



HR-JURA Update

23. april 2025
V/Rie Nielsen

Emner 2025

- April: Medarbejdere med særlig beskyttelse incl. 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

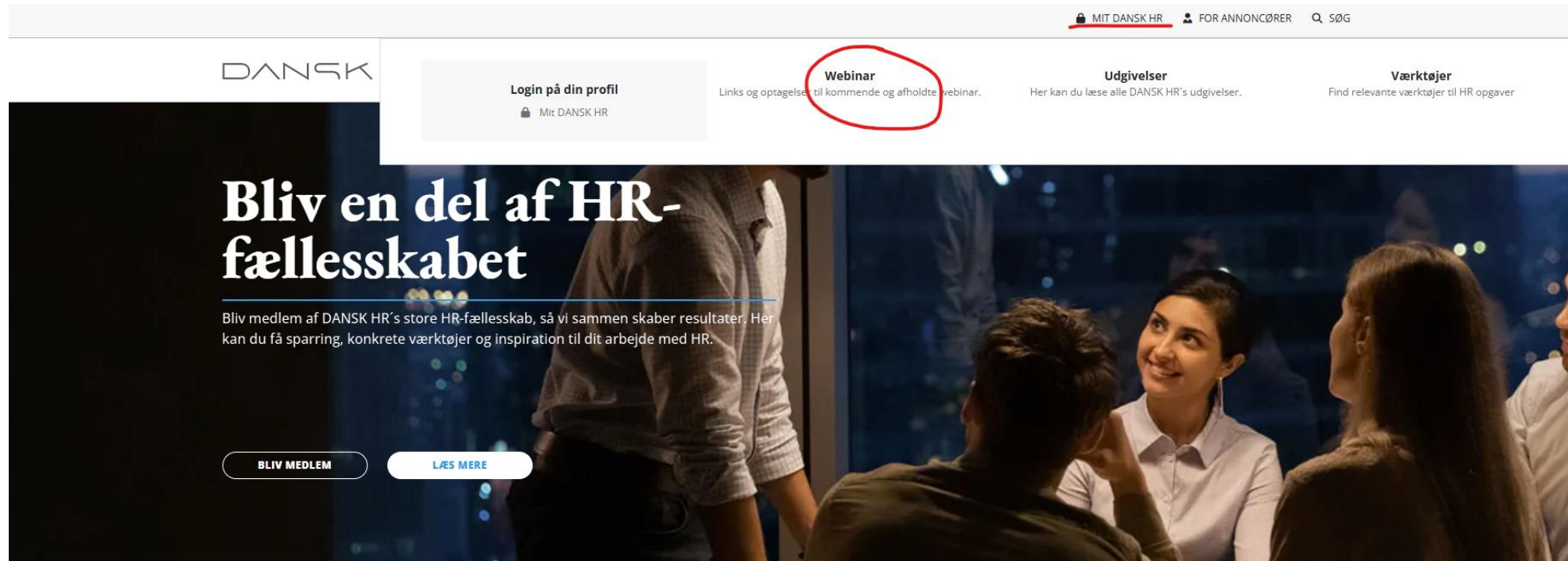
Telefon: +45 28 97 74 11

Telefontid for gratis juridisk rådgivning:

Mandag til fredag kl. 10.00 - 12.00.



Hvordan finder jeg de her slides?



MIT DANSK HR FOR ANNONCØRER SØG

DANSK

Login på din profil
Mit DANSK HR

Webinar
Links og optagelser til kommende og afholdte webinar.

Udgivelser
Her kan du læse alle DANSK HR's udgivelser.

Værktøjer
Find relevante værktøjer til HR opgaver

Bliv en del af HR-fællesskabet

Bliv medlem af DANSK HR's store HR-fællesskab, så vi sammen skaber resultater. Her kan du få sparring, konkrete værktøjer og inspiration til dit arbejde med HR.

