

FAGLIG 2018 **KONGRES**

EFTERUDDANNELSE
NETVÆRK
VIDEN

KIROPRAKTIKKENS STÅSTEDER

8.-10. NOVEMBER • ODEON, ODENSE



DKF's standardansættelsesaftale og ansættelsesret for(talt af) dummes

Jakob Bjerre

Direktør og pt. chefjuristvikar



Kiropraktorforeningen rummer alle

988 (heraf 266 stud) medlemmer sidst vi talte!

615 er såkaldt ordinære medlemmer, heraf er:

- 252 ejere og 200 ansatte på ca. 260 klinikker
- 29 er overenskomstansat i det offentlige
- 34 turnusansatte
- (13 midlertidigt ude af erhverv (primært barsel), 44 udland, 28 pensionerede, 16 passive og 4 æresmedlemmer)



Fuld beskæftigelse og høj indtjening: Alle er i arbejde (pt. minus 2) og (næsten) alle tjener mere end den gennemsnitlige dansker



Lønstatistik

DKF undersøger hvert år lønnen hos kiropraktorer ansat i kiropraktorklinikker vha. spørgeskema.

Seneste undersøgelse er fra 2017 og baserer sig på oplysninger om løn i september måned. (112 besvarelser/svarprocenten 55%)

Arbejdstid

- 30 timer er den gnsntl. ugentlige arbejdstid i privat praksis (Mange ansatte i kiropraktorpraksis er ansat i stillinger med en ugentlig arbejdstid, der er mindre end 37 timer)

Løn

- 44.947 kr. (inkl. pension) er den gnsntl. bruttoløn
- 49.157 kr. er den gnsntl. indtægt inkl. øvrige indtægter fra andet arbejde
- 402 kr. er den gnsntl. bruttotimeløn
- ansatte har i gnsn. 2,7 personalegoder (efter.udd., julegaver, arbejdstøj, frihed, frokostordning, sundhedsordning, kontingent)

Uddannelsesår

- kandidater dimitteret i 1999 eller tidligere, har en gnsntl. timeløn på 519 kr., kandidater fra 2000-09 en gnsntl. timeløn på 451 kr., kandidater fra 2010-14 en gnsntl. timeløn på 473 kr. og kandidater fra 2015 eller senere en timeløn på 280 kr.

Køn

- den gnsntl. timeløn for kvinder var 375 kr. og for mænd 439 kr.

Geografi

- den gnsntl. timeløn varierer mellem 356 kr. i Region Sjælland (lavest) og 432 kr. i Region Midtjylland (højest)



Klinik(ejer)indtjening

Som del af kiropaktoroverenskomsten er det aftalt med regionerne, at der hvert tredje år gennemføres undersøgelse af indtjening og omsætning i de overenskomststilmeldte klinikker.



Hovedresultaterne fra undersøgelsen (kr.)	2015	2011
Gennemsnitlig omsætning pr. klinik	3.573.845	3.223.173
Gennemsnitlige lønomkostninger	1.185.470	1.073.281
Gennemsnitlige øvrige omkostninger	891.029	723.865
Gennemsnitlig indtjening pr. klinik	1.293.619	1.168.260
Gennemsnitlig indtjening pr. klinikejer	852.962	851.161

Den gennemsnitlige indtjening pr. klinik i 2015 er højest i Region Syddanmark med gennemsnitsindtjening på 1.420.435 kr., og lavest i Region Nordjylland med en gennemsnitsindtjening på 1.046.933 kr.

Når resultatet deles ud på ejere er det stadigvæk Region Syddanmark, som med en gennemsnitlig indtjening på kr. 926.370 pr. klinikejer ligger højest. Den laveste gennemsnitlige indtjening findes i Region Hovedstaden med 839.407 kr. pr. klinikejer.



