



HR-JURA Update

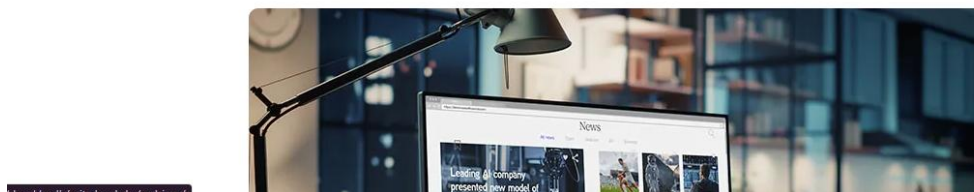
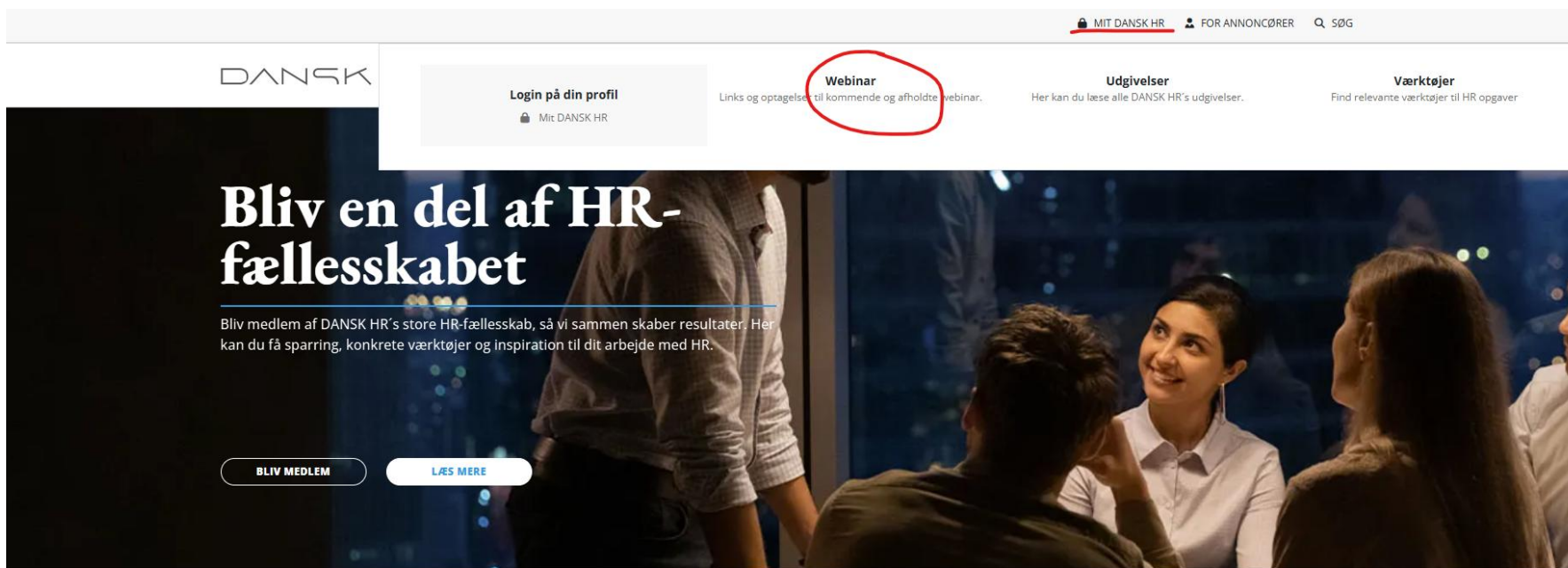
11.december 2025
V/Rie Nielsen

Emner 2025/26

December:	Ansættelsesretlige nyheder
Januar:	Sanktioner ved misligholdelse af ansættelsen
Februar:	Ferieloven i korte træk
Marts:	Løngennemsigtighed – opdatering
April:	Pligter ved medarbejders længerevarende sygdom
Maj:	Forskels-og ligebehandlingsloven
Juni:	Bonus og incitamentsordninger



Hvordan finder jeg de her slides?