BLIV MEDLEM LÆS MERE



**Danmarks
stærkeste HR-**

Tilpasning af fleksjobbers arbejde – tilføjelse af en ekstra hjemmearbejdsdag

Faglig voldgiftskendelse af 11. februar 2025

Voldgiftsretten fastslog, at arbejdsgiver ikke var forpligtet til at tilpasse en fleksjobbers arbejde med endnu en hjemmearbejdsdag.

Forskelsbehandlingsloven:

- Ifølge forskelsbehandlingslovens § 2a skal arbejdsgiver tage passende skridt for at sikre, at personer med handicap kan få adgang til beskæftigelse, dvs. tilpasse jobbet.

Sagen:

- Medarbejder ansat i 2016 ansat i en a-kasse.
- I 2017 blev vedkommende diagnosticeret med sklerose og indgik efter et længere afklaringsforløb en aftale om ansættelse i fleksjob fra marts 2020 med bl.a. Nedsat arbejdstid.

Tilpasning af fleksjobbers arbejde – tilføjelse af en ekstra hjemmearbejdsdag

Faglig voldgiftskendelse af 11. februar 2025

Sagen:

- I perioden fra slut 2021 til medio 2023 var medarbejderen meget fraværende pga. Sygdom og barsel.
- Ved tilbagevenden fra barsel viste en helbredsattest, at medarbejderens sklerose var stabil og behandlet korrekt, men at medarbejderen var belaset af 5-6 timers daglig transport til og fra arbejde.
- Transporttiden blev forøget i 2019, efter medarbejderens flytning af bopæl.
- Medarbejder forespørger om mulighed for 3 hjemmearbejdsdage.
- Arbejdsgiver kan imødekomme 2 dage om ugen, da fysisk tilstedeværelse er nødvendig i jobbet.
- Medarbejderen sygemeldes igen i oktober 2023.
- Medarbejderen opsiges februar 2024 med begrundelsen at arbejdsgiver ikke så sig i stand til at imødekomme det nye skånebehov om hjemmearbejde, som var oplyst som værende en forudsætning for, at hun kunne varetage fleksjobbet på 15 timer pr. uge.

Tilpasning af fleksjobbers arbejde – tilføjelse af en ekstra hjemmearbejdsdag

Faglig voldgiftskendelse af 11. februar 2025

Afgørelsen:

- Der blev i afgørelsen lagt vægt på at behovet for at arbejde mere hjemme, udelukkende beroede på medarbejderens private forhold, og at de var hendes handicap uvedkommende.
- Den lange transporttid var en konsekvens af hendes privat beslutning om at flytte bopæl.
- Der blev lagt vægt på, at den lange transporttid, selv for personer uden et handicap, ville være en væsentlig hindring for at arbejde med fysisk fremmøde.
- Det var derfor uden for arbejdsgivers tilpasningsforpligtelse at tilbyde hjemmearbejde i yderligere en dag.
- Arbejdsgiveren blev frifundet og opsigelsen var ikke i strid med forskelsbehandlingsloven.
- Opsigelsen var ej heller usaglig og i strid med FUL § 2b, da det er inden for arbejdsgivers ledelsesret at bestemme om arbejdet skal udføres ved fysisk fremmøde.

Særligt beskyttede medarbejdere

Særligt beskyttede medarbejdere

Formål:

- At give et overblik over de medarbejdere der er **særligt beskyttet mod opsigelse eller mindre gunstig behandling.**
- At beskrive **arbejdsgivers forpligtelser og opmærksomhedspunkter** i forhold til særligt beskyttede medarbejdere.

Gravide, barslende, adoptanter

➤ Gravide, barslende m.v.

- Jf. **Ligebehandlingslovens § 9** må en arbejdsgiver ikke afskedige eller udsætte en medarbejder for mindre gunstig behandling pga. Graviditet, barsel eller adoption.
 - Forbud mod såvel direkte som indirekte ligebehandling.
 - Indirekte forskelsbehandling – hvis en regel stiller gravide/barslende dårligere end øvrige ansatte.

