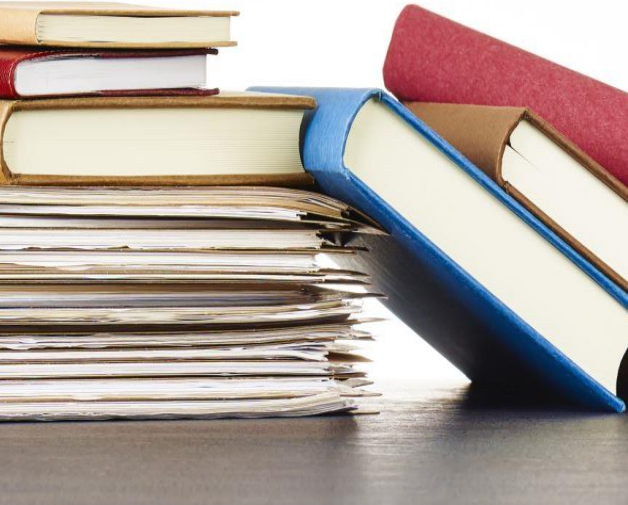




# HR-JURA Update

---

**18. juni 2025**  
V/Rie Nielsen

# Emner 2025

|            |                                             |
|------------|---------------------------------------------|
| Juni:      | Ferie og øvrigt fravær                      |
| August:    | Kontrol af medarbejderne                    |
| September: | Fratrædelsesaftaler                         |
| Oktober:   | Løngennemsigtilighed                        |
| November:  | Rettigheder og pligter i opsigelsesperioden |
| December:  | Ansættelsesretlige nyheder                  |



# 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?

The screenshot shows the top navigation bar of the Dansk HR website. It includes links for 'MIT DANSK HR', 'FOR ANNONCØRER', and a search icon labeled 'SØG'. Below the navigation bar, there are four main sections: 'Login på din profil' with a 'Mit DANSK HR' link, 'Webinar' (highlighted with a red circle), 'Udgivelser', and 'Værktøjer'. The 'Webinar' section has a sub-link: 'Links og optagelse til kommende og afholdte webinar.' Below the navigation bar is a large banner with the text 'Bliv en del af HR-fællesskabet' and a sub-text: '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.' At the bottom of the banner are two buttons: 'BLIV MEDLEM' and 'LÆS MERE'.

DANSK

Login på din profil  
Mit DANSK HR

**Webinar**  
Links og optagelse 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-**

# Ændringer til barselsloven

## Vedtaget den 11. Juni 2025:

1. Bedre barselsvilkår til forældre med indlagte nyfødte børn og
  2. Udvidet ret til dagpenge under sorgorlov
- Med ændringerne til loven bliver forældres ret til fravær og barselsdagpenge **forlænget fra i alt 3 måneder tilsammen til 12 måneder for hver forælder i forbindelse med hospitalsindlagte nyfødte børn**. Derudover sidestilles såkaldt "tidligt hjemmeophold" med behandling i hjemmet med hospitalsindlæggelse. (Det har det ikke været tidligere)
  - Endvidere **udvides retten til dagpenge under sorgorlov for forældre, der mister et barn, og som har modtaget tabt arbejdsfortjeneste ved pasning af et sygt barn i hjemmet i mere end 2 år**. Det sker ved, at der ved opgørelsen af beskæftigelseskravet for ret til dagpenge under sorgorlov vil kunne ses bort fra alle perioder, hvor forælderen har modtaget tabt arbejdsfortjeneste.
  - Ændringen om bedre barselsvilkår til forældre med indlagte nyfødte børn skal træde i kraft den **1. januar 2026**, og vil omfatte forældre til børn, der er født eller modtaget den 1. januar 2026 eller senere.
  - Ændringen om udvidet ret til dagpenge under sorgorlov skal træde i kraft den **1. juli 2025**, og vil omfatte forældre, der begynder en periode med sorgorlov den 1. juli 2025 eller senere.



