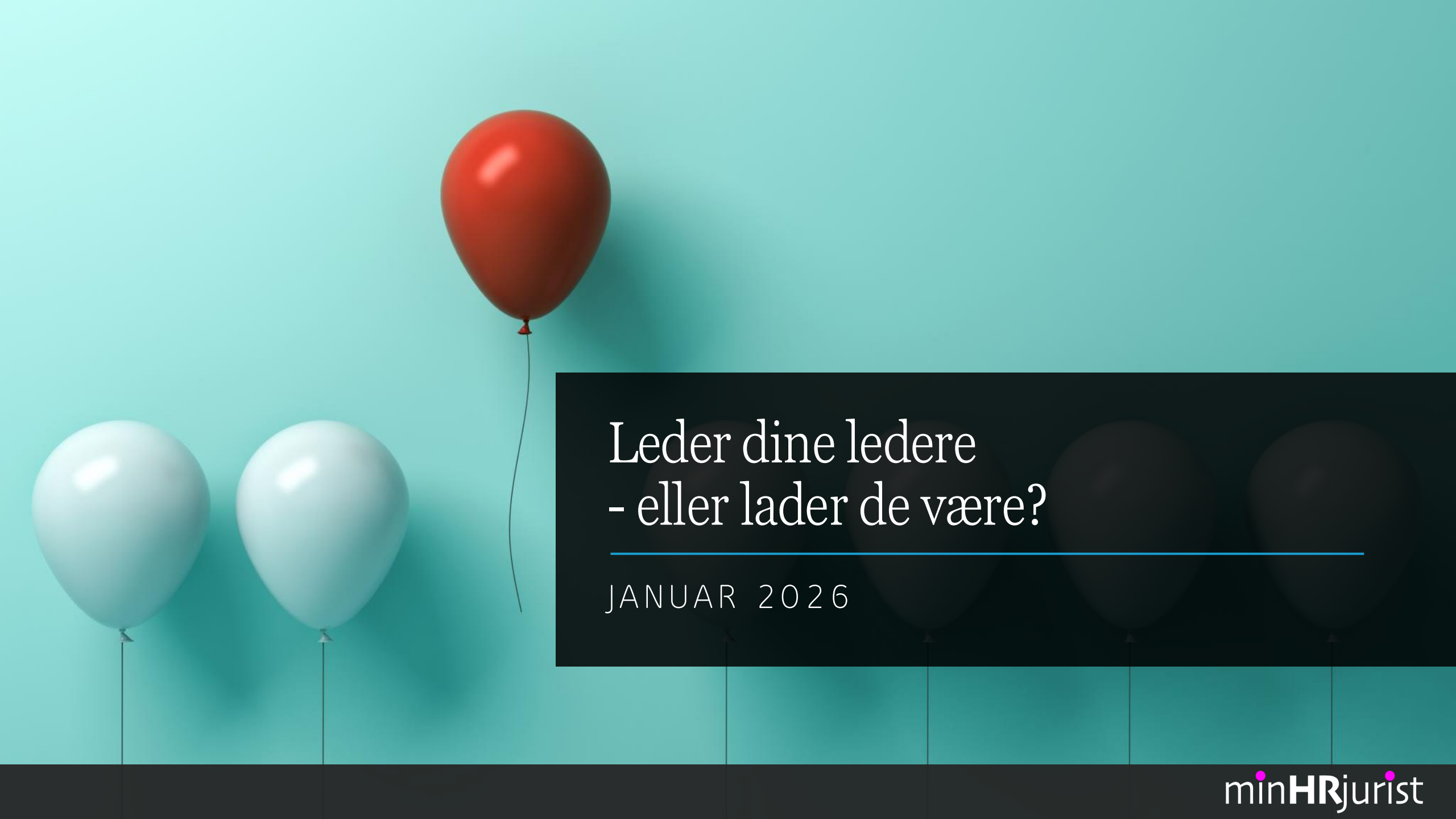




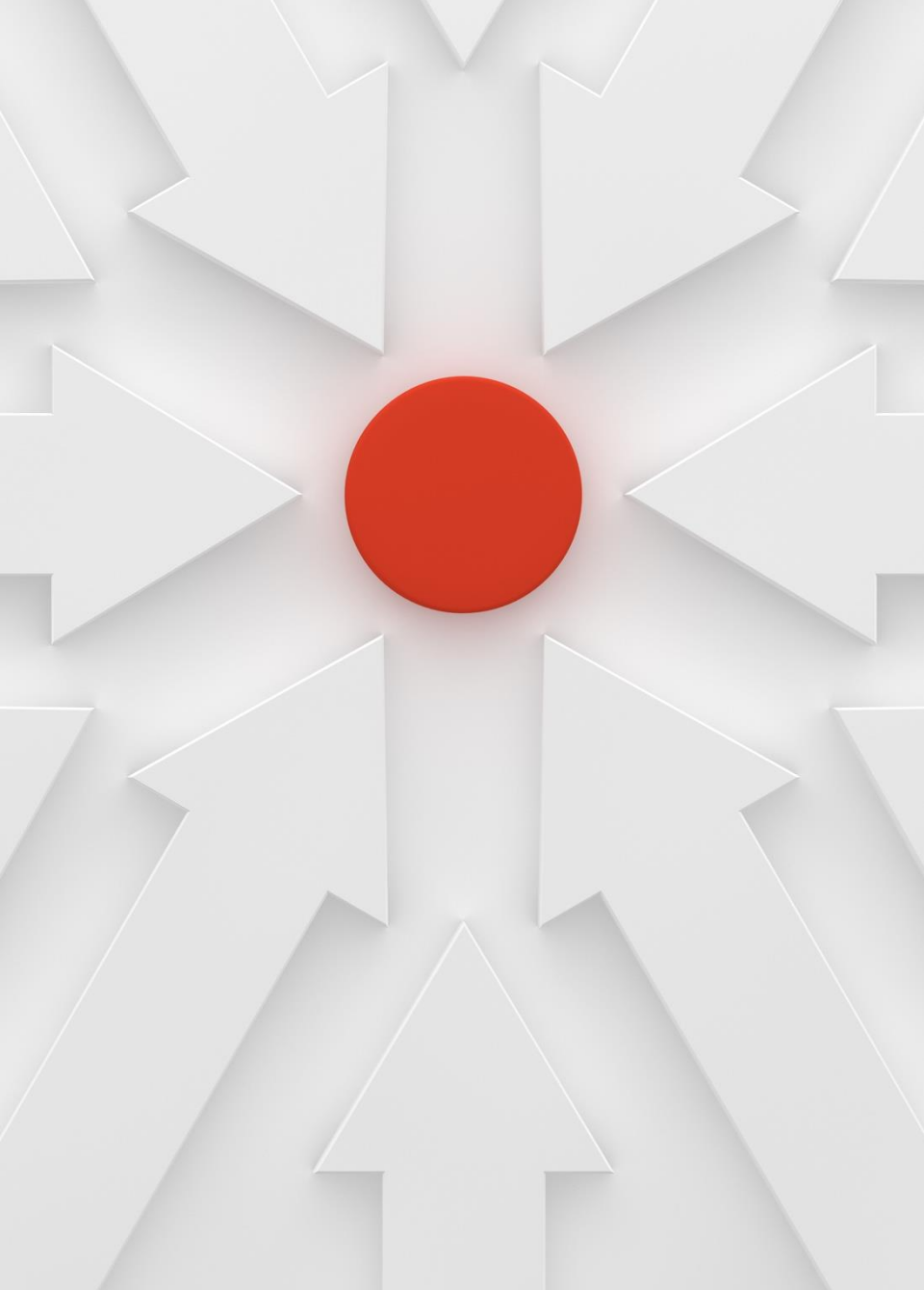
minHRjurist

DEN STØRSTE SYND ER
IKKE AT GØRE NOGET

The image features three balloons against a teal background. Two white balloons are positioned on the left, and one red balloon is on the right, floating higher than the others. A black rectangular box is overlaid on the right side of the image, containing white text. The text reads "Leder dine ledere - eller lader de være?" followed by a horizontal line and "JANUAR 2026".

Leder dine ledere - eller lader de være?

JANUAR 2026



LEDER DINE LEDERE – ELLER LADER DE VÆRE?

Ledere forventes i dag at kunne agere sikkert i en række HR-juridiske situationer – men mange føler sig usikre og overlader for meget til HR. For HR skaber det et pres, når ledere ikke har den nødvendige forståelse for deres rettigheder og pligter, og det kan føre til fejl, konflikter og unødige risici.