Kiropraktorforeningen er det hele på en gang

- DKF er fagforening, standsforening, interessevaretager, forhandler, lobbyist, kommunikator og meget andet på én og samme tid og har klart iboende konfliktområder med modsatrettede interesser
- DKF er 'rigtig' fagforening på det offentlige område, hvor kiropraktorerne er en del af AC fællesoverenskomsten og har valgte TR (foreløbig) to steder
- DKF er 'rigtig' arbejdsgiverforening overfor HK, hvor der er en tilslutningsoverenskomst for klinikkerne
- Når medlemmer ansætter medlemmer anbefaler DKF en standardansættelsesaftale (NB: obligatorisk for Turnus)



Den vejledende standardansættelsesaftale

- DKF tilbyder (læs=anbefaler) en standardansættelsesaftale for at (forsøge) at sikre ordnede forhold på det interne jobmarked
- Ansættelseskontrakten tager udgangspunkt i funktionærlovens regler, lov om ansættelsesbevis mv., som også er præceptive.
- Standardansættelsesaftalen besluttet af bestyrelsen med inddragelse af (og 'forhandling' mellem) klinikejer- og ansatteudvalgene
- Den konkrete aftal godkendes af DKF, hvis den foreligges og ikke fraviges i negativ retning for den ansatte (ej lavere grundløn, mindre provisionssat eller ingen løn under sygdom/ferie)
- Aftalen tiltrædes kun, når begge parter er medlem af DKF.
- DKF rådgiver og vejleder begge parter på samme tid og fører ikke sager
- Aftalen indeholder en konfliktrappe med tre trin (sekr., udvalg og voldgift)



Funktionærloven og dertil hørende

- Det er IKKE kun sundhedsloven, der er gældende lov for kiropraktorer ;-)
- Relationen mellem arbejdsgiver og arbejdstager er velreguleret i en lang række love og bestemmelser
- Praksisoverenskomsten har IKKE forret men autorisationsloven har)!!!



Arbejdsretlig lovgivning

- Funktionærloven
- Lov om ansættelsesbeviser
- Ferieloven
- Barselsloven
- Lov om barselsudligning på det private arbejdsmarked
- Lov om foreningsfrihed på arbejdsmarkedet
- Lov om arbejdsretten
- Lov om mægling i arbejdsstridigheder
- Virksomhedsoverdragelsesloven
- Lov om tidsbegrænset ansættelse
- Lov om ligeløn til mænd og kvinder
- Lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet.



Ansættelseskontrakt/-bevis

I lov om ansættelsesbeviser er der en 10 punkts liste (minimumskrav), som en ansættelseskontrakt skal indeholde

– og DKF's standardansættelsesaftale opfylder alle kravene:

- Navn og adresse
- Arbejdsstedets beliggenhed
- Beskrivelse af arbejdet
- Begyndelsestidspunktet
- Forventet varighed (hvis tidsbegrænset)
- Ferie
- Opsigelsesvarsler
- Løn
- Arbejdstid
- Kollektive overenskomster.



Funktionærloven

- Principper for hvordan parterne skal behandle hinanden i et ansættelsesforhold.
- Den ansatte er underlagt arbejdsgiverens **ledelsesret**
- Loven gælder, hvis den ansatte arbejder i gennemsnit mere end 8 timer om ugen.
- Indeholder regler om blandt andet:
 - Varsling ved opsigelse og væsentlige ændringer i arbejdsforholdet
 - Barsel
 - Sygdom.



Funktionærloven – opsigelsesvarsel

Opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverens side

- 1 måned i de første 6 måneder
- 3 måneder efter 6 måneder
- Forhøjes med 1 måned for hvert 3. ansættelsesår, dog højst 6 måneder
- 14 dage i prøvetid
- 1 måned ved 120 dages reglen

Opsigelsesvarsel fra funktionærens side

- 1 måned
- 14 dage i prøvetiden



Funktionærloven – opsigelsesvarsler

- Opsigelse skal meddeles skriftligt senest den sidste i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder.
- Gælder også ændring af arbejdets karakter, lønændringer, arbejdsstedsændringer, ændringer i arbejdstiden, se i.ø. DKF's standardkontrakt pkt. 4.2.2.
- Gælder ikke tids- eller opgavebegrænsede ansættelser, der bortfalder uden varsel ved udløbet af ansættelsesperioden.
- Hvis den ansatte misligholder sin kontrakt, kan han/hun bortvises uden varsel.



Funktionærloven – usaglig opsigelse

- En opsigelse skal være saglig, dvs. at opsigelsen skal være rimelig begrundet enten i den ansattes forhold eller i virksomhedens forhold.
- Ved ansættelse med prøvetid er der ikke krav om, at arbejdsgiveren kan dokumentere, at opsigelsen er rimelig begrundet.
- Hvis opsigelsen er usaglig har den ansatte krav på godtgørelse. Dette gælder dog ikke, hvis den ansatte har været ansat under 1 år.



