



HR-JURA Update

23. januar 2025
V/Rie Nielsen

Emner 2025

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



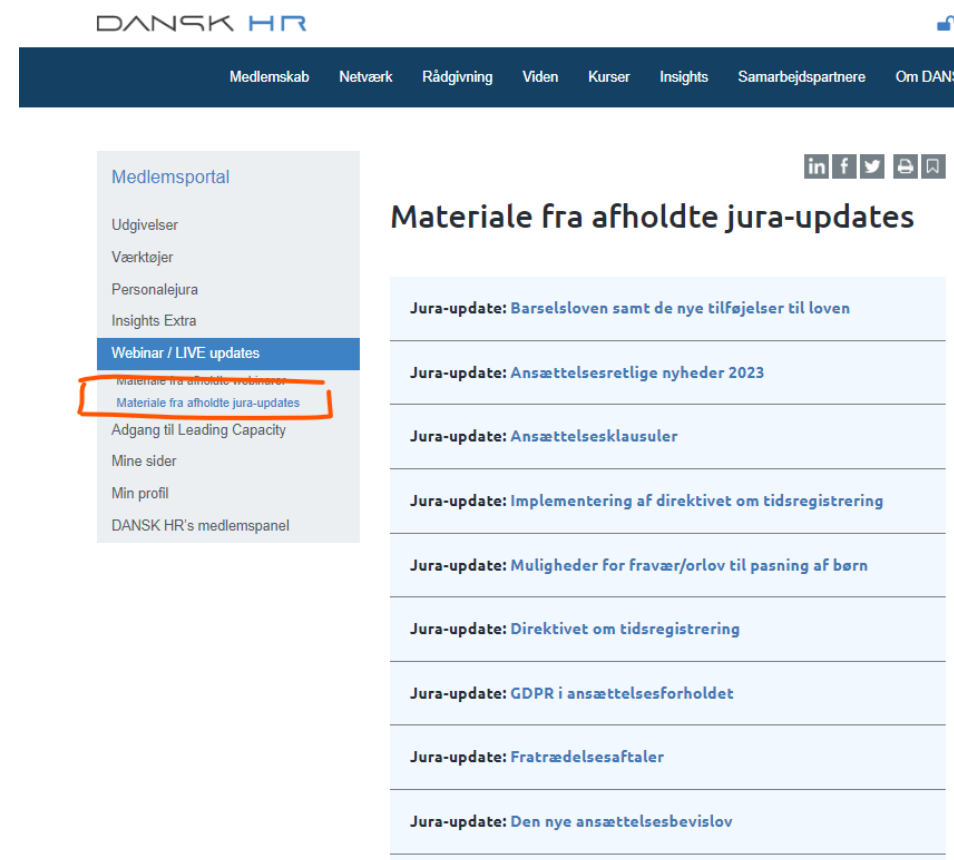
Juridisk rådgiver

- 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?



Vedtagne lovforslag

Orlov til forældre ved surrogataftaler – Barselsloven ændret pr. 1. januar 2025 – barselslovens § 8a

Hvad betyder reglerne?

- Begge tiltænkte forældre, der kommer til verden via en surrogataftale sikres en individuel ret til fravær samt barselsdagpenge iht. Barselsloven.

Formålet med ændringen

- Anerkendelse af og støtte til **forskellige familieformer** og samtidig sikre, at alle forældre får mulighed for ret til fravær i forbindelse med modtagelse af deres nyfødte børn.

Surrogataftale?

- Er en aftale, hvor eksempelvis et par aftaler at en kvinde bærer og føder et barn, som parret efterfølgende skal være forældre til. Kvinden (surrogatmor) bliver således ikke retlig forælder til barnet.

Vedtagne lovforslag

Nye regler om orlov til forældre ved surrogataftaler – Barselsloven ændret pr. 1. januar 2025

Orlov til forældre ved surrogataftale- barselslovens § 8a

- De tiltænkte forældre bliver **retlige forældre til barnet** og opnår derved ret til fravær og barselsdagpenge iht. Barselslovens regler
- Opnår hver især ret til **24 ugers fravær med barselsdagpenge efter fødslen.**
- Samme ret som adoptanter. Dvs. Ret til 6 ugers fravær med barselsdagpenge inden for de første 10 uger efter fødslen og herefter 18 ugers fravær med barselsdagpenge jf. Barselslovens § 8a stk. 1 og 2.
- 11 af ugerne er øremærkede, hvis forældrene er lønmodtagere og de 13 uger kan overdrages til den anden forælder.

Orlov til surrogatmor

- En surrogatmor der er **social sikret i Danmark**, vil have ret til fravær og barselsdagpenge i 4 uger før forventet fødsel og 10 uger efter fødslen jf. Barselslovens § 8a, stk. 4.
- Der stilles ikke krav om at hun er sammen med barnet efter fødslen.

Vedtagne lovforslag

– Barselsloven ændret pr. 1. januar 2025

Stedbarnsadoption – barselslovens § 8b

- En stedbarsadoptant får ret til op til **32 ugers fravær og barselsdagpenge i 9 af ugerne**, hvis barnet er adopteret inden for 1 år efter fødslen.
- Er barnet stedbarnsadopteret inden for de første 10 uger efter fødsel, får stedbarnsadoptanten ret til yderligere 2 ugers fravær med barselsdagpenge.

Adoptanters ret til fravær de første 10 uger efter modtagelsen- barselslovens § 8, stk.

- Adoptanter har i dag hver ret til 6 ugers fravær med barselsdagpenge i de første 10 uger efter modtagelsestidspunktet.
- Den hidtidige begrænsning i at 2 af ugerne kunne holdes samtidig er nu fjernet, således at begge adoptanter kan afholde 6 uger samtidig.



