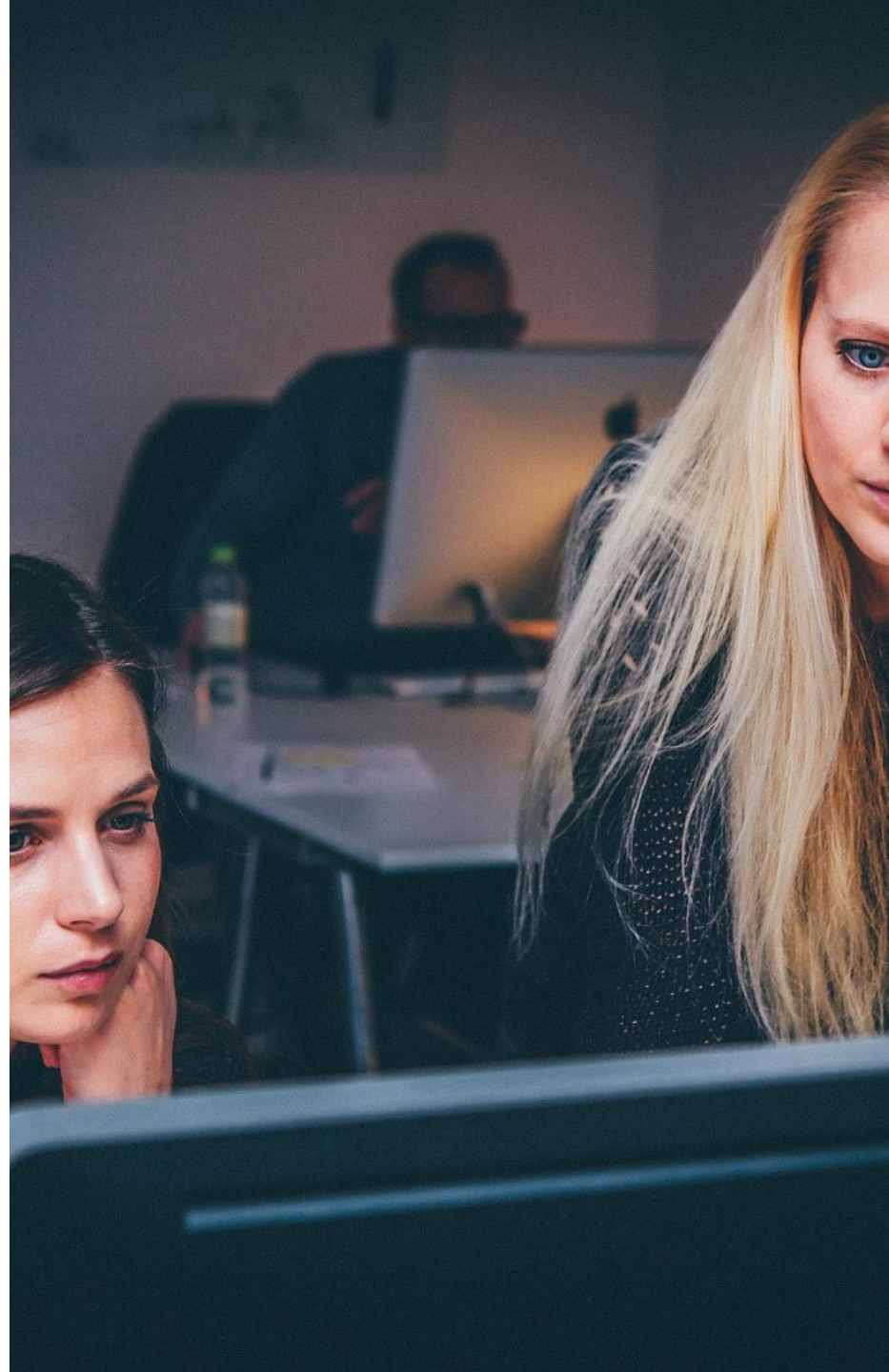
- Højesteret slår fast, at der er en tidsmæssig begrænsning i adgangen til at opsiges med forkortet varsel, således at betingelsen om, at **opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage**, skal forstås således, at en opsigelse i almindelighed skal ske **tidligere end 10 kalenderdage efter udløbet af de 120 sygedage**.
- Hvis arbejdsgiver **ikke har udnyttet retten til opsigelse med forkortet varsel** inden for denne frist på i almindelighed under 10 kalenderdage efter udløbet af de 120 sygedage, vil arbejdsgiveren ikke kunne opsiges med forkortet varsel, **hvis der er indtrådt 120 nye sygedage inden for 12 på hinanden følgende måneder**.



