

# **Lægen som arbejdsgiver**

## **Et lynkursus i ansættelsesret**

# Program

---

- Indledning – hvad er PLA
- Ansættelsesforholdets indgåelse
  - Annoncering
  - Ansættelsessamtale
  - Ansættelseskontrakter
- Under ansættelsen
  - Ferie
  - Sygdom
  - Barsel
- Ansættelsesforholdets afslutning?
  - Opsigelse
    - Saglighed?
    - Det praktiske
    - Syge medarbejdere
    - Handicappede medarbejdere
    - Gravide medarbejdere
  - Virksomhedsoverdragelse
  - Væsentlige ændringer
  - Bortvisning

- Stiftet 1. januar 2003
- Ca. 3200 medlemmer
- Fradragsberettiget kontingent på 1.400 kr. pr. ”fuldtidslæge” i 2017
- Hvad tilbyder PLA?
  - Individuel rådgivning
  - Konfliktløsning
  - Advokatbistand
  - Ledelsesmæssig rådgivning
  - Forretningsudvikling
- [www.pla.dk](http://www.pla.dk)

- Overenskomst med DSR/dBio
- Overenskomst med HK
- Andre ansættelser fx rengøring er på individuel kontrakt

# Ansættelsesforholdets indgåelse

---

## Annonceringen

- Hvad må I skrive?

## Ansættelsessamtalen

- Hvad må I spørge om?
- Hvad skal ansøgeren oplyse om?

# Ansættelseskontrakter

Ansættelsesbevisloven siger, at lønmodtagere, der er

- ansat i mere end 1 måned, og som arbejder mere end
- 8 timer pr. uge (i gennemsnit)

har krav på et ansættelsesbevis senest efter 1 måned.

**MEN!!** Overenskomsternes regler skærper loven.

**Ansættelsesbeviset skal udleveres første arbejdsdag til alle.**

**Derfor! Lav altid en ansættelseskontrakt.**

# Under ansættelsen

---

- Løn, pension mv.
- Ferie
- Sygdom
- Barsel

# Løn

- Begge overenskomster indeholder løntrin, som medarbejderen indplaceres på alt efter anciennitet og erfaring
- I kan godt aftale tillæg derudover



# Ferie

- Sondre mellem ferie og feriefridage
- Ferie optjenes efter ferieloven og følger lovens varslingsregler
- Feriefridage er aftalt i henhold til overenskomst

- Sondre mellem optjeningsår og afholdelsesår

Optjent i kalenderår 2017 -> afholdes fra 1.maj 2018-30.april 2019

Optjent i kalenderår 2018 -> afholdes fra 1.maj 2019-30.april 2020

# Ferie

---

- Hovedferie og restferie
- Ret til 3 ugers sammenhængende ferie
- Hovedferie skal varsles med 3 måneder
- Restferie skal varsles med 1 måned

# Ferie

- Feriefridag optjenes også i et kalenderår
- Optjenes i timer og er afhængig af ansættelsesbrøken og ansættelsesperiode
- Fx. sygeplejerske arbejder 28 timer om uge og har været ansat siden 1. 4 2017. Hun har optjent:  
$$(3,08 / 37) \times 28 \times 9 = 21 \text{ timer}$$

## Sygdom ifm. ferie?

- syg før ferien starter → ferien udsættes
- syg i ferien → Ret til erstatningsferie fra den 6. sygedag. Dvs. sygdom af en varighed på 5 dage og derunder ikke berettiger til erstatningsferie.

Medarbejderen skal dokumentere sygdommen (selv betale).

# Sygdom

En syg medarbejder skal have fuld løn under sygdom (hvis ansat mere end 8 timer pr. uge)

Der er dog ret til refusion fra kommunen, svarende til sygedagpengesatsen. Satsen er i 2017:  
4.245 kr. pr. uge

Men arbejdsgiverperiode på 30 dage!!

# Sygdom

Muligt at tegne en forsikring, der giver refusion allerede fra **2. fraværsdag**.

- lønsum maks. 7.428.750 kr. (2017)
- forsikringspræmie: 0,73 % af lønsum (2017)
- Læs mere på  
<https://www.borger.dk/udbetalingdanmark>

# Barsel

- Overenskomsten giver ret til fuld løn fra 4 uger før fødslen til 30 uger efter.
- Kommunen betaler refusion på 4.245 kr. pr. uge (2017).
- Derudover tilskud fra Barsel.dk
- Samlet er det maksimale tilskud 170,29 kr. pr. time. Svarer til en dækning på ca. 75% af lønnen



- Ret til fravær i forbindelse graviditetsbetinget undersøgelser

# Opsigelse – saglighed?

---

En opsigelse kan være rimeligt begrundet i:

1. **Praksisforhold**

(rationalisering, omlægning af drift mv.)

2. **Arbejdstagerens forhold**

(manglende dygtighed, sygefravær, samarbejdsvanskeligheder mv.)