Domme og afgørelser

Domme og afgørelser

Opsigelse af medarbejder på barsel -begrundet i ”besparelseshensyn”

Domme og afgørelser

Opsigelse af medarbejder på barsel – begrundet i ”besparelseshensyn”

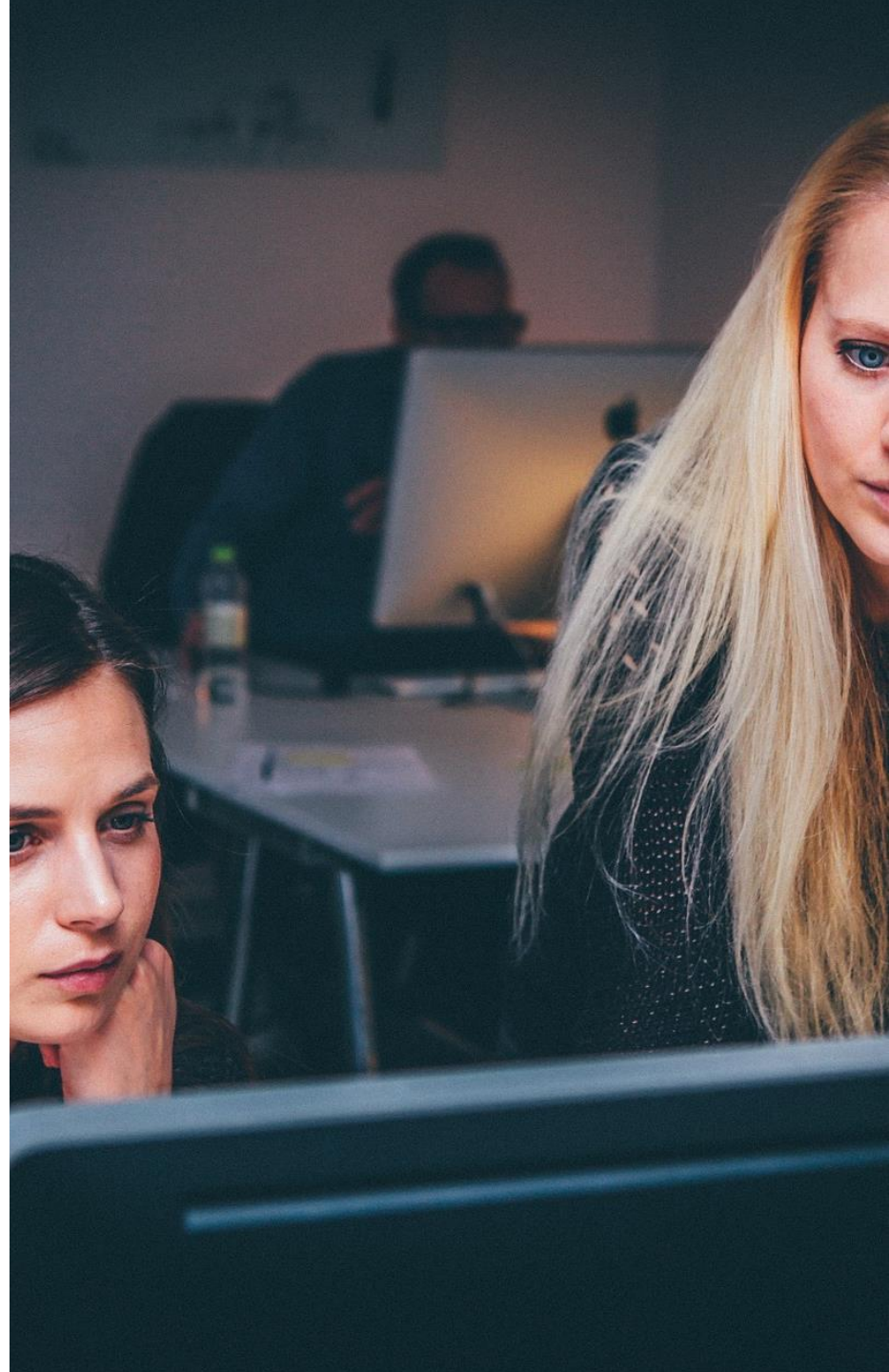
Hvad skal huskes?

- lagttagelse af ligebehandlingslovens beskyttelse af medarbejdere på barsel.
- Arbejdsgiver skal bevise og kunne sagligt dokumentere, at opsigelsen hverken helt eller delvist er begrundet i graviditet eller fraværet på grund af barsel.
- Ved manglende bevis er medarbejderen berettiget til godtgørelse på mellem 6-12 måneders løn baseret på de konkrete omstændigheder i sagen og medarbejderens anciennitet på opsigelsestidspunktet.
- Tung bevisbyrde. Dog i praksis muligt såfremt graviditeten på opsigelsestidspunktet var ukendt for arbejdsgiver. Eller hvis opsigelsen er begrundet i væsentlige driftsmæssige hensyn, eks. nedlæggelse af stilling eller nødvendige besparelser.

Domme og afgørelser

Østre Landsret afgørelse af den 30. oktober 2024

- Kvindelig funktionær blev opsagt den 28. november 2020 under sin barsel til fratræden den 31. maj 2021.
- 12 års anciennitet på opsigelsestidspunktet.
- Begrundelsen var omstruktureringer og besparelser. Medarbejderens stilling skulle nedlægges og tilbageblevne opgaver **skulle fremadrettet varetages af medindehaver og adm. Direktør i virksomheden.**
- Virksomheden oplevede faldende indtjening og negativt årsresultat og medarbejderne blev varslet ned i løn= **Væsentlig vilkårsændring.** Kvinden som endte med at blive opsagt, var den højst lønnede, hvorved virksomheden opnåede en væsentlig og langsigtet besparelse.



