

Praksismanageruddannelsen

Personalejura

Marts 2025

**PRAKTISERENDE
LÆGERS
ARBEJDSGIVERFORENING**



Disse emner kommer vi omkring i dag

- Ferieplanlægning
- Merarbejde
- Erstatningsfridage
- Frokostpausen
- Lønforhandling
- Rette overenskomst
- Løn & pension
- Barnets 1. og 2. sygedag
- Læge- og tandlægebesøg
- Ansættelsesretlige sanktioner



Klinikken

To sygeplejersker:

- Eva (mange års anciennitet)
- Frida (nyansat og relativ nyuddannet)

Sosu: Gitte (5 års anciennitet)

Lægeseekretær: Helle (10 års anciennitet)

Jordemor: Ida (3 års anciennitet)

Nyansat praksismanager: Julie



Ferieplanlægningen

Julie (praksismanageren) gennemgår ferieregnskabet.

- Det viser sig, at medarbejderne ikke registrerer ferie på arbejdsfrie dage.
- Julie kan også se, at ferien og feriefri dagene oftest placeres på arbejdstunge dage eller uger.



Hvad siger reglerne?

En ferieuge (+ 6. ferieuge) skal afspejle en normal arbejdsuge

En ferieuge svarer til 5 feriedage

Der 5 ferieuger + en feriefridagsuge = 30 dage

Ferie skal som udgangspunkt holdes i hele dage



Ferie og feriefridage for deltidsansatte

- Sygeplejersken Frida arbejder 30 timer pr. uge. 7,5 time pr. dag, 4 dage om ugen.
- Hun har fri hver torsdag.

Når hun holder ferie én uge, hvor mange feriedage bruger hun?

Når hun holder enkeltdage, hvad bruger hun så?



Ferie og feriefri dage for deltidsansatte

Deltidsansat med faste arbejdsfrie dage:

For at sikre at der holdes ferie også på den arbejdsfrie dag benyttes en omregningsfaktor, når der holdes ferie på en arbejdsdag.

Omregningsfaktoren er udtryk for, hvor meget en feriedag på en arbejdsdag "koster".

Omregningsfaktoren beregnes på følgende måde:

$$\frac{\text{Antal mulige arbejdsdage i perioden}}{\text{Medarbejderens arbejdsdage i perioden}} = \text{omregningsfaktor}$$



Ferie og feriefridage for deltidsansatte

Omregningsfaktor 1 ugentlig fridag:

$$\frac{5 \text{ (mulige arbejdsdage i perioden)}}{4 \text{ (medarbejderens arbejdsdage i perioden)}} = 1,25 \text{ (omregningsfaktor)}$$

Omregningsfaktor 1 ugentlig fridag hver anden uge:

$$\frac{10 \text{ (mulige arbejdsdage i perioden)}}{9 \text{ (medarbejderens arbejdsdage i perioden)}} = 1,11 \text{ (omregningsfaktor)}$$



Der er ikke registreret korrekt

- Det viser sig, at ingen medarbejdere har registreret ferie (eller taget højde for) på arbejdsfriday.
- Medarbejdere med varierende arbejdstid, har konsekvent holdt enkeltstående feriedage, på arbejdstunge dage.

Hvad gør I?

Kan i kræve tilbagebetaling fra medarbejderne?

Hvad gør I fremadrettet?



Arbejdstidsregistreringen

- Da klinikken nu har fat i ferie og fridage, så er der noget andet der har undret.
- Sygeplejersken Eva, der er deltidsansat, holder tit en flexdag om fredagen. Arbejdstiden i klinikken er indrettet sådan, at der er "luft" mellem den sidste patient og arbejdstidens afslutning. Eva sidder godt nok tit lidt længere tid, men det er ikke noget arbejdsgiver har bedt hende om.
- Julie, bliver bedt om at se på det.



Merarbejde

- Ved en gennemgang af arbejdstidsregistreringen, kan praksismanageren se, at der tit er angivet en halv time ekstra x 1,25.
- Eva oplyser, at det har hun ret til. Hun bliver ofte lidt længere, fordi hun lige vil gøre sine ting færdige.
- Efter overenskomsten opgøres merarbejde i påbegyndte halve timer, og merarbejde takseres med 1:1,25.