Domme og afgørelser

Højesterets dom af 19. december 2023

- Højesteret udtalte, at hvis funktionæren efter udløbet af de 120 sygedage har raskmeldt sig og genoptaget arbejdet, men på opsigelsestidspunktet er blevet syg igen, vil en opsigelse i henhold til 120 dages reglen være gyldig, **hvis opsigelsen sker inden for fristen på i almindelighed under 10 kalenderdage efter udløbet af de 120 sygedage.**



EU-domstolen

Ny principiel dom af den 29. juli 2024 – Deltidsansatte - ret til betaling for overtid

Jf. Deltidsloven må deltidsansatte **ikke behandles mindre gunstigt** end fuldtidsansatte i sammenlignelige stillinger, medmindre denne forskelsbehandling kan **begrundes objektivt**.

I Danmark er det **et almindeligt princip**, at deltidsansatte, der arbejder ud over deres normale timer, kompenseres med en timeløn, der svarer til deres sædvanligt timeløn. Og såfremt der er en ordning for fuldtidsansatte på 37 timer med betaling for udført overarbejde, vil deltidsansatte **typisk først have ret til overarbejdsbetaling, hvis de har haft arbejdstimer ud over de 37 timer om ugen**.

Denne principielle dom fra EU-domstolen kan ændre på dette.

EU-domstolen

Sagen kort: 2 påstande

- 2 kvindelige medarbejdere nedlagde påstand om at deres normale timeløn for overarbejde, var **i strid med forbuddet i EU's rammeaftale om deltidsarbejde mod at behandle deltidsansatte mindre gunstigt** end sammenlignelige fuldtidsansatte. De krævede derfor ved en tysk domstol **efterbetaling for deres ekstra arbejdstimer med samme takst, som var gældende for fuldtidsansatte, der havde udført overarbejde.**
- De 2 kvindelige medarbejdere fremførte ligeledes påstand om at de **forskellige kompensationsregler for hhv. fuldtids- som deltidsansatte** medarbejdere også indebar, at de var blevet udsat for **indirekte forskelsbehandling** på grund af køn i strid med EU- ligeløns direktivet. Baggrunden for deres påstand var, at **andelen af kvindelige deltidsansatte i betydelig grad oversteg andelen af mandlige deltidsansatte**, hvorfor de 2 medarbejdere mente at have krav om godtgørelse for forskelsbehandling. (52,78 % af medarbejderne er deltidsansatte, heraf 84,74% er kvinder og 15,78 er mænd)

EU-domstolen

EU-domstolens afgørelse

- De 2 kvindelige **medarbejdere fik medhold i den første påstand** om at ordningen hvorefter deltidsansatte kun skal have overarbejdsbetaling for arbejdstimer, der ydes ud over den normale arbejdstid for fuldtidsansatte (37 timer) i sammenlignelige stillinger, er udtryk for forskelsbehandling eller **udtryk for en mindre gunstig behandling, som ikke kan begrundes objektivt.**
- I forhold til om reglen om overarbejdsbetaling indebar indirekte forskelsbehandling på grund af køn, blev det afgjort at det potentielt er tilfældet, hvis det kan dokumenteres, at reglen ufordelagtigt påvirker et større antal kvinder end mænd. **Det er ikke antallet af mænd og kvinder, men måden reglerne er udformet på** og den potentielle negative påvirkning af kvinder.

EU-domstolen

EU-domstolens afgørelse i tidsbegrænsede ansattes krav om løntillæg.