# Opsigelse - fertilitetsbehandling

## Højesterets dom af 15. April 2025, I sag BS-28980/2023-HJR

- Højesteret kom frem til at en medarbejder, der blev opsagt kort tid efter at hun havde fortalt sin nærmeste leder og team om en planlagt fertilitetsbehandling, havde ret til **godtgørelse svarende til 6 måneders løn for forskelsbehandling i strid med ligebehandlingslovens § 4.**
- **Byretten** – Ikke godtgjort at opsigelsen var i strid med ligebehandlingslovens § 9.
- **Landsretten** – Appel – ikke godtgjort at opsigelsen var i strid med ligebehandlingslovens § 9
- **Højesteret** – Godtgjort at opsigelsen var i strid med ligebehandlingslovens § 4.

# Opsigelse - fertilitetsbehandling

Højesterets dom af 15. April 2025, I sag BS-28980/2023-HJR

## Ligebehandlingslovens § 9:

- *En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller udsætte denne for anden mindre gunstig behandling, fordi denne har fremsat krav om udnyttelse af retten til fravær, har været fraværende efter [barsellovens §§ 6-14 a](#), 23 b eller 23 c, eller har fremsat anmodning om ændringer efter denne lovs § 8 a, stk. 2, eller i øvrigt på grund af graviditet, barsel eller adoption.*
- Jf. Højesterets tidligere domme er det fastslået at beskyttelsen jf. Ligebehandlingslovens § 9 også omfatter afskedigelser, som er begrundet i, at den afskedigede forsøger at blive gravid ved hjælp af kunstig befrugtning. Derudover er det **en betingelse, at der er indledt en egentlig behandling, der har aktualiseret muligheden for at blive gravid.**

# Opsigelse - fertilitetsbehandling

Højesterets dom af 15. April 2025, I sag BS-28980/2023-HJR

- **I tilfælde hvor en egentlig behandling ikke er indledt, er lønmodtageren beskyttet mod afskedigelse efter ligebehandlingslovens § 4, hvis afskedigelsen i øvrigt er begrundet i muligheden for graviditet.**

## Ligebehandlingslovens § 4

- *Enhver arbejdsgiver, der beskæftiger mænd og kvinder, skal behandle dem lige for så vidt angår arbejdsvilkår. Dette gælder også ved afskedigelse.*
- Højesteret udtalte i sagen af 15. april, at der på tidspunktet for afskedigelsen **var lagt en plan for medarbejderens fertilitetsbehandling**, men at fertilitetsbehandlingen først begyndte efter tidspunktet for afskedigelsen. Derfor fandt Højesteret ikke at afskedigelsen af medarbejderen var omfattet af ligebehandlingslovens § 9.
- Højesteret udtalte i sagen at medarbejderen arbejdede 29 dage efter at hun var blevet fastansat og indtil **hun blev afskediget uden skriftlig begrundelse samt kort tid efter at hun havde meddelt at hun påtænkte at påbegynde fertilitetsbehandling.**



# Opsigelse - fertilitetsbehandling

## Højesterets dom af 15. April 2025, I sag BS-28980/2023-HJR

- På den baggrund havde medarbejderen påvist faktiske omstændigheder, som gav anledning til at formode, at afskedigelsen skete i strid med ligestillingslovens § 4, og **arbejdsgiveren havde ikke løftet bevisbyrden** for det modsatte.
- Betingelserne for at tilkende medarbejderen godtgørelse efter ligestillingslovens § 14, stk. 1, jf. § 4 var herefter opfyldt.
- Det var uden betydning for bedømmelsen af krænkelsens grovhed, om medarbejderen blev afskediget før eller efter fertilitetsbehandlingens påbegyndelse.
- Under hensyn til at medarbejderen blev afskediget kort tid efter fastansættelsen, fandt Højesteret at godtgørelsen passende kunne **fastsættes til 6 måneders løn** – ialt 150.000 kr.