Hvad har Eva ret til?



Hvad siger reglerne?

Over- og merarbejde er arbejde som er *nødvendig* og/eller *pålagt*

Merarbejde er arbejde op til 37 timer pr. uge

Merarbejde rundes op til halve timer og honoreres med 1:1,25

For sygeplejersker og bioanalytikere kan merarbejde afspadsreses med 1:1 i de tre følgende måneder efter at det er udført. Først herefter er det 1:1,25

Overarbejde er timer udover 37 timer pr. uge. Opgøres i halve timer og honoreres med 1:1,5



Eva har fået for meget!

Kan klinikken få kompensation (løn eller arbejde)?



Erstatningsfridag

- Sygeplejerske Frida har fast ugentlig fridag om torsdagen.
- Frida kommer til praksismanageren og siger, at hun gerne vil holde en erstatningsfridag, da hun får en fridag til gode fra påsken (skærtorsdag).

Har Frida ret til det?



Frokostpausen - Reglerne

Lov (arbejdstidslov): Hvis man arbejder mere end 6 timer, har man ret til en pause, hvor man får koblet ordentligt fra, typisk en halv time

Overenskomst: Arbejdstiden inkluderer ½ times betalt daglig spisepause, hvis medarbejderen arbejder ud over 4 timer dagligt

Medarbejderen har ret til en uforstyrret spisepause dog således, at medarbejderen står til rådighed, hvis der opstår en situation, der kræver tilstedeværelse/bistand. Pausen placeres inden for arbejdsdagen således, at formålet med pausen tilgodeses



I klinikken spiser de fælles frokost kl. 12 – 12.30

- Om fredagen har Eva arbejdstid fra kl. 9 til kl. 13. Og hun spiser altid med. **Må hun det?**
- Frida er ofte væk fra frokostbordet, og ”løber” i stedet et privat ærinde. **Må hun det?**
- Gitte når typisk ikke at holde en halv times pause. Men, i stedet ”kompenserer” hun ved at gå lidt tidligere, når det kan lade sig gøre. **Må hun det?**



Lønforhandling - problemstillingen

- Sygeplejerske Frida har nu været i klinikken i 2 år og stiger derfor ret meget i sin løn.
- Den erfarne sygeplejerske Eva har et løntillæg på omkring 1.500 kr. og synes at det er urimeligt, at der nu ikke er større lønforskel mellem hende og Frida.
- Jordemoder Ida oplever, at hun overtager flere og flere "lægelige" opgaver i forhold til gravide og mindre børn. Hun er ret bevidst om, at hun tjener gode penge hjem til klinikken.
- Sосу Gitte opdager, at Helle (lægesekretær) får en del mere end hende i løn på trods af, at Gitte laver mange af de samme ting som Helle + har en række kliniske opgaver.



Lønforhandling – hvad siger overenskomsten (HK/FOA)?



Arbejdsgiveren og medarbejderen afholder én gang årligt lønforhandling.



Lønforhandling skal tillige finde sted ved væsentlige ændringer.



Der er gensidigt ansvar for, at lønforhandlingen finder sted.



Der kan mellem arbejdsgiveren og medarbejderen samt elever, aftales højere løn i form af et personligt tillæg. Tillæg reguleres, jf. stk. 6, og er pensionsgivende.



Personligt tillæg skal drøftes på baggrund af medarbejderens indsats, kvalifikationer, efter- og videreuddannelse, dygtighed, stillings indhold og ansvar.



Hvad siger overenskomsten (DSR/dbio)?



Arbejdsgiveren og medarbejderen gennemfører en årlig lønforhandling.



Løn udover bruttolønnen kan gives som tillæg og/eller pensionsforbedring.



Personligt tillæg skal drøftes på baggrund af medarbejderens indsats, kvalifikationer, praksisrelevant efter- og videreuddannelse, dygtighed, stillings indhold og ansvar.

Der er et gensidigt ansvar for, at lønforhandlingen finder sted.



Lønforhandlingen – svar og overvejelse

- Sygeplejerske Frida har nu været i klinikken i 2 år og stiger ret meget i sin løn.
- Den erfarne sygeplejerske Eva har et løntillæg på omkring 1.500 kr. og synes at det er urimeligt, at der nu ikke er større lønforskel mellem hende og Frida.