**Danmarks
stærkeste HR-**

Forældres ret til frihed på alle barnets sygedage



Borgerforslag stillet til Folketinget og førstebehandlet den 28. november 2025

Forslaget:

- Forslag om en lovændring for at sikre barnets ret til at blive passet i eget hjem af en forælder/primær omsorgsperson ved akut opstået sygdom i hele sygdomsperioden.
- Forslag om at en forælder der passer sit syge barn under 12 år i stedet for løn skal kompenseres med op til 80% af dagpengesatsen. Kompensationen skal finansieres af en statslig fond, som både lønmodtagere og arbejdsgivere betaler til.

Inspiration til borgerforslaget:

- Er hentet fra Sverige, hvor en forælder har ret til at blive hjemme og passe sit syge barn, indtil barnet igen er raskt.

Afstemning om borgerforslaget:

- Dato'en er ikke fastlagt endnu.

Borgerforslag – befrugtning ved altruistisk surrogasi



Forslag:

- Forslag om at det danske sundhedspersonale **kan assistere ved befrugtning** ved altruistisk surrogasi.

Situationen i dag.

- Det er tilladt at benytte sig af en surrogatmor (rugemor, graviditetsvært)
- Det er anerkendt at blive registreret som forældre til børn født af en surrogatmor.
- Det er **ikke tilladt for det danske sundhedspersonale** at assistere ved befrugtningen, så derfor har løsninger måtte findes uden for Danmark.

Forslaget behandles i Folketinget den 9. december



Lovforslag - løngennemsigtighed

Implementering af løngennemsigtighedsdirektivet

- **Endnu ikke et lovforslag** om implementeringen af løngennemsigtighedsdirektivet
- Skal være implementeret i dansk lovgivning senest 7.juni 2026

Hvilke krav stilles med direktivet?

- Som med vores nuværende ligelønslov, vil reglerne være gældende for **alle virksomheder i Danmark**.
- Ved nyansættelser, skal alle virksomheder, uanset størrelse give oplysninger om **startlønnen eller det forventede løninterval** for stillingen. Virksomheden må ikke spørge ind til **lønhistorikken**.
- **Alle virksomheder**, uanset størrelse, skal have **en jobarkitektur** med en opdeling af alle stillinger i virksomheden, der udfører samme arbejde, eller arbejde af samme værdi.
- Virksomhederne skal have **en lønstruktur** baseret på objektive og kønsneutrale kriterier. Kriterierne skal være tilgængelige for medarbejderne.

Lovforslag - løngennemsigtighed



Hvilke krav stilles med direktivet?

- **Alle virksomheder**, uanset størrelse, skal **efterkomme medarbejdernes anmodning** om at blive oplyst om deres **individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer** opdelt efter køn for de kategorier af medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- I skal som virksomhed give medarbejderne besked hvert år, om deres ret til at modtage lønoplysningerne og om hvordan de kan modtage oplysningen.
- Virksomheder med **over 100 medarbejdere**, skal udarbejde lønrapporter med oplysning om lønforskellen mellem mænd og kvinder, der laver samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- Virksomheder med **mere end 250 medarbejdere**, er forpligtet til at udarbejde rapporten hvert år, men virksomheder mellem **100 og 249** skal udarbejde rapporten hvert tredje år.
- Ved en virksomheds lønrapport og hvor der er en **lønforskel på mere end 5 % mellem mænd og kvinder**, uden at det kan begrundes i objektive og kønsneutrale kriterier, og hvor der ikke er rettet op på denne lønforskel inden for 6 måneder, skal virksomheden **udarbejde en fælles lønvurdering** med de relevante medarbejderrepræsentanter.
- Bevisbyrden er omvendt.