Opsigelse – advarsel

- Ofte gives en (skriftlig) advarsel inden den ansatte opsiges.
- Forhold der kan udløse en advarsel kan være:
 - forsinket fremmøde
 - Manglende omhyggelighed
 - Tilsidesættelse af interne regler.



Fritstilling

- En opsagt ansat er forpligtet til at stille sin arbejdskraft til rådighed i opsigelsesperioden.
- Arbejdsgiveren kan dog vælge at fritstille den ansatte i opsigelsesperioden.
- Hvis medarbejderen bliver fritstillet uden rådighedsforpligtelse, kan den opsagte medarbejder påtage sig andet arbejde.
- Ved fritstilling bør der tages stilling til, om den opsagte medarbejder skal afholde ferie i opsigelsesperioden.
- Lønindtægt fra andet arbejde i fritstillingsperioden kan først modregnes efter 3 måneder.



Funktionærloven – sygdom

- Sygdom er lovligt forfald efter funktionærloven.
- Den ansatte har ret til fuld løn under sygefraværet (en del teknik, når der skal beregnes løn ved provision).
- Den ansatte skal oplyse arbejdsgiveren om sygdom, inden for de første 2 timer, efter den ansatte skulle være mødt på arbejde.
 - Konsekvens ved manglende underretning: ikke udbetale løn.
- Den ansatte kan godt opsiges under sygdom, hvis opsigelsen er rimelig begrundet.



Barsel

- Reglerne om barsel er reguleret i:
 - Barselsloven (ret til fravær og barselsdagpenge)
 - Funktionærloven (regler om fravær og betaling)
 - Ligebehandlingsloven (afskedigelsesbeskyttelse)



Barselsloven

- Barselsloven skelner mellem 4 typer af orlov:
 - Graviditetsorlov (4 uger før forventet fødsel).
 - Barselorloven (14 uger efter fødselstidpunkt).
 - Fædreorlov (2 uger efter barnets fødsel – kan placeres samlet inden for de første 14 uger efter fødslen).
 - Forældreorlov (hver forældre har ret til 32 ugers forældreorlov).



Funktionærloven - Barsel

- Kvindelige ansøger har ikke pligt til at oplyse om graviditet i forbindelse med ansættelse.
- Arbejdsgiver må ikke afskedige en kvinde pga graviditet (ligebehandlingsloven) – godtgørelse op til 9 måneder.
- Moderen har ret til halv løn under fravær på grund af graviditet og barsel fra barselsorlovens påbegyndelse og 14 uger efter fødslen.
- Moderen har ret til fuld løn, hvis hun bliver syg på grund af graviditet fra graviditetens indtræden til barselsorlovens påbegyndelse.
- Moderen optjener ret til betalt ferie under barselsorloven.



Varsling i forbindelse med barselsorlov

De to vigtigste varsler, der skal overholdes i forhold til arbejdsgiveren:

For moderen:

- Hvornår forventes barselsorloven påbegyndt – senest 3 måneder før forventet fødsel.
- Hvornår forventes arbejdet genoptaget – senest 8 uger efter fødslen.

For faderen:

- Fædreorlov – senest 4 uger før fødslen.
- Forældreorlov – senest 8 uger efter fødslen.



Skematisk oversigt

1/1	6/1	1/2	9/3	1/3	Termin 6/4	1/4	Fødsel 12/4
		9 uger		4 uger		Længde usikker	
	A underrettes senest af K, FUL § 7 samt Barsellovens § 15, stk. 1			K ret til fravær, jf. BL § 6, stk. 1 K ret til halv løn, jf. FUL § 7, stk. 2 Dagpenge, jf. BL § 20 M skal underrette A, BL § 15, stk. 3		K ret til halv løn, jf. FUL § 7, stk. 2 Dagpenge, jf. BL § 20	
12/4	26/4	7/6	19/7	28/2	10/10		
2 uger	6 uger	6 uger	32 uger (40/46 uger)	32 uger (40/46 uger)			
K pligt til fravær, jf. BL § 7, stk. 1 M ret til fravær (kan flyttes inden for de første 14 uger) BL § 7, stk. 3	K ret til fravær, jf. BL § 7, stk. 1, 2. pkt. K ret til halv løn, jf. FUL § 7, stk. 2 Dagpenge, jf. BL § 20 M mulighed for at påbegynde forældreorlov, jf. BL § 9, stk. 1, 2. pkt.		Kan deles af K og M, jf. BL § 9 Dagpenge, jf. BL § 21 (maks, svarende til 32 uger)	Kan deles af K og M, jf. BL § 9 Ingen dagpengeret			
	A underrettes om K's genoptagelse af arb., jf. BL § 15, stk. 2 A underrettes om M's og K's forældreorlov, jf. BL § 15, stk. 4						