# Ansættelsesbevisloven



## Ansættelsesbevislovens § 3

- Arbejdsgiver skal give lønmodtageren **oplysninger om alle væsentlige vilkår** for ansættelsesforholdet.
- Oplysningspligten omfatter jf. § 3 stk. 2, pkt. 8 – **Varigheden af det fravær med løn som lønmodtageren har ret til**, dvs. betalt ferie, feriefridage, betalte lukkedage, omsorgsdage, seniorfridage m.v.
- Oplysningerne skal **gives skriftligt og senest 30 dage** efter ansættelsesforholdets start.
- Oplysningspligten kan opfyldes ved at henvise til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster. **KRAV: at løn lønmodtagerens retstilling tydeligt fremgår af bestemmelserne, så lønmodtageren har mulighed for at gøre sig bekendt med sin retstilling.**



# Ferie og øvrigt betalt fravær

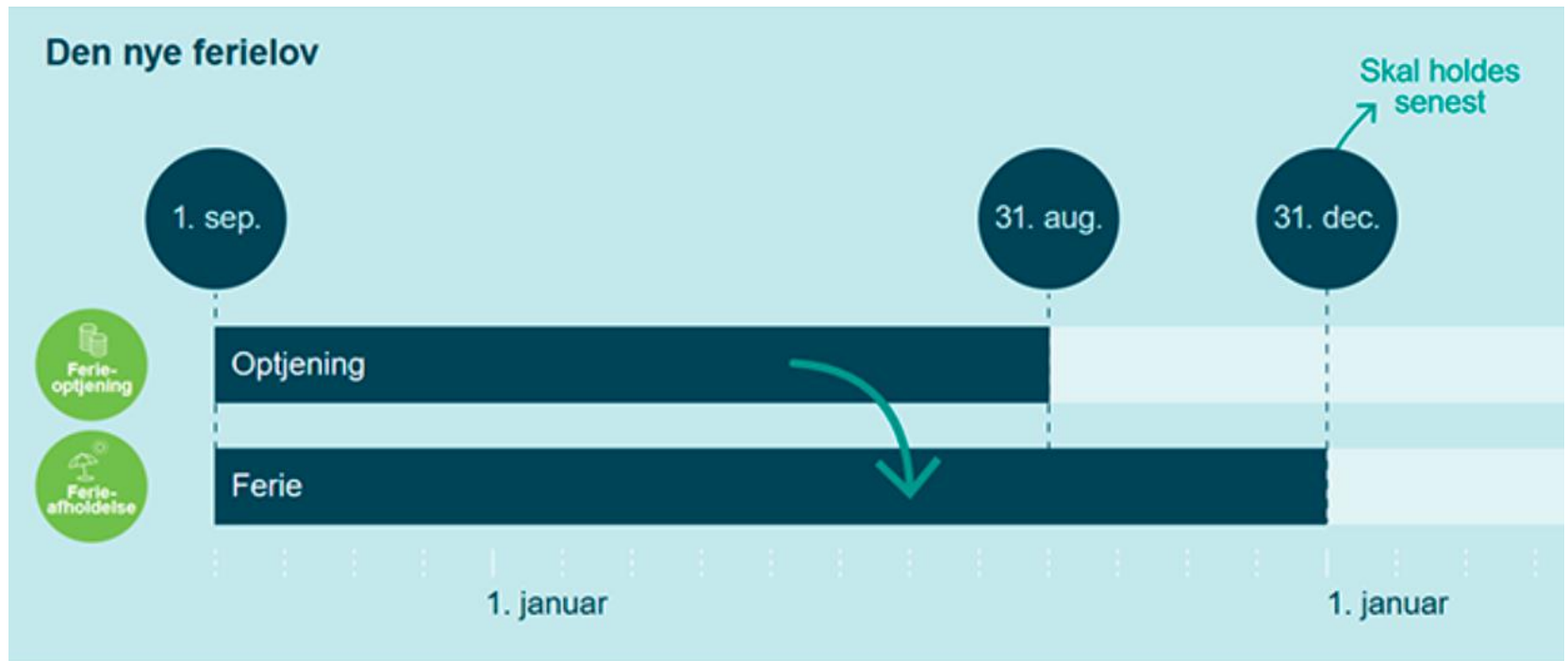
- Ferie
- Feriefridage
- Betalte lukkedage
- 1. barns sygedag
- Omsorgsdage
- Seniordage