Eksempler på vilkår:

- Ancienniteten under barselsorlov medregnes
- Ret til at vende tilbage til samme eller tilsvarende arbejde med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige for lønmodtageren.
- Driftsmæssige/organisatoriske generelle ændringer kan indebære at stillingen ikke er helt den samme som før orloven.
 - Ændringer under barselsorloven = omvendt bevisbyrde
 - Ændringer efter tilbagevenden fra orlov = delt bevisbyrde
- Væsentlige ændringer der kan sidestilles med en opsigelse
- Ret til at nyde godt af enhver forbedring i arbejdsvilkår

Gravide, barslende, adoptanter

Eksempler på vilkår:

- Medarbejder med 1 eller flere børn under 9 år har ret til **at anmode om ændrede arbejdstider** i en angivet periode. Arbejdsgiver skal sagligt begrunde et afslag.
- Gravide/adoptanter der udnytter retten til orlov eller fremsætter ønske om barselsorlov må ikke afskediges eller behandles mindre gunstigt, fordi **medarbejderen har fremsat krav om udnyttelsen af orlov.**
- Ved afskedigelse af gravide og barslende vil der være tale om omvendt bevisbyrde. **Arbejdsgiver skal bevise at afskedigelsen er sagligt begrundet og ikke begrundet i graviditeten eller ønsket om orlov.**
- Ved opsigelse i strid med § 9 skal afskedigelsen underkendes, medmindre det er urimeligt at ansættelsesforholdet opretholdes.
- Ved opsigelse i strid med § 9 - potentiel godtgørelse op til 9 måneders løn
- I rekrutteringssituationer (afslag på ansættelse) – godtgørelse 25.000 kr.

Fertilitetsbehandling

Hvornår er man særlig beskyttet mod opsigelse af ligebehandlingsloven?

Vestre landsret tog stilling til spørgsmålet i en dom, der blev afsagt den 7. december 2023

- Jf. Praksis er man også særlig beskyttet mod opsigelse jf. Ligebehandlingslovens § 9, såfremt man er i fertilitetsbehandling.
- Jf. Praksis fra Højesteret, er den særlige beskyttelse i **Ligebehandlingslovens § 9** afhængig af, at der er indledt en egentlig behandling mod barnløshed, der har **"aktualiseret en mulighed for" at medarbejderen kan blive gravid.** (dvs. ikke nok at kvinder er blevet udredt og der er lagt en plan)
- Jf. Praksis fra Højesteret, er medarbejdere beskyttet mod opsigelse efter **Ligebehandlingslovens § 4**, hvis opsigelsen i øvrigt er begrundet i muligheden for graviditet (forestående fertilitetsbehandling).
- Jf. Ligebehandlingslovens § 9 og § 4 påhviler det i medfør af § 16a arbejdsgiver at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket, hvis lønmodtageren **har påvist faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling.**

Godtgørelse

til gravid, hvis ansættelsesvilkår var blevet forringet som følge af graviditeten.

Højesterets afgørelse af 18. januar 2024:

- A var ansat som ufaglært operatør i virksomheden B ApS.
- Omfattet af Industriens overenskomst og berettiget til løn under barsel.
- A oplyser B ApS om sin graviditet i september 2016.
- B ApS oplyser de ansatte i november 2016 om at retten til løn under barsel er ophørt.
- A går på barsel den 15 marts 2017 og indsender en klage til Ligebehandlingsnævnet om ændringen af ansættelsesvilkår.
- A vender tilbage til arbejdspladsen den 1. januar 2018.
- A opsiger sin stilling i september 2018.

Godtgørelse

til gravid, hvis ansættelsesvilkår var belvet forringet som følge af graviditeten.

- Fortsat.....