Domme og afgørelser

Østre Landsret afgørelse af den 30. oktober 2024

- Landsretten vurderede at det var velbegrunderet, at virksomheden søgte at gennemføre besparelser ved at reducere i medarbejderstaben.
- **Landsretten lagde i deres afgørelse vægt på, at den kvindelige funktionærs arbejdsopgaver i det væsentligste blev overtaget af en anden medarbejder i virksomheden og ikke af den adm. Direktør, som tidligere anført.**
- **Landsretten lagde vægt på at den medarbejder der i det væsentligste havde overtaget den opsagte kvindes opgaver ikke havde samme erfaring og ikke de brede kompetencer som den opsagte kvindelige funktionær.**
- Landsretten fandt derfor at begrundelsen for opsigelsen ikke var retvisende, og arbejdsgiveren havde ikke løftet bevisbyrden for, at opsigelsen hverken helt eller delvist var begrundet i kvindens afholdelse af barselsorlov.
- Godtgørelse til den kvindelige funktionær på 12 måneders løn



Domme og afgørelser

Domme og afgørelser

Østre Landsret afgørelse 16. oktober 2024 – Ændring af stilling efter barsel



Domme og afgørelser

Domme og afgørelser

Østre Landsret afgørelse 16. oktober 2024 – Ændring af stilling efter barsel

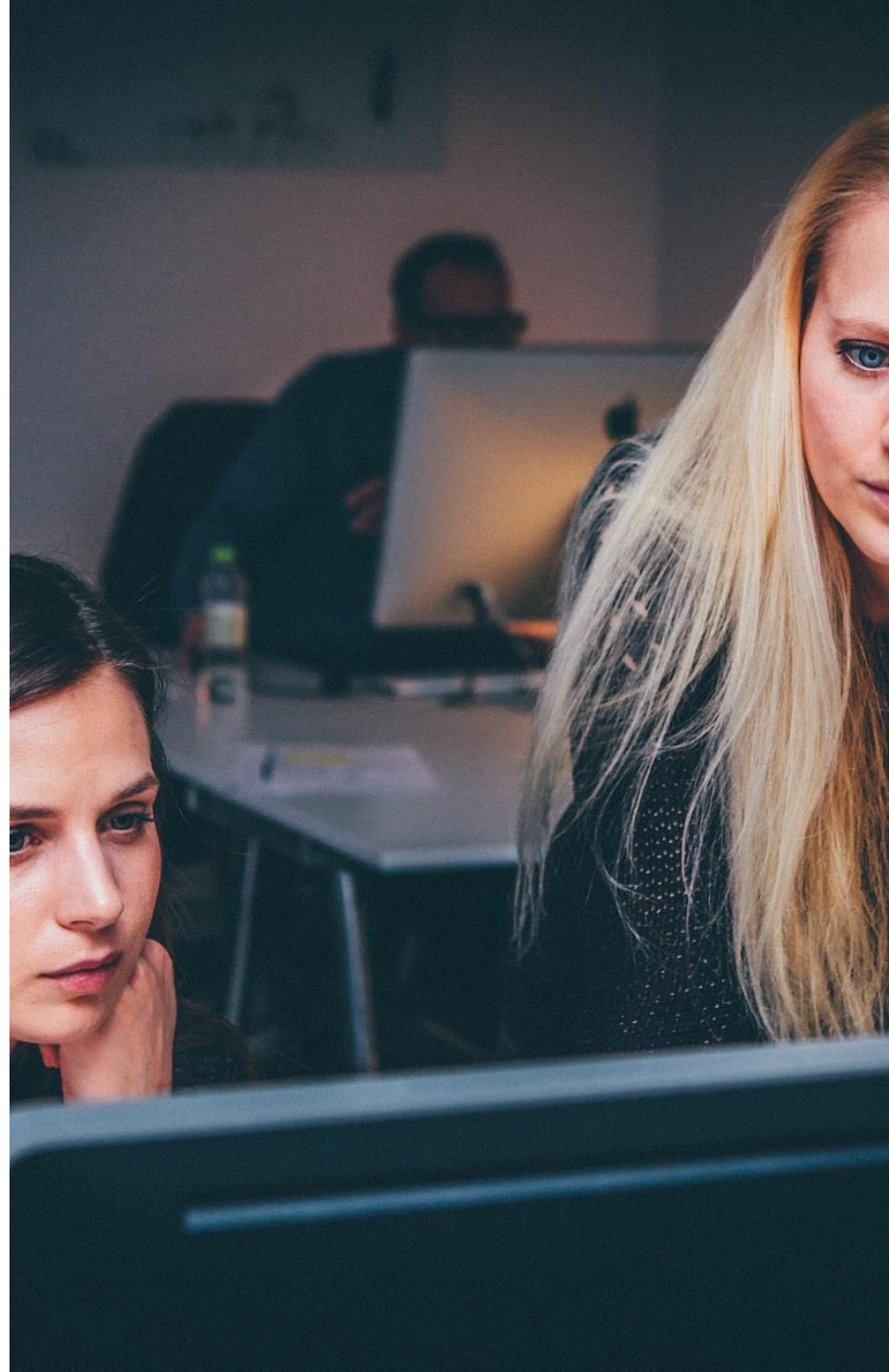
Hvad skal huskes?

- Ligebehandlingsloven: En arbejdsgiver må ikke udsætte en medarbejder for mindre gunstig behandling som følge af deres fravær efter barselsorlov.
- En medarbejder, som har holdt barsel, har ret til at vende tilbage til det samme eller et tilsvarende job med arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige.
- Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at der ikke er sket en overtrædelse af ligebehandlingsloven.