# Ferieloven

- **"Samtidighedsferie"**, dvs. lønmodtagere optjener og afholder deres ferie i samme periode (hver måned **optjenes fortsat 2,08**, som så kan afholdes fra måneden efter).
- Ferieloven hjemler **25 feriedage om året**, og feriebetalingen sker fortsat i form af feriegodtgørelse eller ferie med løn /ferietillæg.
- Optjening af ferie sker i perioden 1. september til 31. august, men kan udover de 12 måneder afholdes indtil 31. december i samme år, hvilket giver større fleksibilitet ved afholdelse.



# Ferie optjening og afholdelse



Kilde: [www.borger.dk](http://www.borger.dk)

# Optjening og afholdelse af ferie



## Ferieafholdelsesperioden §§ 6 og 8

- **16 måneder**, dvs. ferieåret (1. september – 31. august) + 4 måneder – indtil 31. december.
- Medarbejderen kan afholde ferien samtidig med at den optjenes.
- Da ferien optjenes månedsvis efter § 5 kan lønmodtageren først holde ferien kalendermåneden efter. Dvs. ferie optjent i januar kan først holdes i februar.
- Medarbejderen er **berettiget til at holde 4 ugers ferie indenfor ferieåret**. Dog kan der indgås særlig aftale om afholdelse efter ferieårets afslutning og inden 31. august.
- Ferie afvikles som udgangspunkt **i hele uger** (U: ved aftale- afholdelses af enkelte dage)
- Ferie afvikles som **hele feriedage** U: ved aftale – afholdelse af halve dage, eller hvis virksomheden eksempelvis giver en halv fridag grundlovsdag, så vil det være muligt at afholde en halv dag, således at medarbejderen kan afholde en hel feriedag. Det vil også være muligt at afholde halve feriedage, hvis medarbejderen er tiltrådt på et tidspunkt, hvor der kun er optjent 8,5 feriedag i det pågældende ferieår.
- **DOG: 10 dages hovedferie i sammenhæng i hovedferieperioden (1. maj – 30. september)**



# Ferieloven



Lønmodtageren har ret til tre ugers sammenhængende ferie (hovedferie) i perioden 1. maj til 30. september.



Ferieafholdelse skal forsøges aftalt mellem parterne.



Arbejdsgiver har dog stadigvæk retten til at bestemme, hvornår ferie skal holdes ved at varsle hovedferie med 3 måneders varsel og restferie med 1 måneds varsel.

# Ferieloven – varsling af ferie



Indsæt evt. en deadline for hvornår hovedferien/sommerferie ønsker skal afgives.



Følg op på om de 4 ugers direktivbeskyttede ferie er afholdt.



Det er kun den 5. ferieuge der kan overføres eller udbetales. Sæt eventuelt et maksimum på hvor meget ferie der kan overføres.



# Feriens placering

## Feriens placering §8

- Ret til at holde ferien fra den 1. september - 31. december året efter.
- Ret til at holde **minimum 4 uger inden for ferieåret (1. september – 31. august)** U: ved aftale kan de 4 uger holdes indtil 31. december.
- Optjening af 3 ugers hovedferie og 2 ugers restferie.
- Ret til at holde de **3 ugers hovedferie i perioden fra den 1. maj – 30. september**. U: ved aftale kan hovedferien holdes uden for hovedferieperioden eller den kan opdeles, **dog min. 10 dages hovedferie i sammenhæng**.
- Ret til at holde de **2 ugers restferie** i perioden fra den 1. september – 31. december året efter.
- Arbejdsgiver bestemmer hvornår ferien placeres af hensyn til virksomhedens drift, dog skal ferieønsker så vidt muligt imødekommes, og hensyntagen til medarbejdere med skolesøgende børn.