# Opsigelse – saglighed?

---

Opsigelser begrundet i medarbejderens forhold kræver som absolut hovedregel en forudgående **skriftlig advarsel**.

Det ideelle forløb:

Skriftlig advarsel (som ikke er forældet) →

Opsigelse

# Advarsel

- Skal være skriftlig
- Skal være så konkret som muligt
- Skal fremgå at såfremt man ikke retter ind, vil det få ansættelsesretlige konsekvenser for medarbejderen
- Tvivl?? Skabelon ligger på [www. pla.dk](http://www.pla.dk)

# Advarsel

## Advarsel

Vi har den 10. oktober 2015 givet dig en mundtlig påtale på grund af din adfærd overfor dine kolleger, idet vi har modtaget flere klager fra dem. Efterfølgende har vi iværksat supervision og givet dig et kursus i konflikthåndtering.

Med henvisning til vores møde dags dato, får du hermed en skriftlig advarsel, fordi vi atter har modtaget en klage fra din kolleger. Du skulle angiveligt have optrådt upassende og aggressivt i forbindelse med et sekretariatsmøde. Klagen blev gennemgået med dig på mødet.

Hvis du ikke ændrer de nævnte forhold straks, vil vi tage forbehold for at bringe dit ansættelsesforhold til ophør. Vi vil følge op på advarslen løbende – første gang om en måned.

# Usaglig opsigelse

---

Man kan aldrig gardere sig mod en sag...!!

- Sag rejses efter funktionærlovens § 2 b
- Sag kan tidligst rejses, når medarbejderen har været ansat i **9 måneder** (ancienniteten på opsigelsestidspunktet er afgørende)
- Godtgørelse....

# Opsigelse – det praktiske

- Opsigelse skal ske skriftligt
- Opsigelsesvarslerne er:
  - 1 mån. - inden udløbet af 5. mdr.
  - 3 mdr. - inden udløbet af 2 år og 9 mdr.
  - 4 mdr. - inden udløbet af 5 år og 8 mdr.
  - 5 mdr. - inden udløbet af 8 år og 7 mdr.
  - 6 mdr. – herefter
- Prøvetid – 14 dages varsel inden udløbet af 2 mdr. og 14 dage
- Medarbejderens opsigelsesvarsel er altid 1 måned – i prøvetid fra dag til dag

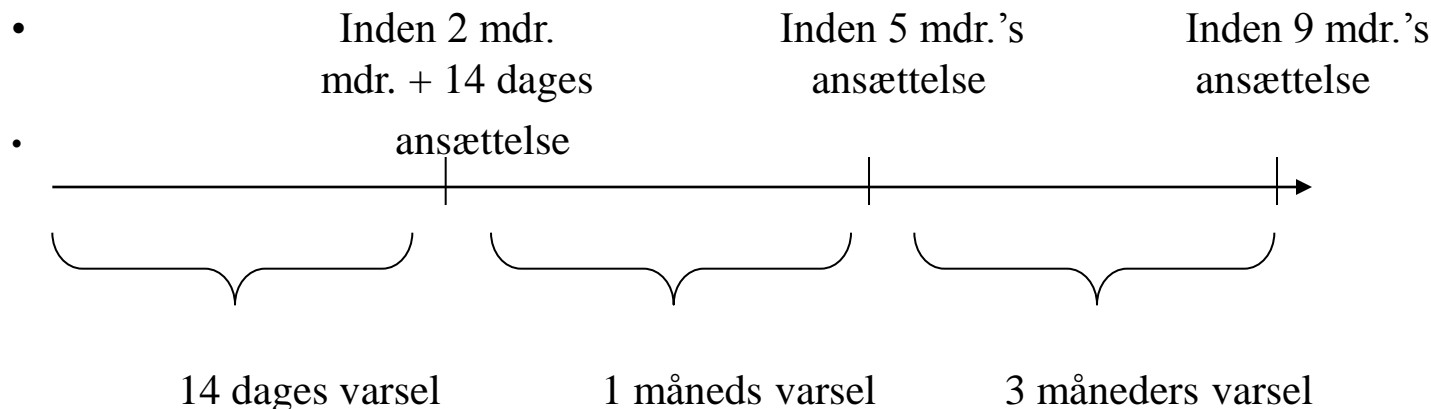
# Opsigelse – det praktiske

---

- Tage stilling til fritstilling/arbejde
- Funktionærlovens § 2a – fratrædelsesgodtgørelse ved ansættelse i 12 eller 17 år (ancienniteten på fratrædelsestidspunktet er afgørende). Godtgørelse på hhv. 1 eller 3 måneders løn.
- Ferie, feriefridage eller anden optjent frihed



# "Prøvetid"



Først efter 9 måneders ansættelse kan opsigelsens saglighed udfordres af medarbejderen.