Domme og afgørelser

Østre Landsret afgørelse 16. oktober 2024 – Ændring af stilling efter barsel

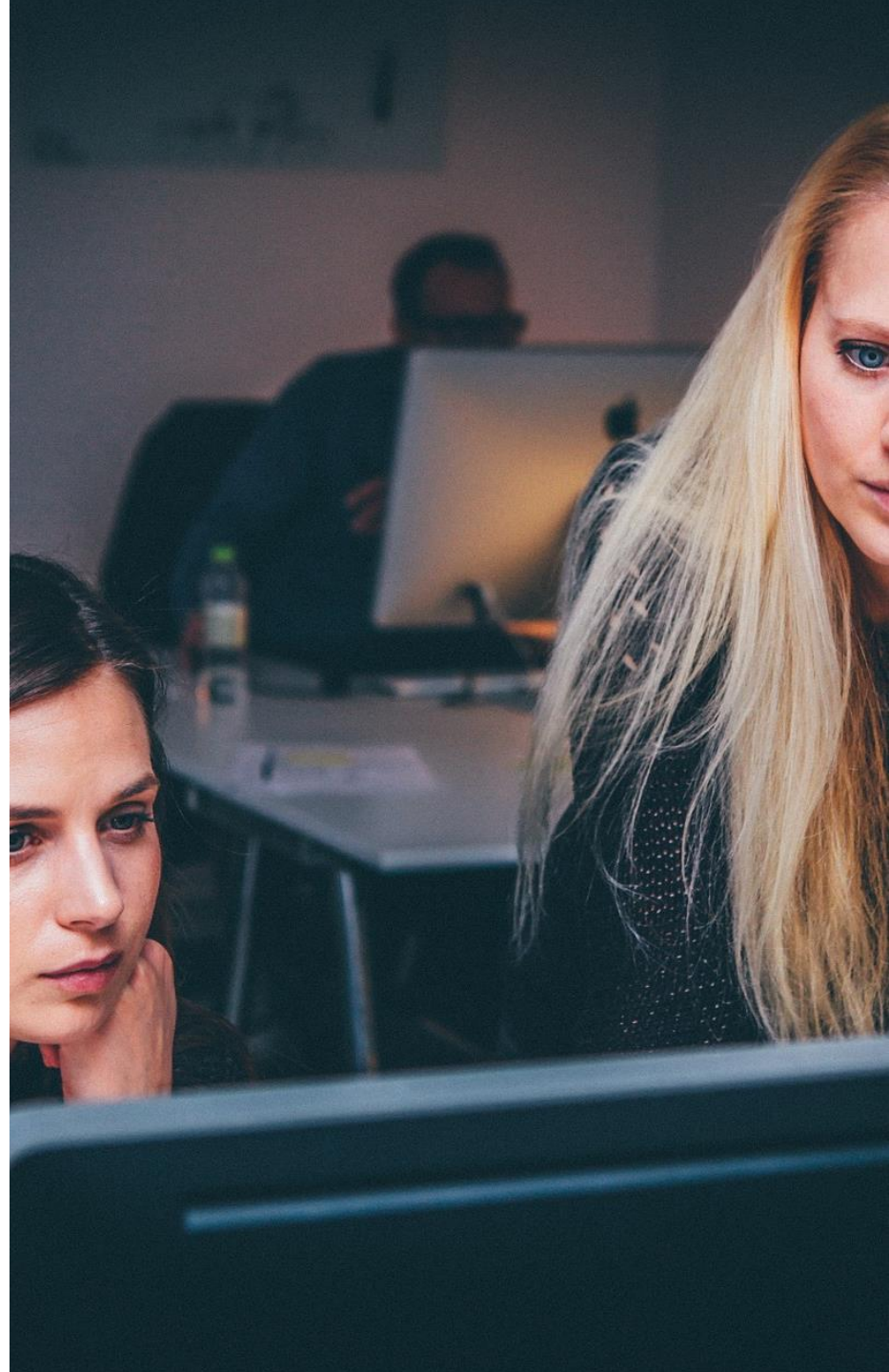
- Kvindelig medarbejder varetog før sin barsel og sygeperiode i en periode på 3-4 måneder en stilling med et vist ledelsesmæssigt ansvar for 3-4 medarbejdere. Hun refererede til afdelingens øverste ledelse. Jobbet bestod i HR og finansrelaterede supportopgaver i form af ressourceallokering, rapportering og indkørsel af nye medarbejdere.
- Under kvindens barselsorlov gennemgik virksomheden betydelige organisatoriske ændringer, som følge af virksomhedens vækst. Omstruktureringen førte til nedlæggelse af såvel vedkommendes oprindelige stilling samt de funktioner der var tilknyttet stillingen.
- Da medarbejderen vendte tilbage fra barsel, blev medarbejderen placeret i en nyoprettet stilling, dog uden ledelsesmæssigt ansvar, men med , i det store og hele, samme typer af opgaver, som før barselsorloven.
- Medarbejderen protesterede mod ændringen, og påpegede at der var tale om en væsentlig stillingsændring. Hun gjorde gældende at hun havde brugt 70 pct. af sin tid på ledelsesmæssige opgaver. Hun valgte dog at fortsætte i den nye stilling og først 5 måneder herefter ophævede hun ansættelsen med henvisning til stillingsændringerne.