DKF's standardaftale - barsel

- Standardaftalen tager udgangspunkt i de regler, der gælder for arbejdsgiverens mulighed for at få refusion af en del af lønudgiften fra Barsel.dk.
- Den ansatte er efter kontrakten garanteret en minimumsløn pr. måned på 27.869 kr. inkl. den ansattes eget pensionsbidrag.
- Funktionærlovens regler om halv løn i graviditets- og barselsorloven gælder stadig, hvis ½ løn for den ansatte er mere end 27.869 kr.
- Kvindelige kiropraktorer kan max. få løn i 29 uger (4 uger, 14 uger og 11 uger. De 11 uger er fælles med faderen). Mandlige kiropraktorer kan højst få løn i 13 uger, hvoraf de 11 uger udgør fælles orlov).



Ferieloven



Loven regulerer:

- retten til ferie
- feriens længde
- feriens placering
- betaling under afholdelse af ferie.



Ferieloven

- Alle har ret til 25 dages ferie om året, uanset om de har optjent ret til betalt ferie eller ej.
- Der optjenes 2,08 dages ferie pr. måned for en 5-dages arbejdsuge.
- Optjeningsåret følger kalenderåret – mens ferieåret er fra 1. maj til 30. april.



Ferieloven

- Optjening til betalt ferie sker i forhold til ansættelsestiden.
- Ansatte, der ikke har optjent fuld ret til betalt ferie, kan i visse tilfælde modtage feriedagpenge.



Ferieloven

Alle lønmodtagere optjener feriepenge som

- feriegodtgørelse svarende til 12 ½ % af lønnen eller som
- løn under ferie samt ferietillæg på minimum 1 % af lønnen i optjeningsåret.
- Efter DKF's standardaftale optjener den ansatte feriegodtgørelse af grundløn eller provisionsløn.



Ferieloven

- Ferieåret: 1. maj til 30. april
- Optjeningsåret: 1. januar til 31. december
- Ferieperioden: 1. maj til 30. september
- Hovedferie: 15 dages sammenhængende ferie i ferieperioden
- Restferie: af mindst 5 dages varighed i hele ferieåret



Ferieloven

- Arbejdsgiveren bestemmer, hvornår ferien holdes – under hensyntagen til lønmodtagerens ønsker f.eks. i forhold til børns skoleferie.
- Arbejdsgiveren skal varsle hovedferien med mindst 3 måneder og restferien med mindst 1 måned.
- Det kan aftales, at der overføres ferie til de følgende ferieår.



Ferieloven – sygdom under ferie

- Hvis en lønmodtager er syg, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at holde ferie.
- En lønmodtager, der har optjent fuld ferie (25 dage), og som bliver syg under ferien, har mod lægelig dokumentation ret til erstatningsferie efter 5 sygedage under ferie i ferieåret.
- Lønmodtagere, der har optjent mindre end 25 dage, har ret til erstatningsferie efter et forholdsmæssigt færre antal sygedage.
- Retten til erstatningsferie opnås fra den dag, hvor lønmodtageren anmelder sygdommen til arbejdsgiveren.
- Ophører sygdommen under ferien, kan lønmodtageren vælge at afholde den resterende del af ferien eller vende tilbage til arbejdet. Afholdelse af den erstatningsferie, sygdommen har udløst, skal aftales med arbejdsgiveren



Offentlig ansættelse

- AC – overenskomsten er gældende
- DKF's love § 5, pkt. 6: løn- og ansættelsesvilkår skal godkendes af DKF
- Grundløn
- Funktionsløn
- Kvalifikationsløn
- Resultatløn
- Fuld løn under barsel



Akademikernes

- *Akademikernes* er en a-kasse, der optager lønmodtagere og selvstændige
- *Akademikernes* sikrer dig dagpenge i tilfælde af ledighed
- *Akademikernes* er en medlemsorganisation, der varetager medlemmernes interesser i forbindelse med ledighed
- Kontakt *Akademikernes* hvis du har yderligere spørgsmål - www.akademikernes.dk



Husk - meget kan klares med en god kop kaffe!