- Tidsbegrænsede ansatte på en spansk skole **fremSATTE krav om samme løntillæg som fastansatte**, eftersom de udførte det **samme arbejde** og havde de **samme kvalifikationer** og den eneste forskel derfor var deres ansættelsesform.
- En ordning på en spansk skole krævede, at lærere var fastansatte, før de kunne få et **månedligt løntillæg**, hvis de blev vurderet positivt efter skolens vurderingsplan. For at kunne blive vurderet var det et krav, at man som lærer **havde været fastansat i 5 år**.
- Skolen begrundede forskellen i, at der blev **stillet færre krav til ansættelsen af tidsbegrænsede ansatte**, og at det ville være omvendt forskelsbehandling af de fastansatte lærere, hvis de tidsbegrænsede ansatte lærere, også fik tillægget.
- **EU-domstolens afgørelse: Lærerne udførte det samme arbejde. Skolen stillede de samme krav til kvalifikationer og erfaringer til de tidsbegrænsede ansatte. Derfor forskelsbehandling af de tidsbegrænsede ansatte, da der ikke var en objektiv begrundelse for forskelsbehandlingen.**

Fleksjobbers rettigheder

Vestre landsret september 2024

Arbejdsgivers oplysningspligt i forhold til vilkår i tilsvarende overenskomst.

- Vestre Landsret har slået fast, at det er muligt for en **ikke-overenskomstdækket virksomhed** og en medarbejder i fleksjob **at aftale fravigelser** fra den relevante, sammenlignelige overenskomst, hvis der findes en sådan.
- Hvis fleksjobberen ikke er blevet gjort bekendt med, hvilken overenskomst der er den sammenlignelige, har vedkommende dog **mindst krav på de rettigheder, der følger af overenskomsten**.
- Det fremgår af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, at hvis en **ikke-overenskomstdækket virksomhed ansætter en medarbejder i fleksjob**, skal vilkårene for ansættelsesforholdet tage udgangspunkt i en relevant, sammenlignelig overenskomst, hvis en sådan findes. Det følger desuden af forarbejderne til loven, at det er muligt at fravige overenskomstens vilkår ved en aftale mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.



Fleksjobbers rettigheder

Vestre landsret september 2024

- Den konkrete sag Sagen angik spørgsmålet, om en medarbejder ansat i fleksjob på en ikke-overenskomstdækket virksomhed havde krav på **efterbetaling af pensionsbidrag**.
- Ved ansættelsens begyndelse havde arbejdsgiveren tydeligt tilkendegivet, at **der ikke var tilknyttet en pensionsordning til ansættelsen**, hvilket medarbejderen havde accepteret. Arbejdsgiveren og medarbejderen havde ikke drøftet, hvorvidt der fandtes en **relevant, sammenlignelig overenskomst**. Medarbejderens fagforening mente, at ansættelsesforholdet burde have taget udgangspunkt i en konkret **overenskomst, der indeholdt en obligatorisk bestemmelse om en pensionsordning**, og at medarbejderen derfor havde krav på efterbetaling af pension.
- Byretten fandt, at medarbejderen **burde have været gjort bekendt med, hvilken overenskomst der var den sammenlignelige, før der kunne aftales fravigelser til den**. Medarbejderen var dog blevet oplyst om, at der ikke ville blive tilknyttet en pensionsordning til ansættelsesforholdet. Retten fandt det ikke sandsynliggjort, **at resultatet ville være blevet et andet, hvis arbejdsgiveren havde oplyst til medarbejderen, at der i den sammenlignelige overenskomst var et vilkår om pensionsbidrag**. Dette skyldtes, at arbejdsgiveren havde sagt, at der ikke kunne tilknyttes pensionsordning til ansættelsesforholdet. **Arbejdsgiveren blev derfor frifundet.**
- **Sagen blev anket til landsretten, der omgjorde byrettens dom. Landsretten lagde vægt på, at pligten til at tage udgangspunkt i en relevant, sammenlignelige overenskomst må betyde, at medarbejderen skal gøres bekendt med, hvilken overenskomst der er den sammenlignelige, da medarbejderen ellers ikke kan tage stilling til, om vedkommende er indforstået med at fravige overenskomsten.**
- Konsekvensen ved, at medarbejderen ikke var blevet gjort bekendt med, hvilken overenskomst der skulle tages udgangspunkt i, måtte ud fra et beskyttelseshensyn herefter være, at medarbejderen under sin ansættelse mindst havde haft de rettigheder, der fulgte af overenskomsten, herunder indbetalingen af pensionsbidrag. Virksomheden blev derfor pålagt at efterbetale et beløb svarende til pensionsindbetaling for ansættelsesperioden til medarbejderen.



Opsigelse af medarbejder med ADHD

Byretten i Aarhus – 6. marts 2024

Retten i Aarhus har afgjort, at en it-udviklers ADHD-diagnose **ikke var et handicap**, og at det var sagligt at opsi­ge ham på grund af virksomhedens økonomi og nedlæggelse af stillingen.