Domme og afgørelser

Østre Landsrets dom af den 16. oktober 2024

- Medarbejderen rejste krav om godtgørelse på 12 måneders løn, **da hun anså at ændringerne af hendes stilling var at sidstille med en opsigelse i strid med ligebehandlingsloven**, da ledelsansvaret var fjernet samt hendes reference til øverste ledelse var fjernet.
- Landsretten fandt at de organisatoriske ændringer som følge af virksomhedens vækst var sket på et saglig grundlag.
- Landsretten fandt ikke, at det at vedkommende fremadrettet ikke skulle referere til afdelingens øverste ledelse var udtryk for en direkte eller indirekte forskelsbehandling i strid med ligebehandlingsloven, eller at det udgjorde en væsentlig vilkårsændring, som gjorde hende berettiget til at ophæve sit ansættelsesforhold.
- Landsretten fandt heller ikke ændringen af arbejdsopgaverne og fjernelsen af de ledelsesmæssige opgaver udgjorde en væsentlig ændring, da de nye opgaver i det væsentligste var de samme som før barselsorloven og de ledelsesmæssige opgaver kun udgjorde en mindre del af de samlede opgaver.
- Ifølge Landsretten havde medarbejderen derfor ikke påvist faktiske omstændigheder, der gav anledning til at formode, at ligebehandlingsprincippet var blevet krænket. De fandt det heller ikke påvist, at der var tale om væsentlige vilkårsændringer, som kunne gøre medarbejderen berettiget til at anse sig for opsagt. Virksomheden blev frifundet.





Domme og afgørelser

Domme og afgørelser

**Ligebehandlingsnævntet – afgørelse af den 14. marts 2023-
Stillingsændring under barselsorlov**

Domme og afgørelser

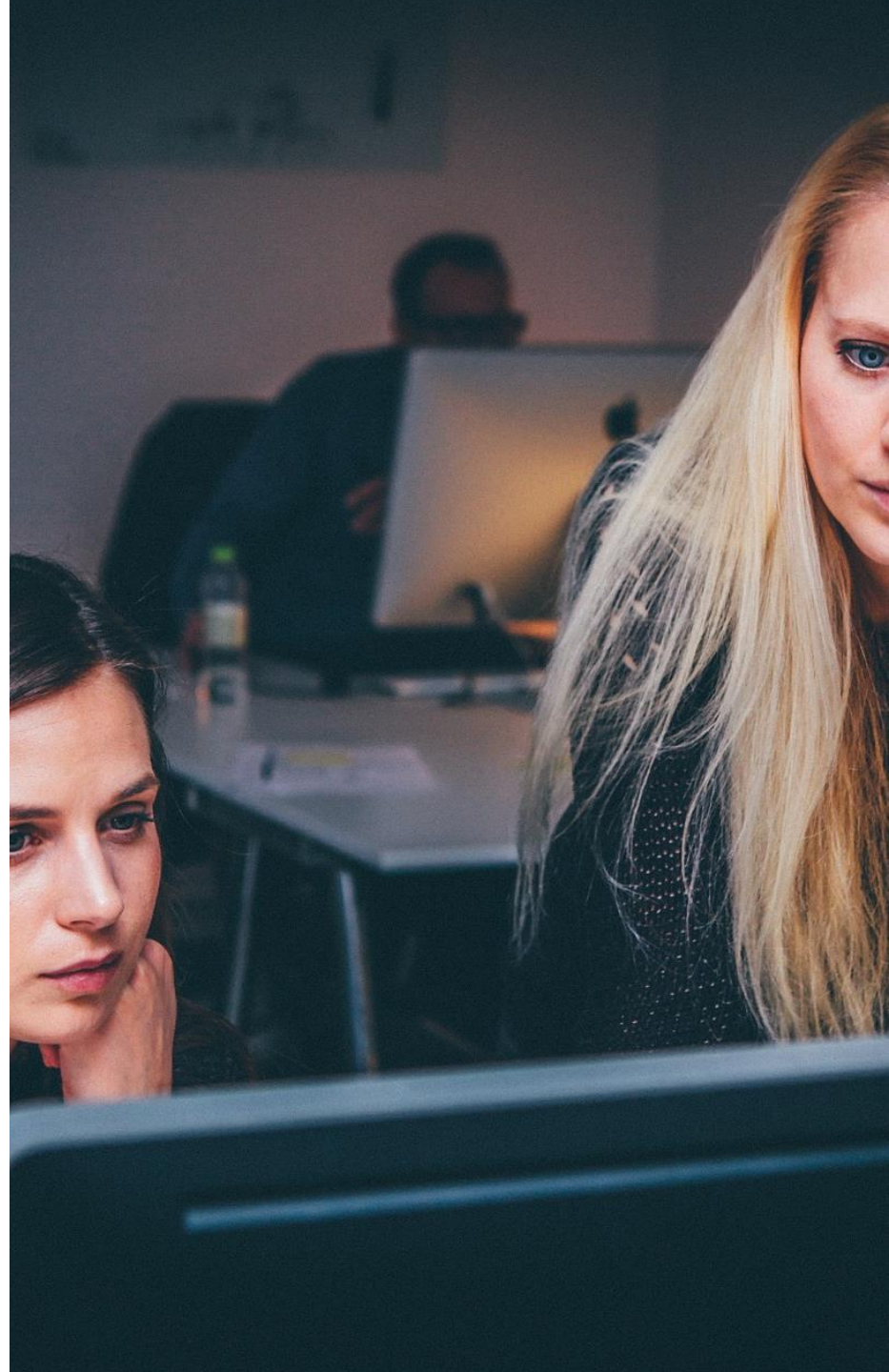
Ligebehandlingsnævnets afgørelse af den 14. marts 2023 – Stillingsændring under barselsorlov