Højesteret skulle tage stilling til om A havde ret til godtgørelse efter ligebehandlingsloven, herunder om det var en betingelse for at kunne få godtgørelse, at A havde forladt sin stilling.

- Højesteret udtaler: Ligebehandlingslovens § 9 og § 16 stk. 2, omfatter afskedigelse, ændringer som må sidestilles med afskedigelse samt anden mindre gunstig behandling.
- Højesteret fastslår som byretten og som landsretten, at der var tale om en væsentlig ændring af A's ansættelsesvilkår.
- Virksomheden B kunne ikke løfte bevisbyrden for, at ændringen af barselsreglerne ikke var begrundet i A's graviditet.
- A havde derfor været udsat for en behandling i strid med ligebehandlingsloven § 9.
- A havde ikke fortabt retten til godtgørelse ved hendes passivitet.
- Godtgørelsen blev dog nedsat som følge af at hun ikke havde fratrådt sin stilling .
Godtgørelse 50.000 kr.

Medarbejder repræsentanter

Sikkerheds/tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter/medarbejder-valgte bestyrelsesmedlemmer:

- Overenskomster beskytter tillidsrepræsentanter mod opsigelse, hvor der ikke **foreligger tvingende årsager**. Dertil særlige regler om **forlængede opsigelsesvarsler, særlige opsigelses procedurer m.v.**
- Øvrige grupper har lignende tillidsmandsbeskyttelse. Eks. Medlemmer af bestyrelse og samarbejdsudvalg, sikkerhedsrepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter (AML § 10)
- Hvis ikke arbejdsmiljørepræsentantens arbejde er dækket af overenskomst på området eller tilsvarende fagligt område, eller der ikke findes en overenskomst på tilsvarende fagligt område, skal der gives et **forlænget opsigelsesvarsel på 6 uger**.

Opsigelse af arbejdsmiljørepræsentant

Faglig voldgiftskendelse af den 22. juni 2023

- Arbejdsmiljørepræsentant blev opsagt efter 3 måneders ansættelse.
- Tilkendt en **godtgørelse på 500.000 kr**, fordi arbejdsgiveren ikke kunne godtgøre, at der forelå tvingende årsager, som nødvendiggjorde, at man havde opsagt vedkommende.

Arbejdsmiljøloven.

- Arbejdsmiljørepræsentanter er beskyttet mod afskedigelse og anden forringelse af deres forhold på samme måde som en tillidsmand inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område.
- Dvs. Krav om **tvingende omstændigheder** kan berettige en opsigelse
- Også normalt **særlige procedurer** i forbindelse med opsigelse af en arbejdsmiljørepræsentant.

Sagen:

- VVS-montør var arbejdsmiljørepræsentant – **omfattet af VVS-overenskomsten**, hvorefter der kun kan ske opsigelse hvis der er tvingende årsager hertil. Samtidig skal der følges særlige procedureregler iht. Overenskomsten.
- VVS-montør blev opsagt den 11. august 2022 , med henvisning til "**manglende egnet arbejde**".
- VVS-montøren gør opmærksom på vedkommendes afskedigelsesbeskyttelse.

Opsigelse af arbejdsmiljørepræsentant

Sagen – fortsat.....

- Virksomheden beder **VVS-montøren om at returnere opsigelsen**, hvilket vedkommende accepterede.
- VVS-montøren blev frustreret og ønskede at tale med sin chef. Chefen var ikke tilstede, men det var **opsigelsen som montøren havde returneret tidligere på dagen. Den lå ovenpå chefens attache mappe.**
- VVS-montøren **spørger en anden ledende medarbejder på kontoret**, om han måtte tage en kopi af opsigelsen, hvilket vedkommende sagde ja til.
- Arbejdsgiveren bliver dagen efter **bekendt med at montøren har fået en kopi af opsigelsen**, og beder om at få den udleveret, hvilket montøren accepterer.
- Arbejdsgiver mener at **VVS-montøren har åbnet chefens attache mappe for at få fat i opsigelsen**, og mener at det er **groft illoyalt og grundlag for en bortvisning af montøren.**
- Arbejdsmiljørepræsentanten havde pga. Den korte ansættelse et opsigelsesvarsel på 1 dag, og arbejdsgiver vælger at opsiges i stedet for at bortvise. Begrundelsen var at VVS-montøren/arbejdsmiljørepræsentanten **uden tilladelse havde tilegnet sig adgang til chefens private mappe med fortrolige dokumenter.**