Denne session giver HR et skarpt overblik over de vigtigste områder inden for ledelsesret og HR-jura – med fokus på hvordan HR bedst muligt understøtter, træner og rådgiver lederne i deres ansvar.

LEDER DINE LEDERE – ELLER LADER DE VÆRE?

- Hvornår en leder skal reagere ved sygdom – og hvordan HR kan sikre korrekt praksis
 - Ferieplanlægning og lederens pligter – og hvordan HR sætter rammerne
 - Håndtering af dårlig performance, inkl. advarsler – og hvordan HR klæder lederen på til at tage svære samtaler
 - Den praktiske grænse mellem HR's og lederens ansvar – og hvordan rollerne tydeliggøres i organisationen
- Du får konkrete eksempler, værktøjer og argumenter til at styrke ledernes kompetencer og mod, så de ikke falder i den farligste fælde: at gøre ingenting. Når HR og ledere spiller sammen, skaber det både tryghed og bedre resultater.

LEDELSESRET

Mange ledere tænker ikke over ledelsesretten og der kan også være manglende viden.

Dertil er det måske ikke et begreb, der er oppe i tiden. Nogle ledere tror måske også, at det er HR, der giver advarslen?



Mulige benspænd

Øget regeldannelse gennem lovgivning

Lokal eller global når leder sidder i et andet land

Ledelse på distancen kræver ?

Kontrol eller frihed og skal der være en ramme?

Coaching eller ledelse – kan man coache sig til beslutningstagning?

Det kan være tæt på umuligt at have styr på alle reglerne.

LEDELSESRETTENs 5 elementer

1. FRI RET TIL AT ANSÆTTE
2. RETTEN TIL AT FORTOLKE
3. RETTEN TIL AT INSTRUERE
4. RETTEN TIL AT KONTROLLERE
5. FRI RET TIL AT OPSIGE



HR & LEDERNE

HR sikrer, at lederne er i stand til at løfte ledelsesretten og -pligten. Det kan være gennem tjeklister, politikker, processer eller træning.

Lederen arbejder med relationer og HR sikrer rammen til at gøre det.

(jojo HR arbejder også med relationer)



FERIE

HVORDAN HJÆLPER HR OG LEDERNE
HINANDEN?



FERIELOVEN SIGER, AT DU SOM LEDER SKAL
INDHENTE MEDARBEJDERENS ØNSKER TIL
FERIEN



HVIS DET IKKE GÅR OP, SKAL DU VARSLE
HOVEDFERIE MED 3 MÅNEDER OG RESTFERIE
MED 1 MÅNED.



RIGTIG MEGET VEDR. FERIE HANDLER OM
PLANLÆGNING.



HR OG LEDERE KAN HJÆLPE HINANDEN

PLANLÆGNING

KAN VI IKKE BARE VÆRE LIGEGLADE?

01

MEDARBEJDERE HAR
RET TIL FERIE, DET
GIVER TRIVSEL OG
REHABILITERING

02

HOLD SOM MINIMUM
20 DAGE OG SÅ KAN I
TÆNKE OVER DE
SIDSTE 5 DAGE.
(AUTOMATISK
UDBETALT ELLER
OVERFØRT)

03

HVIS DER IKKE BLIVER
HOLDT 20 DAGE, SKAL
DER OVERFØRES TIL
ARBEJDSMARKEDETS
FERIEFOND.

04

NEJ,
ARBEJDSMARKEDETS
FERIEFOND UDTAGER
HVERT ÅR 150
VIRKSOMHEDER TIL
KONTROL.

En virksomhed med 290 medarbejdere blev udtaget til kontrol, og 25 medarbejders ferieforhold blev gennemgået af et revisionsfirma. Revisionen fandt flere fejl. Seks medarbejdere havde ikke en aftale om ferieoverførsel, seks medarbejdere havde overført mere end den 5. ferieuge, fire medarbejdere havde fået annulleret feriedage. I alt blev fejlene af Arbejdsmarkedet Feriefond opgjort til 205.000 kr., og det beløb blev så regnet syv år tilbage til i alt 2,8 mio. kr. inkl. renter.

Efter virksomheden fik juridisk bistand, blev en række krav dog frafaldet, så sagen endte med et forlig om fire fejl på i alt 40.000 kr. x 6 år = 240.000 kr. + renter 240.000 kr. eller i alt 480.000 kr.