- Kvinde på barselsorlov blev varslet stillingsændring under sin barselsorlov.
- Ændring af stilling som produktudvikler til en stilling som kundeservicemedarbejder = **væsentlig stillingsændring**.
- Ingen ændring i løn og arbejdstid.
- Nævnet vurderede at der derfor ikke var tale om en væsentlig ændring.
- Kvinden bliver afskediget efter endt barselsorlov.
- Begrundelsen var **nedgang i virksomhedens aktivitet, som følge af corona-nedlukningen**.
- Kvinden var blevet udvalgt til afskedigelse, da hun var den medarbejder, der bedst kunne undværes, da de øvrige kundemedarbejdere havde flere års erfaring og bedre kvalifikationer en kvinden.
- Nævnet vurderede ikke at der var grundlag for at fastslå, at beslutningen om afskedigelsen allerede blev truffet under kvindens barselsorlov.
- Kvinden kunne ikke påvise faktiske omstændigheder, der tydede på, at hun var blevet udsat for forskelsbehandling på grund af køn.
- Ikke medhold til kvinden.

Domme og afgørelser

Domme og afgørelser

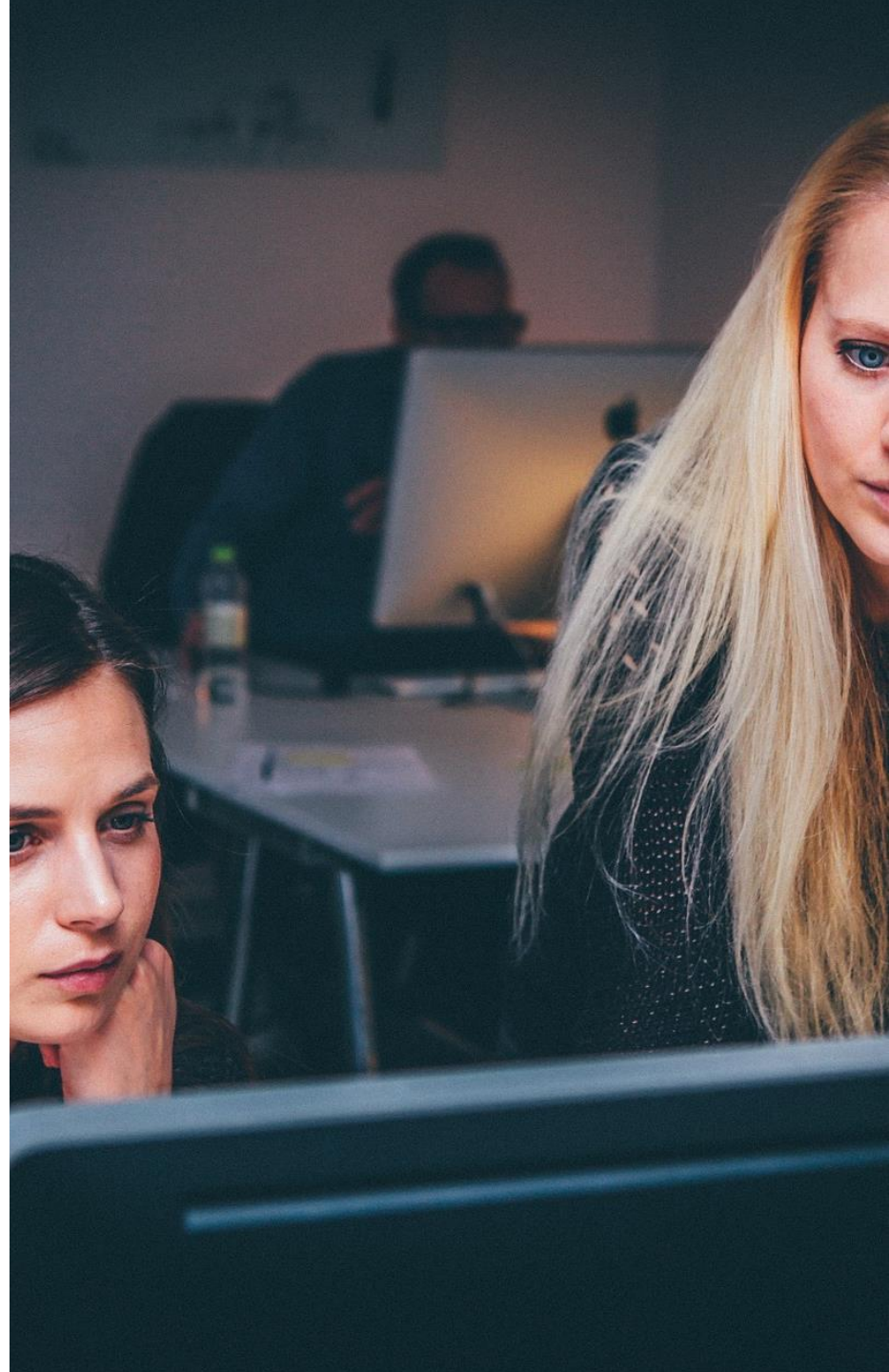
Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 7. februar 2018



Domme og afgørelser

Ligebehandlingsnævnets afgørelse af 7. februar 2018

- Kvindelig tandlæge arbejdede 23 timer fordelt mellem mandag, tirsdag og onsdag.
- Under barselsorloven ændrede arbejdsgiver timeantallet til 21 timer og en anden fordeling af arbejdsdagene.
- Den kvindelige tandlæge accepterede ikke de ændrede vilkår og betragtede sig som opsagt.
- Få dage herefter oplyste arbejdsgiver hende om, at der var tale om en misforståelse, og hun kunne vende tilbage til uændrede ansættelsesvilkår.
- Nævnet vurderede = væsentlig stillingsændring
- Arbejdsgiver havde ikke bevist, at der ved varslingen af de ændrede vilkår, hverken helt eller delvist blev lagt vægt på kvindens fravær pga. Barselsorlov.
- Kvinden fik en godtgørelse på 9 måneders løn.
- Sagen blev afgjort ved dom af 4 marts 2020 ved Østre Landsret.