Har Eva ret til løntillæg?



Lønforhandlingen – svar og overvejelse

- Sosu Gitte opdager, at Helle (lægesekretær) får en del mere end hende i løn på trods af, at Gitte laver mange af de samme ting som Helle + har en række kliniske opgaver.

Har Gitte krav på mere i løn?



Hvilken overenskomst?

- Jordemoderen Ida henvender sig til praksismanageren.
- Ida har haft talt med sin fagforening, der har oplyst hende om, at hun skal være omfattet af sygeplejerskernes og bioanalytikernes overenskomst, og aflønnes efter den.
- Hun har således fået en for lav løn under sin ansættelse, mener hun.

Har Ida ret til en højere løn, og hvis ja, kan hun kræve efterbetaling?



Hvilken løn?

- Der skal ansættes en ny lægesekretær i klinikken.
- En rigtig god ansøger er uddannet som sygeplejerske, men vil rigtig gerne ”bare” ansættes som lægesekretær.

Kan klinikken ansætte hende som sekretær uden sygeplejerskeopgaver og til sekretærløn?



Pension

- Sосу Gitte har ikke nogen pensionsordning.
- Baggrunden er, at da hun blev ansat, var hun nyskilt og rimelig presset økonomisk. Hun bad derfor om, at pensionen blev udbetalt direkte til hende som løn.
- Hun kom også fra en pensionskasse i FOA, og ønskede ikke at skulle ind i PKA.
- Gitte spørger derfor, om hun kan få sin ”bonus-pension” udbetalt.

Kan klinikken det?



Barnets 1. og 2. sygedag

- Jordemoder Ida's 2 årige barn har konstant forkølelser m.v.
- Ida forklarer, at heldigvis har hun fast fredag om fredagen, for det er tit den 2 årige efter en uge i institution er helt klattet om fredagen.
- Så har barnet også hele weekenden til at komme sig, og Ida tager så barns sygedag om mandagen og hvis behov 2. sygedag om tirsdagen. På den måde er der ro om barnet.



Barnets 1. og 2. sygedag – hvad siger reglerne

Barns 1. sygedag *er* 1. sygedag



Første sygedag er derfor fredag
og 2. sygedag er lørdag



Læge- og tandlægebesøg

- I sidste uge var lægesekretær helle væk fra kl. 12 onsdag, da hun skulle til læge og have taget nogle blodprøver, fordi hun går og føler sig træt.
- Nu kommer sygeplejerske Eva og spørger, om det er i orden, at hun tager til tandlæge mandag formiddag.

Skal Julie registrere det som arbejdstid?



Læge- og tandlægebesøg

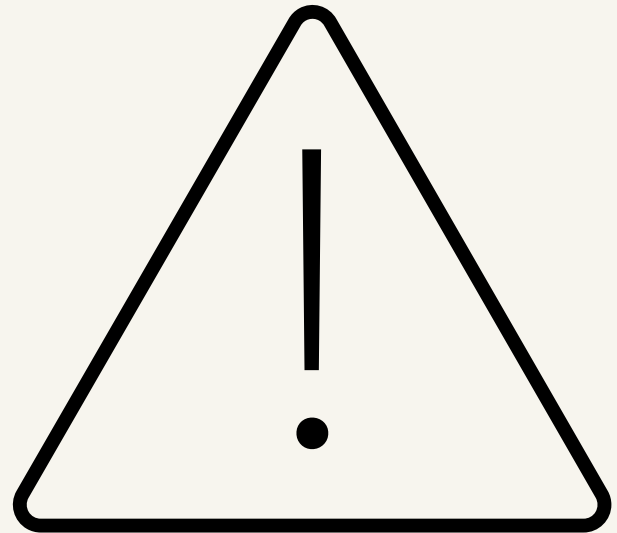
- Nu kommer sosu Gitte også og spørger, om hun kan få fri til mammografi tirsdag formiddag.
- Endelig har sygeplejerske Frida fortalt, at hun i forbindelse med noget genoptræning, vil skulle være fraværende hver onsdag formiddag i de næste 2 måneder.

Hvordan skal Julie registrere det?