Opsigelse af arbejdsmiljørepræsentant

Afgørelsen:

- Virksomheden kunne **ikke bevise, at montøren havde åbnet attache mappen for at få fat i opsigelsen.**
- Virksomheden havde heller ikke bevist, at montøren havde handlet groft illoyalt eller strafbart.
- Voldgiftsretten lagde herved vægt på, at montøren ikke havde forsøgt at skjule, at han tog en kopi af opsigelsen.
- Voldgiftsretten konkluderer, at der ikke var grundlag for at opsiges arbejdsmiljørepræsentanten og at opsigelsen var usaglig.
- **Godtgørelse på 500.000 kr – svarende til 6 måneders løn.** Der blev lagt vægt på ansættelsens længde (5 måneder) og det at montøren fik nyt job umiddelbart efter opsigelsen.

Hvem er særligt beskyttet?

Forskelsbehandlingslovens forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.

- Forbud mod at opsiges medarbejdere begrundet i:
 - Race
 - Hudfarve
 - Religion eller tro
 - Politisk anskuelse
 - Seksuel orientering
 - Alder
 - Handicap
 - National, social eller etnisk oprindelse

Forskelsbehandlingsloven

Forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet

Direkte forskelsbehandling:

Når en person behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation.

Indirekte forskelsbehandling:

Når en praksis/kriterium, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med et bestemt handicap ringere end andre personer.
Medmindre der er tale objektive saglige formål.

Godtgørelse:

Opsigelse i strid med loven kan medføre en godtgørelse. Niveauet for godtgørelsen fastsættes skønsmæssigt af domstolene.

Alder

Retspraksis:

- Flytning af et antal medarbejdere i SKAT fra den ene afdeling til en anden = Væsentlig vilkårsændring.
- De medarbejdere der ikke ønskede at flytte blev afskediget.
- Dokumentation for hvilke medarbejdere der skulle flyttes viste, **der var lagt vægt på alder.**
- Dokumentation for at de, som blev bedt om at flytte, var ældre end dem, som ikke var blevet bedt om at flytte afdeling.
- Landsretten fandt, at der herved var **påvist faktiske omstændigheder , som kunne indikere, at der var tale om forskelsbehandling.**
- SKAT kunne ikke løfte bevisbyrden for, at der IKKE havde fundet forskelsbehandling sted.
- Medarbejderne blev tilkendt godtgørelse.

Religion

Retspraksis:

- Afskedigelse af en medarbejder, som var medlem af Jehovas Vidner.
- Begrundelse: **manglende lederevner.**
- Medarbejderen anlagde sag an mod virksomheden med påstand om diskrimination og forskelsbehandling pga. Religion.
- Virksomheden kunne ikke løfte bevisbyrden for at medarbejderen ikke var blevet afskediget pga. Religiøst tilhørsforhold/tro og retten fandt at der var tale om diskrimination og en afskedigelse i strid med loven om forbud mod forskelsbehandling.
- **Medarbejderen blev tilkendt en godtgørelse.**

Retspraksis:

- Dog blev en virksomhed frifundet i en sag om medarbejder, der af religiøse grunde bar hovedbeklædning, og hvor virksomheden bortviste medarbejderen.
- Virksomheden havde interne retningslinjer om at der skulle bæres uniform og ingen hovedbeklædning.
- Virksomheden frifundet, da **kravet var objektivt begrundet i hensynet til arbejdets udførelse.**