Kilde: DI



SYGDOM

HVORDAN HJÆLPER HR OG LEDERNE
HINANDEN?



Bliver lederen grebet af driften?

Det giver mega gode resultater at tale med medarbejdere, der er sygemeldt.

- Kortvarig sygdom
- Sygdom med et mønster
- Langvarig sygdom

HUSK at alle forløb er individuelle.

Du finder god hjælp her: Hjælp min medarbejder er længerevarende syg. <https://star.dk/til-virksomheder/sygdom-og-barsel/min-medarbejder-er-laengerevarende-syg/>

Helt ned til, hvad lederen skal spørge om under den lovpligtige sygesamtale.



Må man være syg?

Leder skal respektere en sygemelding og ikke begynde at bede medarbejdere om at tage piller. I stedet kan lederen bede om en lægelig vurdering enten via friattest eller mulighedserklæring.

Husk også at virksomheden ikke må udlevere piller til medarbejderne. I stedet kan du opfordre til at søge læge.



BARSEL

HVORDAN HJÆLPER HR OG LEDERNE
HINANDEN?

Medarbejdere, der skal på barsel, har rettigheder

HR og ledelsen bliver enige om den løn, der skal betales under barsel.

Barselsloven har rammen for fraværet men ikke lønnen. Det har funktionærloven, men kun til kvinden, halv løn i fire plus fjorten uger.

Husk at tilbyde samtaler under barsel. Det kan være lønregulering eller MUS.

Medarbejderen har ret til vende tilbage til samme eller tilsvarende stilling.





HJÆLP HINANDEN

Brug barselsplanlæggeren på Borger.dk

Både HR, leder, medarbejder kan bruge den til at få overblik. (man behøver ikke logge ind)

Man kan også bruge Borger.dks kommunikation i sin organisation, for ingen hverken HR, leder eller medarbejder kan huske alle reglerne. (heller ikke minHRjurist)

HR kan sikre en template til barselsplan, som sikrer eksekvering.



PERFORMANCE

HVORDAN HJÆLPER HR OG LEDERNE
HINANDEN?

A close-up photograph of a hand with light skin and pink nail polish moving a black chess pawn. The hand is positioned over a chessboard with a black and white checkered pattern. Several other black chess pieces are visible in the background, slightly out of focus. The lighting is soft and even.

DET KAN DU
IKKE UDEN
LEDEREN

SKRIV EN OPSIGELSE DER HOLDER VAND

min**HR**jurist

Lederen overfor medarbejderen



DIALOG OG
DOKUMENTATION



MUNDTLIG PÅTALE



SKRIFTLIG ADVARSEL

Medarbejdere klager over en medarbejder, der lugter af sved, som resulterede i en mundtlig påtale. Efter et par måneder senere får medarbejderen en skriftlig advarsel. Et halvt år senere bliver medarbejderen opsagt.

Dommeren lagde til grund, at både leder og kolleger havde klaget over medarbejderens kraftige svedlugt. Dommeren ville ikke lægge til grund, at den påtale, som medarbejderen bestred at have fået, var blevet givet. Derudover mente dommeren, at virksomheden i endnu højere grad skulle have belyst, hvor mange medarbejdere, der havde klaget, og at virksomheden i endnu højere grad skulle have belyst, om generne medførte egentlige problemer med samarbejdet med de andre medarbejdere eller for driften.

På den baggrund fandt dommeren ikke, at der var fuldt tilstrækkeligt grundlag for at fastslå, at lugtgenerne havde et sådant omfang og sådanne følger, at opsigelsen var rimelig og saglig.

HR kan hjælpe
lederen med at
sikre, at en
advarsel ikke
mister sin værdi.

Tag bare: at
tegne en tidslinje
sammen



Træn ledere i ledelse og
HR jura (og dig selv)

Prioter samtaler og dialog

Vær ikke for fin til at
smøge ærmerne op

Mest af alt er jeg menneske

Stifter af Halkiær – Ledelsesudvikling med heste

Stifter af minHRjurist – sparring og rådgivning til ledere og HR i hverdagen

Underviser i personalejura her på stedet EAAA

Total personalejura-nørd

TINA HALKIÆR OLESEN

minHRjurist