Var en skade under transport fra hjem til arbejde en arbejdsskade?



Højesterets afgørelse i Sagsnr.: 60052/2024 af den 5. november 2025.

Spørgsmålet i sagen.

- Var en kommunalt ansat ressourcepædagog omfattet af arbejdsskadesikringsloven, da hun kom til skade ved et færdselsuheld? **Uheldet skete, da den ansatte var i bil på vej fra sit hjem til en institution**, hvor hun som led i sit arbejde skulle observere det barn.

Sagen.

- **Udgangspunktet er at transport fra hjemmet til institutionen ikke er omfattet af loven**, men spørgsmålet om hvorvidt dette udgangspunkt skulle fraviges, som følge af at **den ansatte havde arbejdet umiddelbart inden hun forlod sit hjem**. Hun havde tjekket sin arbejdsmail og havde læst et udkast til en rapport vedrørende det barn som hun skulle observere på institutionen.
- Den ansatte havde **fast arbejdssted på kommunens kontor** i en anden by end den, hvor institutionen lå. Hun havde også **mulighed for at arbejde hjemmefra**. Hun **besøgte som led i sit arbejde forskellige kommunale institutioner og arbejdede der**.

Var en skade under transport fra hjem til arbejde en arbejdsskade?



Højesterets afgørelse i Sagsnr.: 60052/2024 af den 5. november 2025.

Afgørelsen

- Højesteret redegjorde for, at det fremgår af arbejdsskadesikringslovens forarbejder, at **skader opstået under befordring til og fra arbejde, som udgangspunkt ikke er omfattet af loven**, men at der i loven er ansat en bemyndigelse til beskæftigelsesministeren til at udstede en bekendtgørelse hvori det fremgår **hvilke tilfælde og under hvilke forudsætninger en ansat undtagelsesvis er omfattet af loven under befordring til og fra arbejde**.
- Højesteret udtalte, at reglerne i bekendtgørelsen ikke ændrede på udgangspunktet om at befordring til og fra arbejde ikke er omfattet af arbejdsskadesikringsloven.
- Højesteret fandt, at der **ikke var holdepunkter for, at udgangspunktet skulle fraviges** fordi den ansatte, **efter eget valg havde udført arbejde i hjemmet** umiddelbart inden den ansatte forlod hjemmet for at tage til arbejdsstedet i institutionen.
- Der bliver lagt vægt på, at **den ansatte selv havde tilrettelagt, hvordan hun skulle komme fra sit hjem til institutionen, og hvor og hvornår hun forberedte sig** forud for den observation, hun skulle foretage sig på institutionen. Det var således hende selv, der besluttede at forberede sig, umiddelbart inden hun kørte hjemmefra.
- Derfor ikke omfattet af arbejdsskadesikringsloven ved færdselsuheldet.

Ulovligt at give vikar lavere løn



Arbejdsrettens afgørelse af 3. november 2025

Spørgsmålet

- Var det i strid med vikarloven/vikardirektivet, at en vikar der var udsendt af et vikarbureau til Skejby Sygehus **fik en lavere løn, end hvis hun havde været ansat på sygehuset**. Vikarens løn var fastsat i henhold til **vikarbureauets overenskomst**, som var indgået af de mest repræsentative arbejdsmarkedsparter i Danmark.
- EU-domstolen har tidligere slået fast at, hvis vikaroverenskomsten giver vikaren væsentlig dårligere arbejdsvilkår på nogle områder, **skal det kompenseres med andre fordele sammenlignet med brugervirksomhedens faste ansatte**.
- Vikaren mente at den lavere løn ikke blev opvejet af andre fordele sammenlignet med sygehusets faste ansatte. **Vikaren krævede derfor efterbetaling og godtgørelse, idet hun mente hun var blevet forskelsbehandlet**.