Handicap

- Arbejdsgiver har en særlig tilpasningsforpligtelse, hvis der er tale om medarbejdere med et handicap.
- **Jf. EU-domstolen: Handicap når der er tale om en lidelse, der medfører en varig funktionsnedsættelse og som gør at pågældende person ikke er i stand til at arbejde på fuld tid. En helbredelig eller uhelbredelig sygdom af længere varighed kan være at betragte som et handicap.**
- 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**.
- Jf. Forskelsbehandlingsloven har arbejdsgiver en særlig forpligtelse til at træffe hensigtsmæssige foranstaltninger i forhold til den handicappedes konkrete behov med henblik på at sikre den handicappede adgang til beskæftigelse på lige fod med andre ansatte.
- Tilpasningsforpligtelsen er alene relevant i de tilfælde, hvor personen med handicap **har de nødvendige kvalifikationer** for at kunne bestride det pågældende job med de eventuelle påkrævede tilpasninger
- Den handicappede skal være **kompetent, egnet og disponibel** for arbejdet.
- Der er således ikke indlagt en forpligtelse for arbejdsgiveren til at skulle **omskole eller efteruddanne** den handicappede medarbejder – udover meget korte introduktionsforløb.

Handicap

Retspraksis:

- OK at **opsige en lægesekretær med en øresygdom**, da virksomheden kunne dokumentere at medarbejderen ikke var kompetent, disponibel og egnet til jobbet.
- 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.

Retspraksis:

- Skolelæreren ansat i fleksjob pga. lidelsen paranoid psykose.
- **Arbejdstiden var nedsat til 40% og kun undervisning af de små klasse** og så få årgange som muligt.
- Skolelæreren blev afskediget i forbindelse med sammenlægning af 2 skoler med begrundelsen at kommunen ikke længere kunne tilgodese lærerens skånehensyn.
- Skolen kunne ikke løfte bevisbyrden for at en opfyldelse af lærerens skånehensyn på den nye skole ville være urimelig byrdefuld.
- **Læreren blev tilkendt en godtgørelse på 9 måneders løn.**

Handicap

Begrebet Handicap:

- Begrebet er under konstant udvikling
- Domstolene fastlægger den endelige fortolkning
- **Delt bevisbyrde:** Den person der føler sig krænket efter forskelsbehandlingsloven skal kunne påvise faktiske omstændigheder, der giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling. Modparten skal bevise at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Handicap

Opsigelse af medarbejder med handicap

- Arbejdsgiver skal være ekstra påpasselig, før en eventuel afskedigelse af en medarbejder med et handicap eller foretager en anderledes behandling af en medarbejder med et handicap.
- **Godtgørelsesniveauet er helt op til 12 måneders løn**, såfremt arbejdsgiver ikke kan løfte bevisbyrden for at der tale om forskelsbehandling

120-dages reglen

Opsigelse af handicappet efter 120-dages reglen i funktionærlovens § 5, stk 2.

- Sagligt at opsiges på baggrund af 120-dages reglen?
- Udgangspunktet er at en opsigelse på baggrund af 120 dages reglen er saglig.
- Såfremt sygefraværet skyldes medarbejderens handicap, kan der være tale om forskelsbehandling **såfremt virksomheden kunne have indført foranstaltninger til at imødekomme dette. (dvs. ikke har iagttaget sin tilpasningsforpligtelse)**

§56- aftale

Sygedagpengelovens § 56

Når en medarbejders sygdomsrisiko er væsentlig forøget på grund af en **langvarig eller kronisk lidelse**, kan der indgås en aftale mellem arbejdsgiveren og lønmodtageren. Aftalen **giver arbejdsgiveren ret til refusion i arbejdsgeberperioden (de første 30 sygedage)** med et beløb svarende til de sygedagpenge, som lønmodtageren har ret til fra arbejdsgiveren, dog højest ugemaksimum. **Aftalen skal godkendes af kommunen.**