ÆNDRINGER I ANSÆTTELSESFORHOLD

Retsvirkningerne af et ansættelsesforhold regnes fra aftaleindgåelsen.

Herefter kan der ske ændringer i ansættelsesforholdet.

- Lovbestemte ændringer (eks. Rygeloven)
- Ændringer indenfor ledelsesretten og indenfor stillingen
 - Ændringer, der ikke er væsentlige
 - Ændringer, der er væsentlige
- Midlertidige ændringer

Om en ændring er væsentlig eller ikke væsentlig skal baseres på en konkret vurdering.



ÆNDRINGER INDENFOR LEDELSESRET TEN OG STILLINGEN

Medarbejderen må acceptere, at der **ikke er et varsel** forbundet med ændringen eller **et rimeligt varsel**.

- Hvad er begrundelsen for ændringen?
- Hensynet til virksomhedens tarv ?
- Ændring med et ikke legitimt formål, chikane eller forskelsbehandling?
- Hvilke ændringer?
 - Frugtordning i stedet for slikordning
 - Flytning af medarbejder fra vinduesplads eller åben kontorplads
 - Anderledes prioritering af opgaver
 - Mindre ændringer i arbejdstid eks. Fra 8 -16 til fra 8.15 – 16.15
 - Nye arbejdsopgaver dog inden for stillingen
 - Geografisk flytning af arbejdssted – uden væsentlig forøget transporttid
 - Overflytning til et nyt kontor og nye kolleger
 - Osv..



ÆNDRINGER I ANSÆTTELSESVILKÅR

Ved ændringer i ansættelsesvilkår – konkret vurdering ved:

- Arbejdets indhold i forhold til
- Hvad er aftalt i ansættelseskontrakten
- Hvad er praksis? - Hvordan har det hidtil formet sig?

Eksempelvis har stillingen ændret sig i løbet af ansættelsen. Medarbejderen har evt. Fået nye ansvarsfulde opgaver.

- En ændring inden for ansættelseskontrakten og praksis = ikke væsentlig ændring
- En ændring uden for ansættelseskontrakten og praksis = Væsentlig ændring



EKSEMPLER – ÆNDRINGER

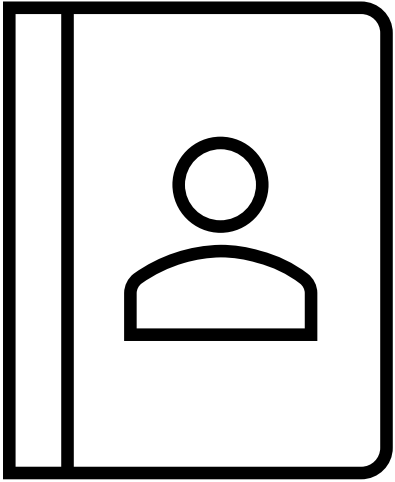
1. Medarbejderen er ansat som generel HR-medarbejder. Vedkommende har de sidste par måneder arbejdet med udviklingsplaner for medarbejderne, men nu er der behov for, at vedkommende i stedet skal få udarbejdet en personalehåndbog?
2. Medarbejderen refererer i dag til chefen for økonomi-afdelingen. Omstruktureringer gør, at medarbejderen og HR-afdelingen i stedet skal høre under kommunikations-afdelingen, og dermed får medarbejderen en ny chef?
3. Virksomheden har købt nyt domicil og skal dermed flytte et par kilometer. Det betyder, at der ikke længere går en bus lige til døren.?



ÆNDRINGER I ANSÆTTELSESFORHOLDET

- Accepteres ændringerne af medarbejderen, er der intet problem og der udarbejdes en ny kontrakt eller et tillæg til kontrakten.
- Protesterer medarbejderen, så varsling af ændringerne – opsigelse med tilbud om ny kontrakt.
- Medarbejderen har en reklamationspligt, hvis ændringerne ikke kan accepteres. Der er således grænser for hvor længe der kan gå, efter at ændringerne er indtrådt, til at medarbejderen skal protestere mod denne.
- Accepteres ændringerne ikke = potentiel opsigelse, der skal sagligt begrundes og hvor overvejelse om opsigelsesvarsel, godtgørelse, klausuler m.v.
- Medarbejderen har bevisbyrden for at der er tale om væsentlige ændringer, sidestillet med en opsigelse med tilbud om ny stilling.





MIDLERTIDIGE ÆNDRINGER

- Virksomheden står i en kritisk og ekstraordinær situation.
- Virksomhedens tarv spiller en særlig rolle i forhold til en force majeure lignende situation.
- Medarbejderen må tåle en videregående ændring af ansættelsesforholdet. Dvs. Tålegrænsen er højere end vedvarende ændringer.
- Jo mere akut en situation – jo mere skal medarbejderen finde sig i.
- Det kræver ikke et varsel.
- Eksempelvis sygdom hos kollega, brand eller andre ekstraordinære omstændigheder (Corona-epidemi)
- Ændringerne må ikke være krænkende for den enkelte medarbejder. Ændringerne skal være proportionale og må ikke være mere omfattende end nødvendigt og ikke gå ud over, hvad medarbejderne skal kunne tåle.
- Også i opsigelsesperioden udvides grænserne for, hvad medarbejderen skal acceptere. Eks. Indskrænkninger i ansvarsområde, tildeling af andre opgaver m.v.