Ulovligt at give vikar lavere løn

Arbejdsrettens afgørelse af 3. november 2025

Vikarlovens § 3, stk. 5

- Ifølge forarbejderne til vikarloven kan et vikarbureau lovligt behandle vikarer anderledes end virksomhedens ansatte, hvis vikarerne var dækket af overenskomst indgået mellem de mest repræsentative parter i Danmark. Det fremgår også af bestemmelsen af selv om vikaren er dækket af overenskomst, **skal den generelle beskyttelse af vikarer respekteres. (denne bestemmelse er ikke hidtil blevet tillagt betydning, da man antog at overenskomsten automatisk sikrede vikarens generelle beskyttelse)**
- EU-domstolen fastslog i en sag fra 15. december 2022, at selv om en vikar er dækket af overenskomst skal virksomheden sikre vikarens generelle beskyttelse og sikre at **hvis vikarens vilkår er dårligere end de fastansatte, skal vikaren modtage andre kompenserende fordele.**



Ulovligt at give vikar lavere løn



Arbejdsrettens afgørelse af 3. november 2025

Afgørelse

- Arbejdsretten fastslår at lovens formulering skal fortolkes i overensstemmelse med EU-domstolen afgørelse i sagen fra 15. december 2022.
- Arbejdsretten **tilkender vikaren efterbetaling på lønnen, eftersom de ikke havde givet vikaren kompenserende fordele**, der skulle opveje for den lavere løn sammenlignet med de ansatte.
- Ifølge vikarlovens § 8, stk. 1 skal en vikar tilkendes en godtgørelse for krænkelse af ligebehandlingsprincippet. Vikarbureauet blev dog **ikke pålagt at betale en godtgørelse** til vikaren, fordi de havde handlet i overensstemmelse med den hidtidige forståelse af vikarlovens § 3, stk. 5.

Forskelsbehandling – handicap – medarbejders børn

EU-Domstolens afgørelse af 19. september 2025

Spørgsmålet i sagen:

- Er medarbejdere, der har et handicappet barn og varetager hovedparten af barnets pleje, og ikke selv lider af noget handicap omfattet af forbuddet mod forskelsbehandling, herunder **indirekte forskelsbehandling?**

Sagen kort:

- Medarbejderen arbejdede for et italiensk metroselskab, og havde et mindreårigt barn med et alvorligt handicap, der krævede omfattende pleje på faste tidspunkter. Barnet boede hos medarbejderen, og det var medarbejderen, som forestod den nødvendige pleje af sit barn.
- Medarbejderen **anmodede derfor gentagne gange** sin arbejdsgiver om permanent at blive placeret i en stilling med faste dagvagter, så hun kunne tage sig af sit barn. Arbejdsgiveren afviste at imødekomme denne anmodning, men **bevilgede medarbejderen midlertidige tilpasninger af arbejdsvilkårene**, såsom fast arbejdssted og mulighed for at vælge sin foretrukne arbejdstid, mens de øvrige ansatte havde skiftende arbejdstider.

Forskelsbehandling – handicap – medarbejders børn

EU-Domstolens afgørelse af 19. september 2025



Sagen kort:

- Medarbejderen anlagde herefter sag mod sin arbejdsgiver med påstand om, at arbejdsgiverens afslag udgjorde ulovlig forskelsbehandling på grund af handicap.
- Den italienske domstol anmodede EU-Domstolen om at afklare, om beskyttelsen i direktiv 2000/78/EF **omfatter indirekte forskelsbehandling** af medarbejdere, der har et handicappet barn og varetager hovedparten af barnets pleje, uanset at medarbejderen ikke selv lider af noget handicap.

Nb! - Direkte og indirekte forskelsbehandling:

- **Direkte forskelsbehandling**: Når en person behandles ringere på grund af køn, handicap, etnicitet, religion, handicap og alder.
- **Indirekte forskelsbehandling**: Når en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer med et beskyttet kendetegn særligt ufordelagtigt, medmindre den er objektivt begrundet i et legitimt mål og midlerne er hensigtsmæssige og nødvendige.