Jf. Sygedagpengelovens § 56, stk. 2, nr. 1 kan en § 56-aftale godkendes når:

- **Der er tale om en kronisk eller langvarig lidelse,**
- **Lidelsen i væsentligt omfang forøger pågældendes fraværsrisiko, og**
- **det skønnes, at pågældende vil have mindst 10 sygedage inden for 1 år på grund af lidelsen.**

Jf. Sygedagpengelovens § 56, stk. 4 kan **aftalen indgås for 2 år ad gangen** og vedrører **kun fravær pga. den lidelse, der er omfattet af aftalen**. Aftalen kan ikke fornyes, når lønmodtagerens fravær pga. Af lidelsen i de seneste 2 år ikke har medført mindst 10 fraværskdage, medmindre der ved aftalens udløb er sket væsentlige ændringer i lønmodtagerens arbejdsmæssige eller helbreds-mæssige forhold.

Nb! **Der kan ikke indgås en § 56 aftale for personer, der er ansat i fleksjob.**

§56- aftale

Sygedagpengelovens § 56

Når kommunen skal vurdere, om aftalen kan godkendes, indhentes normalt en **lægeerklæring fra lønmodtagerens læge**.

Erklæringen skal angive om lidelsen kan betegnes som **kronisk eller langvarig**. Lægen skal angive, om sygdommen skønnes at **forøge fraværsrisikoen i væsentligt omfang** og om den **forøgede fraværsrisiko forventes at være varig eller tidsbegrænset**.

Lægen skal i den forbindelse lægge vægt på **lidelsens art, sammenholdt med arbejdets karakter**.

Dvs. vurderingen af, om der **kan indgås en §56-aftale foretages i forhold til den aktuelle beskæftigelse**. Vurderingen af, om **arbejdsevnen er varigt nedsat, skal derfor også foretages i forhold til den aktuelle beskæftigelse**.

I den konkrete vurdering af, om arbejdsevnen kan **anses for varigt nedsat**, kan indgå,

- Om en borger kan bestride sit aktuelle arbejde uden nedsættelse af arbejdstiden,
- Om nedsættelsen er begrænset til en bestemt periode, herunder har en afslutningsdato, og
- Om der er behandlingsmuligheder, som kan forbedre arbejdsevnen.

Endvidere kan indgå

- Det hidtidige antal sygedage, antal sygeperioder, fordelingen af sygeperioderne, om der har været længerevarende perioder uden sygefravær, og om der foreligger særlige forhold, som har medvirket til det høje fravær.

§56- aftale

Sygedagpengelovens § 56

Det er ikke en betingelse for at anse arbejdsevnen for vrigt nedsat, at der er **et fast mønster i sygefraværet**, ligesom der heller ikke behøver at **være en eller flere faste sygedage om ugen**. Det kan være tilstrækkeligt, at sygefraværet har et vist omfang.

En borger der normalt arbejder 37 timer ugentligt, men har haft et betydeligt fravær på grund af en operation, kan få godkendt en § 56-aftale. Det er dog en forudsætning, at **borgerens fraværsrisiko fortsat er forøget efter operationen** som følge af en langvarig eller kronisk lidelse.

Fleksjob

Fleksjob er et tilbud til personer, der pga. **En varig og væsentlig nedsat arbejdsevne** ikke kan **opnå eller fastholde beskæftigelse** på normale vilkår.

I fleksjobbet tages der hensyn til, at **medarbejderens arbejdsevne er begrænset**, og **kommunen udbetaler et tilskud til lønnen**, der kompenserer for den nedsatte arbejdsevne. Det betyder, at opgaver og arbejdstid i fleksjobbet bliver tilpasset det, som medarbejderen kan klare.