# Sygdom -opsigelse

---

- Udgangspunkt: Sygdom er lovligt forfald, medmindre det udgør en driftsmæssige gene ....men hvornår er det ??
- Mulighedserklæring
- Udsigt til at komme tilbage ?
- Udtalelse fra egen læge

# Sygdom – opsigelse

---

- Kan man give en advarsel for sygdom ?

En medarbejder kan opsiges under og pga sygdom!

**120-dages reglen aftalt i kontrakten:**

Forkortet opsigelsesvarsel på 1 måned.

Kræver:

- løn under sygdom i 120 dage inden for 12 mdr.
- at opsigelse sker i umiddelbar tilknytning til den 120. sygedag
- at medarbejderen stadig er syg

**120-dages reglen ikke aftalt/120 dage ikke er nået:**  
almindeligt opsigelsesvarsel.

# Case

- Du ansætter ny sekretær 1. februar. På en skiferie i marts måned brækker hun benet. Hun er sygemeldt en måned. Da hun atter er tilbage, går der ikke lang tid, før hun først rammes af influenza (syg 1 uge) og så forstuver foden på en gåtur (syg 1 uge). Efter sommerferien får hun stress, og er sygemeldt hele august. Mirakuløst klarer hun sig gennem efteråret uden yderligere sygemelding, men efter juleferien ringer hun igen og sygemelder sig. Stressen er åbenbart vendt tilbage. Efter én uges sygemelding modtager du en lægeerklæring, der sygemelder hende de næste 3 måneder.
- Du bliver **MEGET** træt!! Men kan du gøre noget??

# Særligt beskyttede medarbejdere

---



- Gravide
- Handicap
- Alder

# Gravide medarbejdere

---

- Gravide og barslende er særligt beskyttede efter ligebehandlingsloven
  - Udg.p. er at moderen er beskyttet, fra hun oplyser arbejdspladsen om graviditeten til mellem 3 og 6 måneder efter orlovens afslutning. Men to nye domme udvider beskyttelsen:
    - ”Fertilitetsbehandling”
    - ”Graviditetsbetinget fravær”
  - Faderen er ligeledes beskyttet fra han oplyser om graviditeten

# Gravide medarbejdere

---

- Omvendt bevisbyrde under graviditet og barselsorlov
- Betyder, at arbejdsgiver skal bevise, at opsigelsen ikke skyldes graviditeten eller afholdelsen af orlov



# Problem med handicap

- Risiko for sag om forskelsbehandling pga. handicap ved opsigelse af syg medarbejder!
- *En handicappet defineres som en person, der har en konstaterbar fysisk, psykisk eller intellektuel funktionsnedsættelse, som medfører et kompensationsbehov i almindelighed.*
- Hvornår, der foreligger et handicap, er ikke nærmere defineret i loven. Men udover kroniske funktionsnedsættelser, kan **sygdom**, der indebærer en langvarig funktionsbegrænsning også være omfattet af lovens beskyttelsesregler.

# Ældre medarbejdere

---

- Man må ikke ligge vægt på alder i en opsigelsessituation
- Må man spørge om hvornår medarbejderen vil gå på efterløn eller pension?
- Dalende arbejdsindsats.... Hvad gør man?

# Godtgørelse efter lige- og forskelsbehandlingsloven

---

- Minimumsgodtgørelsen svarer til 6 måneders løn
- Medarbejdere med 1-2 års anciennitet får en godtgørelse svarende til 9 måneders løn
- Herefter er godtgørelsen på 12 måneders løn

# Case

- Den gravide overfor den ældre.

I din praksis er der faldende patientantal, og der er ikke nok arbejde til dine 2 sygeplejersker. Du bliver derfor nødt til at afskedige en af dem. Anna har 15 års erfaring, mens Mette har 4 års erfaring. Anna er den mest kvalificerede, men nærmer sig pensionsalderen. Anna har oplyst, at hun er gravid.

Så hvem vælger du?

# Bortvisning

---

Væsentlig misligholdelse fra funktionærens side,  
f.eks.

- uberettiget udeblivelse/ulovlig bortgang,
- voldelig adfærd over for arbejdsgiveren,
- tyveri m.v.

Hurtig reaktion fra arbejdsgivers side

- Funktionærlovens § 4

# Væsentlige ændringer

---

- Væsentlige ændringer i ansættelsesvilkår sidestilles med opsigelser.
- Skal derfor varsles med det individuelle opsigelsesvarsel.
- Hvad er væsentlige ændringer?
- Hvis ændringerne ikke kan accepteres = opsigelse (fra arbejdsgivers side)

# Virksomhedsoverdragelse

---

- Ved salg af praksis følger personalet med
- Personalet beholder hidtidige ansættelsesvilkår – det vil sige både anciennitet og løn
- Er købsaftalen først indgået efter, at personalet er opsagt af sælger, er der ikke pligt til at beholde medarbejderne.
- Mulighed for opsigelse??

# Spørgsmål

---

Tvivl ??

[www.pla.dk](http://www.pla.dk)

Tak for i dag 😊