# Feriens placering

## Feriens placering §8

- Lønmodtagers **ret til 4 ugers betalt ferie i det løbende år** følger af [arbejdstidsdirektivets artikel 7](#), Arbejdsgiveren kan derfor som udgangspunkt ikke pålægge en lønmodtager at holde mere end en uges ferie efter ferieårets udløb og indtil ferieafholdelsesperiodens udløb, medmindre lønmodtageren har overført ferie efter §§ 21 eller 22 fra den foregående ferieafholdelsesperiode.
- Har lønmodtageren **ikke holdt de 4 uger i ferieåret, kan arbejdsgiveren dog varsle den optjente men ikke afholdte ferie**. Arbejdsgiveren kan også varsle, at lønmodtageren holder hele den optjente ferie i ferieåret, hvilket i praksis vil sige 22 dage. Dette skyldes at lønmodtageren først kan holde ferien efter udløbet af den måned, hvori den er optjent, samt at lønmodtageren skal holde ferien i hele dage.

# Ferieafholdelse og deltid



- For en medarbejder, der arbejder **mindre end 5 dage om ugen**, sker beregning af ferieafholdelse ved, at **arbejdsfrie dage** indgår i ferien med forholdsmæssigt antal.
- Hvis man eks. arbejder 2 dage om ugen, så tæller en feriedag med 2,5 (5/2). Det betyder for praktiske formål, at der bliver anvendt fem dage på en uge. (Dvs. De 3 ugentlige arbejdsfrie dage indgår i en ferieuge).
- Holder medarbejderen (med en 2 dages arbejdsuge) 2 feriedage, skal de 3 arbejdsfrie dage tælles med.
- Holder medarbejderen 1 feriedag, har medarbejderen afholdt 2,5 feriedag.
  - **Ferien skal afspejle den måde, som arbejdet er tilrettelagt på.**

# Lukkedage/fridage

**Søgnehelligdage = helligdage, der ikke falder på en søndag**

- Nytårsdag
- Skærtorsdag
- Langfredag
- 2. påskedag
- **Store Bededag- ophævet 1/1-2024**
- Kristi Himmelfartsdag
- 2. pinsedag
- 1. juledag
- 2. juledag

**Funktionærer og andre månedslønnede** har ofte  
Ifølge aftale, kutyme og overenskomst ret til fri  
med løn.

Hvad med følgende dage?  
Er der betalt fri i henhold  
til aftale eller  
overenskomst?

- 1. maj
- Grundlovsdag
- Juleaftensdag
- Nytårsaftensdag
- Dagen efter Kr.  
Himmelfartsdag.



# Ferieloven - Virksomhedslukning

- Hovedreglen: Holder virksomheden lukket og har medarbejderen ikke optjent betalt ferie, kan det trækkes i lønnen.
- U1: **Arbejdsgiveren skal sikre**, at lønmodtageren gemmer optjente feriedage til lukkedage. Gør arbejdsgiveren ikke det, skal arbejdsgiveren **betale løn** for de pågældende dage.
- U2: Har medarbejderen være **ansat hele det forudgående ferieår**, men alligevel ikke har nok ferie til alle de dage, hvor virksomheden holder lukket, skal arbejdsgiveren give **feriebetalingen på forskud**, jf. § 7.
- Det er et krav at hele virksomheden eller en klart afgrænset del faktisk holder lukket. **Man kan ikke varsle ferielukning for enkelte medarbejdere, mens andre i samme afdeling fortsat arbejder.**



# Betaling under ferien

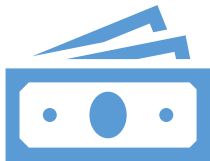
## Ferielovens § 16

**Medarbejdere, med ret til løn på søgnehelligdage og under sygdom har ret til :**

- Ferie med løn og et ferietillæg på 1%

**Øvrige medarbejdere har ret til**

- Ferie med feriegodtgørelse på 12,5%



Medarbejdere med krav på fuld løn under søgnehelligdage og sygdom afvikler ferie med løn og et ferietillæg på 1 %.