EKSEMPLER

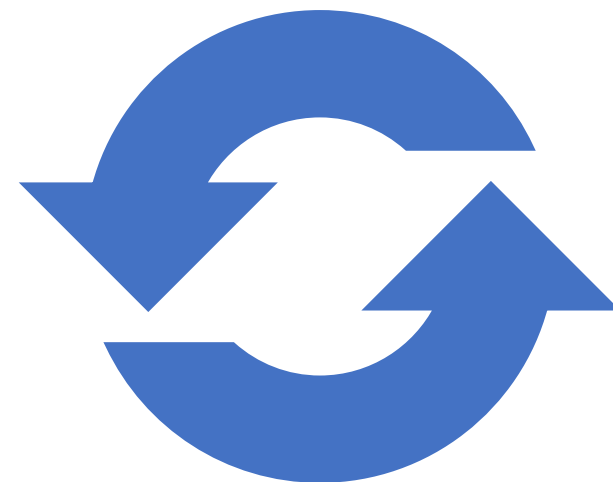
Midlertidige ændringer

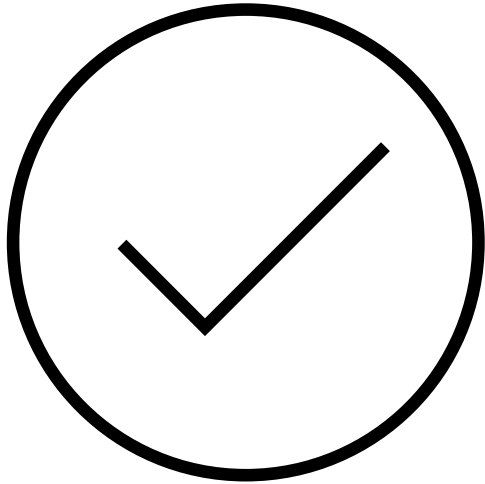
1. Medarbejderen møder hver dag kl. 8 og går hjem kl. 16.00. Virksomheden er nu blevet opkøbt af nogle kinesere, og for at virksomheden i en overgangsperiode kan få alle nødvendige transaktioner sat i værk, skal medarbejderen (p.g.a tidsforskelle) i 14 dage møde fra kl. 7.00 -15.00
2. En del af lageret er brændt, og mange varer er gået tabt. Særligt er det gået ud over de allerede pakkede ordrer. De største kunder skal snart have leveret varer, og alle – også dem på kontoret bliver bedt om at blive nogle eftermiddage, så der kan pakkes nye ordrer.
3. En kollega bliver syg, og medarbejderen må overtage nogle af vedkommendes opgaver i en periode.



ÆNDRINGER I ANSÆTTELSESFORHOLDET

- I skal som arbejdsgiver **begrunde og dokumentere behov for ændring**. Jo mere dette er begrundet i virksomhedens tarv, jo stærkere står I.
- Væsentlighed kan også påvirkes af hvilken stilling, der er tale om.
- Reduceret ansvar vil normalt være væsentlig
- Medarbejder må tåle flere midlertidige ændringer end vedvarende.
- Normalt også samme arbejde i opsigelsesvarsel
- Arbejdsgiverens "tillidsmænd" – lederne må fungere som brandslukkere under ulovlige konflikter
- Arbejdsopdeling / specialisering er normalt OK.
- Vide muligheder for kontrol, dog i virksomhedens tarv.

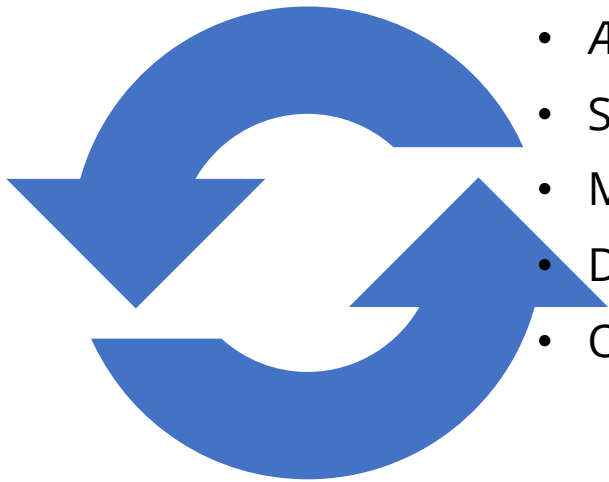




ÆNDRINGER DER IKKE ER VÆSENTLIGE

- Mindre ændringer, der ikke påvirker medarbejderens stilling.
- Der kræves et rimeligt varsel, som skal vurderes med baggrund i den konkrete ændring/situation.
- Eksempelvis:
 - Kantinen lukkes og medarbejderne skal selv sørge for frokost.
 - Arbejdstiden ændres fra 8-16 til 8.15-16.15
 - Ændring af reglerne for fastlæggelse af ferie m.v.

ÆNDRINGER DER ER VÆSENTLIGE



- Ændringen kan ikke indeholdes i stillingsbeskrivelsen og medfører en forandring i stillingen.
- Stillingen ændrer sig til at være en ny og anden stilling.
- Medarbejderen skal have sit individuelle opsigelsesvarsel.
- Der er ikke lovregler, men der er tale om en konkret vurdering.
- Ofte vil følgende ændringer være at betragte som væsentlige:
 - Økonomiske ændringer - nedgang i løn, fratagelse af retten til bonus m.v.
 - Fra timeløn til jobløn
 - Fratagelse af funktionærstatus
 - Fratagelse af ledelsesansvar
 - Nyt arbejdssted med væsentlig forlænget transporttid

HUSK

- Kontrakten/kontrakterne skal opdateres eller tillæg udarbejdes
- Personalehåndbog eller retningslinjer skal opdateres.



Spørgsmål



Spørgsmål ?