Sagen: ADHD og Stress sygemelding

Medarbejderen blev ansat som Senior Software Developer (udvikler) og blev efter ca. to år forfremmet til Software Development Manager (mellemlider). Medarbejderen havde **på opsigelsestidspunktet været ansat i ca. fire år**.

Da medarbejderen havde været ansat i ca. fire år, **sygemeldte han sig med stress**. Der blev i den sammenhæng udarbejdet en **mulighedserklæring, hvor medarbejderens funktionsnedsættelser blev beskrevet med symptomer som f.eks. koncentrationsbesvær, der havde en tilknytning medarbejderens ADHD-diagnose**. Mulighedserklæringen blev aldrig underskrevet, og der blev lavet en ny, som ikke nævnte medarbejderens diagnose.

En læge attesterede efterfølgende, at **fraværet havde en forventet varighed på 12-16 uger**.

Opsigelse af medarbejder med ADHD

Byretten i Aarhus – 6. marts 2024

Sagen: Fratrædelsesaftale og opsigelse

Den enhed, som medarbejderen var ansat i, **levede ikke op til budgetterne**. Grundet enhedens økonomiske situation tilbød virksomheden kort tid efter lægens attesting medarbejderen en fratrædelsesaftale. **Baggrunden for fratrædelsesaftalen var et manglende match mellem medarbejderens og virksomhedens forventninger til samarbejdet og havde dermed ikke tilknytning til sygdommen.**

Virksomheden anførte også i begrundelsen, at **stillingen ville blive nedlagt**, og at den derfor ikke ville blive genbesat.

Fratrædelsesaftalen blev dog ikke underskrevet af medarbejderen, og derfor valgte virksomheden ugen efter at opsiges ham. Opsigelsen var begrundet med, at stillingen blev nedlagt som følge af utilfredsstillende resultater, og at der ikke var overensstemmelse mellem virksomhedens og medarbejderens forventninger til samarbejdet. **Medarbejderen var på opsigelsestidspunktet stadig sygemeldt på grund af stress.**

Opsigelse af medarbejder med ADHD

Byretten i Aarhus – 6. marts 2024

Sagen: ADHD og handicap?

Efter opsigelsen påstod medarbejderen, at han som følge af **ADHD-diagnosen havde et handicap, og at dette handicap var årsag til opsigelsen.**

Retten i Aarhus fandt det dog ikke bevist, at medarbejderen led af ADHD i en sådan grad, at han på opsigelsestidspunktet var omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven.

Retten lagde vægt på, at medarbejderen havde passet og udført sit arbejde uden særlige tilpasninger frem til tidspunktet for diagnosticeringen, og at der ikke var lægelig dokumentation for, at fraværet måtte forventes at være langvarigt.

Opsigelse af medarbejder med ADHD

Byretten i Aarhus – 6. marts 2024

Sagen: Saglig begrundelse for opsigelsen?

På grund af **den økonomiske situation** ville virksomheden fremover **bruge færre interne timer på ledelse og flere timer på arbejde, som kunne faktureres til kunderne**. Medarbejderen var blevet **udvalgt ud fra antallet af udfakturerede timer** og antal medarbejdere i reference.

Retten gav i den sammenhæng virksomheden medhold i, at der blev foretaget en **saglig vurdering af, hvilken mellemlider virksomheden bedst kunne undvære**.

Dertil lagde retten til grund, at resultaterne i enheden var dårligere end resultaterne i de andre sammenlignelige enheder i virksomheden.

Retten fandt herefter ikke grundlag for at tilsidesætte virksomhedens skøn, og opsigelsen af medarbejderen ansås dermed for sagligt begrundet.

Whistleblower tilkendt godtgørelse for repressalier

Københavns Byret den 2. oktober 2024

Whistleblower blev tilkendt en godtgørelse på 100.000 kr. – svarende til ca. 2 måneders løn – for repressalier. Repressalierne bestod i **fratagelse af en række arbejdsopgaver**, uden at der konkret var tale om en degradering. Retten fandt, at **en efterfølgende opsigelse ikke var begrundet i repressalier**.