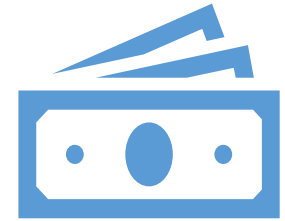


§18 - Ferietillægget kan udbetales, når ferien begynder eller 2 gange årligt (maj og august)



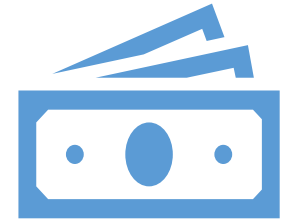
Medarbejdere med ret til løn under ferie kan også vælge at holde ferie med feriegodtgørelse. (12%)

# Ferietillægget



## Ferietillæg § 18

- Ferietillæg på 1% betales til **medarbejdere med ret til ferie med løn**. Ferietillægget beregnes af den ferieberettigede løn.
- Ferietillægget er en **kompensation til medarbejderne**, da det at holde ferie med løn ikke helt svarer til at få feriegodtgørelse. Det eliminerer forskellen – svarende til 12,5% af lønnen
- Ferietillægget kan udbetales enten samtidig med at ferien begynder eller 2 gange om året, dvs. med maj lønnen og med august lønnen.
- **Er ferietillægget udbetalt, kan det som udgangspunkt ikke kræves tilbagebetalt, hvis medarbejderen fratræder før ferien bliver afholdt.**
- Udbetales ferietillægget 2 gange årligt, skal arbejdsgiver i en fratrædelsessituation være opmærksom på, om medarbejderen i ferieafholdelsesperioden forud for fratrædelsen har afholdt ferie, som medarbejderen ikke har fået ferietillæg for. **Ferietillægget skal herefter udbetales ved fratrædelsen.**

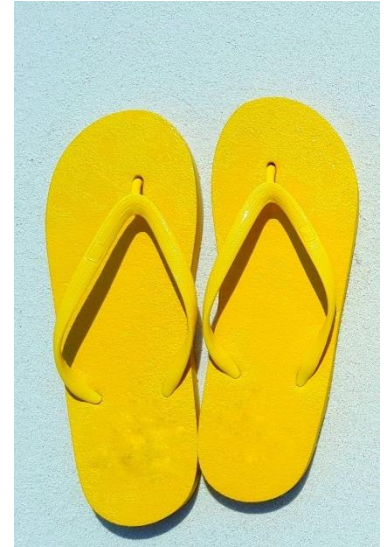


# Løn under ferie

## Retten til løn under ferie §§ 16 og 17

- Eksempelvis funktionæransatte.
- Lønnen er den **fast påregnelige løn på ferietidspunktet**. Dvs. grundløn, eventuelle tillæg og pension. Derudover værdien af eventuelle personalegoder, som medarbejderen ikke råder over under ferien.
- Ved **ændring i medarbejderens arbejdstid eller aflønning**, har medarbejderen ret til løn under ferien i forholdene (arbejdstid/løn) på **optjeningstidspunktet**. Der skal eventuelt laves en feriedifferenceberegning hvis der inden for ferieåret gennemføres ændringer i arbejdstid eller løn.

# Feriegodtgørelse



## Feriegodtgørelse §§ 16, 19 og 20

- Den ferieberettigede løn beregnes som
- ”ethvert skattepligtigt beløb, som er vederlag for arbejde under ansættelse, og
- ”værdien af eventuelle personalegoder, hvis godet ikke er til rådighed under ferien”
- Grundløn, tillæg, (forskudttidstillæg, rådighedstillæg, anciennitetstillæg m.v.) overtidbetaling, medarbejderens andel af pensionsbidrag og am-bidrag, bonus og provision, værdien af fri bil og telefon, hvis godet ikke er til rådighed under ferien.
- Løn under ferie, ferietillæg eller feriegodtgørelse indgår ikke i den ferieberettigede løn. Ej heller arbejdsgivers andel af pensionsbidraget.