Forskelsbehandling – handicap – medarbejders børn

EU-Domstolens afgørelse af 19. september 2025



Tidligere praksis:

- EU-Domstolen har i en tidligere sag fra 2008 fastslået, **at forbuddet mod direkte forskelsbehandling** også gælder i relation til medarbejdere, der ikke selv lider af et handicap i beskæftigelsesdirektivets forstand, men som **udsættes for negativ forskelsbehandling på grund af et handicap hos den pågældendes barn, når medarbejderen yder hovedparten af den pleje, som barnet har brug for**

Forskelsbehandling – handicap – medarbejders børn

EU-Domstolens afgørelse af 19. september 2025



Tidligere praksis:

- EU-Domstolen tog i sagen fra 2008 **ikke stilling til, om beskyttelsen mod forskelsbehandling tillige omfattede indirekte forskelsbehandling af medarbejdere**, der ikke selv lider af et handicap i beskæftigelsesdirektivets forstand, men som udsættes for negativ forskelsbehandling på grund af et handicap hos den pågældendes barn, når medarbejderen yder hovedparten af den pleje, som barnet har brug for.
- Højesteret har efterfølgende i en sag fra 2016 bemærket, at det **var uafklaret, om beskyttelsen mod såkaldt "forskelsbehandling ved tilknytning" på grund af en medarbejders tilknytning til et handicappet barn tillige omfattede indirekte forskelsbehandling**. Højesteret forelagde imidlertid ikke spørgsmålet for EU-Domstolen, idet Højesteret i den pågældende sag nåede frem til, at besvarelsen af dette spørgsmål ikke var afgørende for udfaldet af sagen.

Forskelsbehandling – handicap – medarbejders børn

EU-Domstolens afgørelse af 19. september 2025



Afgørelsen:

- EU-Domstolen fandt, at beskyttelsen i direktiv 2000/78/EF mod "forskelsbehandling ved tilknytning" på grund af en medarbejders tilknytning af et handicappet barn **omfatter indirekte forskelsbehandling af medarbejdere, der har et handicappet barn og varetager hovedparten af barnets pleje, uanset at medarbejderen ikke selv lider af noget handicap.**
- EU-Domstolen henviste til, at den tidligere har fastslået, at formålet med beskæftigelsesdirektivet er at **bekæmpe enhver forskelsbehandling**, der er omfattet af direktivet, herunder forskelsbehandling på grund af handicap.
- Domstolen henviste yderligere til, at den effektive virkning af beskæftigelsesdirektivet ville blive tilsidesat, hvis forbuddet mod **direkte forskelsbehandling i direktivet var begrænset til personer, der selv har et handicap, og ikke fandt anvendelse på en situation, hvor en medarbejder, der uden selv at have et handicap dog bliver udsat for direkte forskelsbehandling på grund af sit barns handicap.** EU-Domstolen bemærkede endvidere, at beskæftigelsesdirektivets formål og hensyn - i relation til spørgsmålet om anerkendelse af, at der foreligger forskelsbehandling "ved tilknytning" på grund af handicap - gør sig gældende på samme måde, **uanset om denne forskelsbehandling er direkte eller indirekte.**

Forskelsbehandling – handicap – medarbejders børn

EU-Domstolens afgørelse af 19. september 2025



Afgørelsen:

- På den baggrund konkluderede EU-Domstolen, at beskyttelsen i direktiv 2000/78/EF mod "forskelsbehandling ved tilknytning" på grund af en medarbejders tilknytning af et handicappet barn **tillige omfatter indirekte forskelsbehandling af medarbejdere, der har et handicappet barn og varetager hovedparten af barnets pleje, uanset at medarbejderen ikke selv lider af noget handicap.**
- EU-Domstolen slog endvidere fast, at en arbejdsgiver har **pligt til at foretage tilpasninger i rimeligt omfang,** herunder i form af nedsat arbejdstid eller omplacering for at sikre ligebehandling, når det er nødvendigt, medmindre sådanne tilpasninger vil udgøre en uforholdsmæssig byrde for arbejdsgiveren.