Sagen:

I april 2022 foretager en medarbejder hos Københavns Kommune en indberetning til kommunens whistleblowerordning vedrørende **mistanke om lovbrud i kommunens udbudspraksis**, der foregik via et specifikt IT-system. Medarbejderen havde haft det **tekniske systemejerskab og ansvaret for IT-systemet igennem en længere årrække og brugte størstedelen af sin arbejdstid på systemet**. Medarbejderen havde før indberetningen tillige mundtligt gjort ledelsen opmærksom på problemstillingen på et møde og skriftligt via e-mail.

Whistleblower tilkendt godtgørelse for repressalier

Medarbejderen fratages arbejdsopgaver uden varsel og uden kritik.....

Ultimo juni 2022 blev medarbejderen **frataget det tekniske systemejerskab til IT-systemet, som blev flyttet til to andre og nyere medarbejdere**. Dette skete **uden forudgående varsel og uden kritik** af medarbejderens opgavevaretagelse med systemet. Efterfølgende blev medarbejderen **sygemeldt i en længere periode og senere opsagt**.

Sagens tvistepunkter vedrørte dels spørgsmålet om, hvorvidt whistlebloweren **havde lidt en ulempe ved fratagelsen af opgaverne**, og dels spørgsmålet om, hvorvidt dette havde en sådan **sammenhæng med indberetningen**, at der var tale om **repressalier i lovens forstand**.

Whistleblower tilkendt godtgørelse for repressalier

En whistleblower må ikke udsættes for repressalier.....

Ifølge whistleblowerordningen må en whistleblower ikke udsættes for repressalier som følge af at have indberettet i overensstemmelse med lovens regler.

”Repressalier” defineres som **enhver direkte eller indirekte handling eller undladelse, der finder sted i en arbejdsrelateret sammenhæng, og er en følge af intern eller ekstern indberetning eller af offentliggørelse, og som forårsager eller kan forårsage whistlebloweren uberettiget skade**. Begrebet ”repressalier” kan ifølge whistleblowerlovens forarbejder også omfatte **overførsel af opgaver**.

Whistleblowere, der er blevet udsat for repressalier som følge af en indberetning, har **krav på godtgørelse**. Whistlebloweren skal bevise, at denne har foretaget en indberetning og været udsat for ”ulempe”. Hvis whistlebloweren løfter den bevisbyrde, så påhviler det modparten at bevise, at ulempen ikke udgør repressalier som følge af indberetningen.

Whistleblower tilkendt godtgørelse for repressalier

Byrettens konklusion:

Retten udtalte først og fremmest, at begrebet ”ulempe” ligeledes kan omfatte overførsel af opgaver.

Retten vurderede at **fratagelsen af arbejdsopgaverne og ansvaret for IT-systemet havde karakter af en ulempe for medarbejderen**. Retten fandt desuden, at **kommunen *ikke* havde bevist, at fratagelsen af opgaverne ikke var en konsekvens af whistleblowerindberetningen**. Der var derfor **tale om repressalier i lovens forstand.**

I vurderingen lagde retten blandt andet vægt på **den nære tidsmæssige sammenhæng** mellem indberetningen og ledelsens beslutning om opgavefratagelse samt ledelsens viden om whistleblowerens identitet.

Retten fandt det **ikke tilstrækkeligt bevist, at medarbejderens sygemelding i sin helhed var en følge af repressalier**. Den opsigelse, der blev et resultat af den langvarige sygemelding, **var derfor ikke en konsekvens, som medarbejderen var beskyttet mod i medfør af whistleblowerloven. *****

Medarbejderen blev – efter en samlet vurdering – **tilkendt en godtgørelse på 100.000 kr (2 måneders løn)**., hvor retten lagde vægt på karakteren af ledelsens handlinger og den for medarbejderen påførte ulempe.

Whistleblower tilkendt godtgørelse for repressalier

*** Bemærkninger:

Medarbejderen **får tilkendt godtgørelse for repressalier** (fratagelse af opgaver) da det blev bevist at det kunne henvises til indberetning til whistleblowerordning.

Medarbejderen kunne dog **ikke løfte bevisbyrden for at opsigelsen var en følge af indberetningen til whistleblowerordningen**. Dvs. at medarbejderen ikke lægefagligt kunne dokumentere en årsagssammenhæng mellem repressallierne og det lange sygefravær (som Kommunen begrundede opsigelsen med) Og kunne ikke bevise at opsigelsen var i strid med whistleblowerloven, hvor godtgørelsesniveauet ville kunne have været mellem 6-12 måneders løn, afhængig af anciennitet.

Spørgsmål



Spørgsmål ?