# Elever – ferie §5 og § 42



Elever med uddannelsesaftale har **ret til betalt ferie i 5 uger** i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, efter at ansættelsesforholdet er begyndt.

Arbejdsgiveren **betaler løn under ferien** i det omfang, som eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.



Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den **2. september til den 31. oktober**, har eleven tilsvarende ret til at betalt **ferie i 5 uger** i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.



Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den **1. november til den 30. juni**, har eleven ret **til 3 ugers betalt hovedferie** i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

# Feriefridage

**Ikke reguleret af ferieloven, men er udsprunget fra overenskomsterne.**

**Arbejdsgiver skal selv udarbejde retningslinjer.**

- Skal man have en vis anciennitet, før man får retten?
- Hvordan optjener man feriefridage?
- Hvad betyder det for antallet af feriefridage, hvornår på året man starter i jobbet
- Hvordan skal feriefridage holdes? (tid på året, samlet eller enkeltvis eller andet)
- Hvem bestemmer, hvornår feriedagene skal afholdes?
- Bruges feriefridagene før den optjente ferie efter ferieloven?
- Kan man få udbetalte ikke-afholdte feriefridage?
- Hvad sker der med ikke-afholdte feriefridage, hvis man stopper i virksomheden?
- Kan feriefridage tvinges afholdt i en opsigelsesperiode?



# 1. Barns sygedag

- Følger af overenskomst eller individuel aftale
- Nogle overenskomster og virksomheder giver ret til fravær med og uden løn i flere dage.
- Reglerne skal beskrives for medarbejderne. Er der anciennitetskrav til retten til lønnet fravær, er der alderskrav for barnet, eksempelvis under 14 år?
- I henhold **til Lov om lønmodtagers fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager § 1**, har en lønmodtager ret til fravær når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lønmodtagerens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.
- Normalt kortvarigt fravær, indtil lønmodtageren har kunne tage andre forholdsregler angående den opståede situation.

# Omsorgsdage

- Nogle overenskomster og virksomheder giver ret til fri med løn til **børneomsorgsdage og børnebørns-omsorgsdage**.
- Reglerne skal beskrives for medarbejderne. Er der anciennitetskrav til retten til lønnet fravær, er der alderskrav for barnet, eksempelvis under 14 år?
- I henhold til ***Lov om lønmodtagers fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager § 1a*** har en lønmodtager ret til **omsorgsorlov i 5 arbejdsdage hvert kalenderår til at yde personlig omsorg eller støtte** til egne børn, forældre, ægtefælle eller partner eller en person, der bor i samme husstand som lønmodtageren, som har behov for væsentlig omsorg eller støtte på grund af en alvorlig helbreds-mæssig tilstand.
- Omsorgsorloven kan holdes som en samlet periode eller som enkelte dage. Ubrugte omsorgsdage bortfalder ved årets udgang.

# Seniordage

Flere overenskomster tilbyder ret til seniordage i eksempelvis 5 år før den enhver tid gældende folkepensionsalder.

Arbejdsgiver skal selv udarbejde retningslinjer.

- Hvordan finansieres seniordagene? eksempelvis arbejdsgiverbetalt eller indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen eller opsparede og ikke afholdte feriefridage, konvertering af løbende pensionsbidrag
- Bortfalder seniordagene hvis de ikke bruges inden for et år eller kan de overføres? Bortfalder dagene ved fratræden eller udbetales de.

# Øvrigt betalt fravær

- Løn under barselsorlov
- Løn under sygdom og ved lægebesøg
- Løn ved særlige begivenheder, eksempelvis dødsfald i nærmeste familie, flytning, bryllup, sølvbryllup, jubilæum m.v.

**TAK FOR I DAG**

**God sommer :-)**