Forskelsbehandling – Opsigelse af fleksjobber

Ligebehandlingsnævnets kendelse af 29. september 2025

Spørgsmålet i sagen:

- Var en opsigelse af en fleksjobber, begrundet i **omstrukturering og behovet for en fuldtidsmedarbejder**, i strid med forskelsbehandlingsloven?

Sagen:

- Medarbejderen var diagnosticeret med en moderat til væsentlig funktionsnedsættelse pga. en årelang OCD, og visiteret til fleksjob på nedsat tid.
- Medarbejderen var ansat i en **administrativ stilling i 20 timer**.
- Medarbejderen blev efter 4 års ansættelse opsagt den 31. juli 2023, og arbejdsgiver begrundede opsigelsen med at der skulle gennemføres en omstrukturering, hvorefter **fleksjobberens stilling blev nedlagt da man havde behov for en administrativ medarbejder i 37 timer om ugen og derudover en bogholder i en dag om ugen**.
- Begrundelsen blev anfægtet med henvisning til at arbejdsgiver har en tilpasningsforpligtelse således at medarbejderen fastholdes i jobbet. Dernæst med henvisning til at **opsigelse var unødvendig, da der kunne ansættes en yderligere medarbejder på deltid.**

Forskelsbehandling – Opsigelse af fleksjobber

Ligebehandlingsnævnets kendelse af 29. september 2025

Sagen:

- Der blev rejst krav om godtgørelse for opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven.
- Arbejdsgiver udbyggede efter modtagelse af kravet om godtgørelse sin begrundelse med henvisning til **at den nyansatte medarbejder havde stærkere kompetencer end den opsagte medarbejder, var mere erfaren og dernæst at der havde være samarbejdsproblemer med den opsagte fleksjobber.**
- Sagen blev indbragt for ligebehandlingsnævnet.

Afgørelsen:

- Ligebehandlingsnævnet vurderede at medarbejderen havde et handicap i forskelsbehandlingslovens forstand.
- Ligebehandlingsnævnet fandt også at der var påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode at den opsagte medarbejder var blevet udsat for forskelsbehandling pga. sit handicap. **Arbejdsgiver skulle herefter godtgøre at de havde opfyldt sine tilpasningsforpligtelser i forhold til den opsagte medarbejder.**

Forskelsbehandling – Opsigelse af fleksjobber

Ligebehandlingsnævnets kendelse af 29. september 2025

Afgørelsen:

- Ligebehandlingsnævnet fandt ikke at arbejdsgiveren havde opfyldt sin tilpasningsforpligtelse, **da de ikke havde forsøgt at rekruttere en administrativ medarbejder på deltid inden de ansatte en medarbejder på fuld tid.** Nævnet fandt heller ikke at arbejdsgiver kunne godtgøre, at **det ville have udgjort en uforholdsmæssig stor byrde at have 2 deltidsmedarbejdere ansat.**
- Ligebehandlingsnævnet fandt heller ikke at arbejdsgiver havde **undersøgt muligheder for at omplacere fleksjobberen til en anden stilling.**
- Arbejdsgivers argumenter om at, den nye stilling havde en væsentlig anden stillings-og arbejdsbeskrivelse, og at den opsagte fleksjobber manglede væsentlige kompetencer inden for relevante områder, fandt Ligebehandlingsnævnet ikke, kunne føre til en anden vurdering. Ej heller de nævnte samarbejdsproblemer. (ikke givet advarsel)
- Ligebehandlingsnævnet tilkendte den opsagte fleksjobber en godtgørelse, svarende til **9 måneders løn.**