- Jobcentret træffer afgørelse om retten til fleksjob efter indstilling fra rehabiliteringsteamet.
- **Et fleksjob er som udgangspunkt midlertidigt.** Kommunen skal vurdere om den ansatte fortsat er berettiget til et fleksjob, efter at personen har været ansat i et **fleksjob i 4 ½ år**.
- Reglerne om midlertidighed afhænger af, om den **fleksjobansatte er over eller under 40 år**.
- **Hvis en medarbejder er fyldt 40 år, kan vedkommende få et permanent fleksjob efter sit første fleksjob.** Det er et krav at medarbejderen opfylder betingelserne for et fleksjob og at jobcenteret vurderer, at medarbejderens arbejdsevne fortsat er nedsat i et omfang, der gør, at det ikke fremover er muligt for vedkommende at komme i arbejde på almindelige vilkår.
- Arbejdsgiver betaler fleksjobberen løn for det arbejde den ansatte udfører i fleksjobbet. Kommunen supplerer lønnen med et fleksløntilsud, der reguleres på baggrund af lønindtægten fra arbejdsgiveren.
- Lønnen kan højst udgøre en samlet indtægt, der svarer til lønnen på fuld tid i den pågældende stilling.

Fastholdelsesfleksjob

Fleksjob til en medarbejder, der er ansat i virksomheden:

- Krav om at medarbejderen **opfylder betingelserne for fleksjob**, dvs:
 - **Medarbejderen er under folkepensionsalderen,**
 - **Kommunen har vurderet, at medarbejderens arbejdsevne er væsentligt og varigt nedsat.**
 - **Alle muligheder for at opnå en almindelig ansættelse, eksempelvis gennem omplacering, skal være undersøgt.**

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.



Godtgørelse til Fleksjobber

Højesterets dom af 12 marts 2024

- Højesteret skulle i sagen tage stilling til om godtgørelse til fleksjobber i strid med forskelsbehandlingsloven skal fastsættes med udgangspunkt i både den løn, som virksomheden betaler og det flekslønstilskud, som medarbejderen modtager fra kommunen, eller udelukkende med udgangspunkt i den løn som medarbejderen modtager fra virksomheden.

Afgørelsen

- Jf. **Højesteret skal fastsættelsen af godtgørelse, for opsigelse i strid med forskelsbehandlingsloven, ske på baggrund af den løn som virksomheden udbetaler til den ansatte og ikke på den samlede løn fra virksomheden og tilskud fra kommunen.** Dvs. at der kun skal beregnes godtgørelse af virksomhedens reelle lønudgift.

ONLINE KURSUS

Få styr på reglerne i Ferieloven

📅 Tirsdag den 13. maj 2025

📍 Online kursus

💰 Medlemspris: 1.295,-

LÆS MERE

KURSUS

HR-power-to-X: Mennesket på arbejdspladsen

📅 Tordag den 22. maj 2025

📍 Aarhus

💰 Medlemspris: 0,-

LÆS MERE

KURSUS

Modul 4: Når ansættelsen ophører

📅 Torsdag den 12. juni 2025

📍 Aarhus

💰 Medlemspris: 2.996,-

LÆS MERE

ONLINE KURSUS

Direktivet om længennemsigtighed

📅 Tirsdag, d. 19. august

📍 Online kursus

💰 Medlemspris: 1.295,-

LÆS MERE

KURSUS

HR-power-to-X: Mennesket på arbejdspladsen

📅 Torsdag den 15. maj 2025

📍 København

💰 Medlemspris: 0,-

LÆS MERE

ONLINE KURSUS

Direktivet om længennemsigtighed

📅 Tirsdag, d. 19. august

📍 Online kursus

💰 Medlemspris: 1.295,-

LÆS MERE

MODUL 1

HR-jura & GDPR i ansættelsesforholdet

📅 Torsdag den 21. august 2025

📍 København

💰 Medlemspris: 2.996,-

LÆS MERE

MODUL 2

Personalejuraen i rekruttering

📅 Torsdag den 9. oktober 2025

📍 København

💰 Medlemspris: 2.996,-

LÆS MERE