De ansættelsesretlige sanktioner

- Skriftlig advarsel
- Opsigelse
- Bortvisning



Den skriftlige advarsel – et ledelsesværktøj

- Beskrivelse af de uacceptable forhold – gerne med konkrete eksempler
- Beskrivelse af, hvad der skal rettes op på – evt. med tidsfrist
- Konsekvensen af manglende forbedring eller gentagelse (opsigelse eller bortvisning)
- Få medarbejderens kvittering for modtagelsen af den skriftlige advarsel



Når en opsigelse er nødvendig

Opsigelse skal ske skriftligt

Prøvetid: 14 dage indenfor de første 3 måneder

Husk at den skal kunne "indeholdes" i 3 måneders perioden

Opsigelsesvarslene udgør:

- 1 måned: inden udløbet af 5. måned
- 3 måneder: inden udløbet af 2 år og 9 måned
- 4 måneder: inden udløbet af 5 år og 8 måned
- 5 måneder: inden udløbet af 8 år og 7 måned
- 6 måneder herefter



En opsigelse skal være sagligt begrundet

1. Virksomhedens forhold (drift, ændret struktur, lønbesparelse m.v.). Sådanne opsigelser er typisk saglige, men skal kunne dokumenteres
2. Medarbejderens forhold (samarbejdsvanskeligheder, uegnethed, sygdom m.v.). Sådanne opsigelser er ofte sværere at dokumentere og kræver som oftest en forudgående skriftlig advarsel

Men gælder det også ved sygdom?



Risikoen ved usaglige opsigelser

Der kan altid opsiges, men det kan koste en godtgørelse efter forskellig lovgivning:

- **Funktionærlovens § 2b** (ved 9 måneders ansættelse)

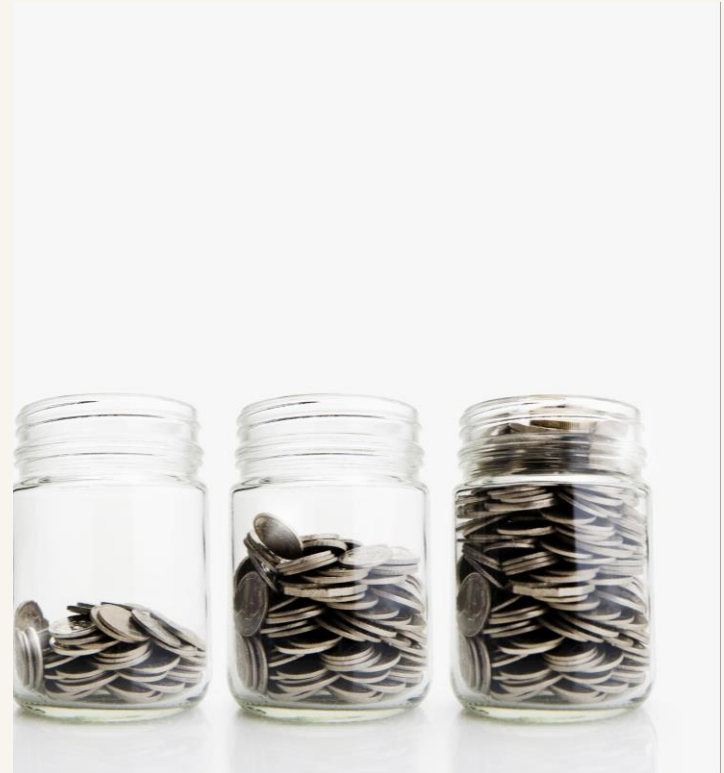
Kan koste ml. 1. og 6. måneders løn

- **Forskelsbehandlingsloven** (beskytter fra dag et)

Kan koste ml. 6 og 12 måneders løn

- **Ligebehandlingsloven** (beskytter fra dag et)

Kan koste ml. 6 og 12 måneders løn



Bortvisning

- Bortvisning er en øjeblikkelig opsigelse af ansættelsesforholdet
- Den strengeste sanktion af alle
- Kun ved særlig grov eller væsentlig misligholdelse af ansættelsesforholdet



**PRAKTISERENDE
LÆGERS
ARBEJDSGIVERFORENING**

Tak for i dag

www.pla.dk

**Praksismanager
Praksis123**