Datatilsynet –skjulte lydoptagelser af samtaler med ansat

Datatilsynets afgørelse af 26. august 2025 i j.nr. 2024-31-1076

Sagen:

- En tandlægevirksomhed **havde i en periode fra den 11. november 2020 til den 19. januar 2022** foretaget lydoptagelser af samtaler med den ansatte **uden dennes viden herom**. Samtalerne omhandlede ansættelsesforholdet og sygesamtaler.
- Den ansatte medarbejder **fik først viden om lydoptagelserne i forbindelse med en verserende retssag**, hvor lydoptagelserne blev fremlagt som dokumentation.
- Tandlægevirksomheden optog samtalerne, da de mente at det var den eneste måde, de kunne **dokumentere og bevise forholdene og sikre en korrekt gengivelse af indholdet i samtalerne**. Under retssagen henviste tandlægevirksomheden til U.2019.3878 H, der omhandler en medarbejders brug af skjulte lydoptagelser som bevissikring af arbejdsrelaterede forhold.
- Den ansatte medarbejder anfører, at lydoptagelserne var sket **i strid med databeskyttelsesreglerne**, da tandlægevirksomheden ikke havde et **fornødent retligt grundlag** for at behandle oplysningerne og at den ansatte ikke var blevet **oplyst om lydoptagelserne**.
- Den ansatte medarbejder anfører, at dommen ikke kan sammenlignes med U.2019.3878 H, da dommen angik en medarbejders optagelse og ikke en arbejdsgivers skjulte optagelse.

Datatilsynet –skjulte lydoptagelser af samtaler med ansat

Datatilsynets afgørelse af 26. august 2025 i j.nr. 2024-31-1076

Afgørelsen:

- Datatilsynet vurderer at **tandlægevirksomheden ikke har et retligt grundlag** til at foretage skjulte optagelser af samtaler med en medarbejder i henhold til GDPR art. 6, stk 1.
- Datatilsynet afviser ikke at virksomheden **kunne have en interesse i at sikre en korrekt gengivelse af indholdet i en samtale** med henblik på at sikre sig mod eventuelle efterfølgende krav, kan udgøre **en legitim interesse** efter GDPR art. 6, stk. 1, litra f. **Dog var der i sagen imidlertid ikke på tidspunktet for påbegyndelse af optagelserne ikke noget der kunne indikere, at den ansatte ville rejse et krav mod virksomheden.**
- Optagelserne begyndte **16 måneder inden den ansatte fratrådte sin stilling og mere en 3 år før den ansatte lagde sag an** mod tandlægevirksomheden. Optagelserne og den ansattes efterfølgende krav havde således **ikke en sådan tilknytning til hinanden**, at virksomhedens interesse i at optage samtalerne kunne siges at have oversteget den ansattes interesser eller rettigheder.
- Datatilsynet fandt på den baggrund ikke at virksomheden havde det fornødne retlig grundlag for at optage samtalerne med den ansatte.

Datatilsynet –skjulte lydoptagelser af samtaler med ansat

Datatilsynets afgørelse af 26. august 2025 i j.nr. 2024-31-1076

Afgørelsen:

- For så vidt angår den manglende oplysning om samtalerne, anfører Datatilsynet at en arbejdsgivers optagelse af en samtale med en ansat er **en så uventet behandling for den ansatte**, at princippet om gennemsigtighed tilsiger, at der skal oplyses herom, inden optagelsen igangsættes.
- Da den ansatte på intet tidspunkt blev informeret om, at samtalerne blev optaget, fandt Datatilsynet at tandlægevirksomheden havde overholdt **princippet om gennemsigtighed** i GDPR art. 5, stk. 1, litra a.
- Datatilsynet udtalte herefter alvorlig kritik af tandlægevirksomheden.

God jul og
Godt nytår





TAK FOR I DAG

**Næste jura update er den 21. januar 2026 kl.
11.00**