PLO april 2020, sagsnr. 2015-556

**Ansættelseskontrakt for ansatte speciallæger i almen praksis jf. § 20, § 21 og § 22, stk. 4 i overenskomst om almen praksis**

|  |
| --- |
| Mellem undertegnede læge/lægehus (i det følgende kaldet A) Navn: Klinikadresse: og  speciallæge i almen medicin (i det følgende kaldet B)  Navn: Privatadresse:  Er der dags dato oprettet følgende kontrakt: |
| **§ 1 Det overenskomstmæssige grundlag for ansættelsen**  B ansættes i henhold til overenskomst om almen praksis (sæt kryds)   § 20   § 21   § 22, stk. 4 |
| **§ 2 Ansættelse**   * B fastansættes fra den som speciallæge i almen medicin hos A. * B ansættes tidsbegrænset fra den og frem til den hvor ansættelsesforholdet ophører uden yderligere varsel. I ansættelsesperioden kan opsigelse finde sted fra hver af parterne med funktionærlovens sædvanlige opsigelsesvarsel.   Den ugentlige arbejdstid udgør timer. (sæt kryds ud for én af nedenstående muligheder)   * Timerne fordeles indenfor sædvanlig arbejdstid på ugens 5 hverdage. Sædvanlig arbejdstid er i tidsrummet kl. til kl. * Timerne er fordelt på ugens dage således:   Mandag: fra kl. til kl.\_  Tirsdag: fra kl. til kl.  Onsdag: fra kl. til kl.  Torsdag: fra kl. til kl.  Fredag: fra kl. til kl.\_  Vedrørende overarbejde er følgende aftalt (sæt kryds):   * Som følge af stillingens karakter kan der forekomme overarbejde, hvilket der ikke betales ekstra for. * Arbejde udover den ugentlige aftalte arbejdstid honoreres som følger: |

|  |
| --- |
| **§ 3 Ansvarsområde**  B virker som alment praktiserende læge hos A og deltager således i alt lægearbejde, der almindeligvis hører under en almen lægepraksis.  B er forpligtet til at arbejde i henhold til overenskomst om almen praksis.  A har tegnet lovpligtig arbejdsskadeforsikring og lægeansvarsforsikring. Forsikringen dækker A og de i A’s tjeneste værende personer. |
| **§ 4 Aflønning**  B’s løn opgøres hver måned og udbetales bagud senest den sidste hverdag i måneden. Lønnen udgør:   * kr. pr. måned. Lønnen reguleres som følger: * % af B’s omsætning, dog minimum en garantiløn på kr. pr. måned. Overstiger provisionslønnen garantilønnen, udbetales provisionslønnen. Garantilønnen gælder i de første 3 måneder af ansættelsesforholdet.   B har ret til indseende i A’s bogføring i det omfang denne berører beregning af vederlag.   Anden aftale vedr. aflønning: |
| **§ 5 Pension**  Med hensyn til B’s pensionsindbetalinger er følgende aftalt: |
| **§ 6 Lægevagt**  B er forpligtet til på lige fod med de øvrige læger i praksis at deltage i lægevagten, medmindre andet aftales.   B’s vagtarbejde indregnes ikke i den i § 2 anførte arbejdstid.  For B’s vagtarbejde betales 85,37% af de honorarer B optjener i vagttiden. Procentsatsen for vagtarbejde forekommer på følgende måde:  Løn 85,37  Feriepenge,12,5% heraf 10,67  96,04  Lønsumsafgift, 4,12% heraf 3,96  100,00   * B’s vagtarbejde indregnes i den ugentlige arbejdstid og honoreres ikke særskilt.   Det påhviler B at udrede det til enhver tid gældende vagtbidrag, medmindre B’s vagtarbejde indregnes i arbejdstiden og ikke honoreres særskilt. I så fald betales B’s vagtbidrag af arbejdsgiver.   * Anden aftale vedr. lægevagt: |
| **§ 7 Sygdom**  B har ret til sædvanlig løn, jfr. § 4, under sygdom. |

|  |
| --- |
| I forbindelse med sygdom har B, i det omfang praksis er berettiget til midler fra Administrationsudvalget, pligt til, i overensstemmelse med Regler og forretningsorden for PLO’s Administrationsudvalg, at medvirke til anmeldelse af sit fravær, hvorefter A er berettiget til for B at modtage sygehjælp. A er behjælpelig med den praktiske anmeldelse af B’s fravær til PLO’s Administrationsudvalg. |
| **§ 8 Barns sygdom**  Hvis B har hjemmeboende barn/børn under 14 år, har B ret til fravær med sædvanlig løn såfremt det af hensyn til barnet er nødvendigt, og såfremt det er foreneligt med arbejdstilrettelæggelsen (sæt kryds):   * på barnets 1. sygedag * på barnets 1. og 2. sygedag * B har ikke ret til fravær med løn |
| **§ 9 Graviditet, barsel og adoption**  B har ret til fravær i forbindelse med graviditet og barsel/adoption i henhold til gældende lovgivning.  B har under fravær ret til sædvanlig løn fra A i samme periode som A fra PLO’s Administrationsudvalg kan modtage fraværshjælp i forbindelse med B’s fravær grundet graviditet, barsel og adoption.  B er, i det omfang praksis er berettiget til midler fra Administrationsudvalget, forpligtet til, i overensstemmelse med Regler og forretningsorden for Administrationsudvalget, at medvirke til anmeldelse af sit fravær. |
| **§ 10. Efteruddannelse**  B berettiget til tilskud fra Fonden for Almen Praksis.  Under B’s fravær til efteruddannelse er udgangspunktet, at A foretager løntræk med 4,8% af B’s månedsløn pr. fraværsdag.  B kan herefter søge Fonden for Almen Praksis om tilskud.  B registreres i fonden som tilskudsberettiget og får sin egen efteruddannelseskonto. Kontoen giver et overblik over, hvor meget der er indsat, hvor meget der er udbetalt og restbeløbet, der er til rådighed. B er tilskudsberettiget fra og med datoen for ansættelsen og skal ikke først "spare op" på sin konto. Beløbets størrelse udgør en forholdsmæssig andel af årets Rådighedsbeløb. B modtager en kontomeddelelse fra fonden. Oplysning om tilskudsberettiget efteruddannelse kan ses i følgende vejledning: <https://www.laeger.dk/PLO-E/vejledninger> |

**§ 11 Ferie**

B afholder ferie og modtager sædvanlig løn i overensstemmelse med reglerne i Ferieloven. Det vil sige, at B optjener 2,08 betalt feriedag pr. ansættelsesmåned, til afholdelse det følgende ferieår. Indtil der er optjent ret til ferie med løn, fradrages B 4,8% af månedslønnen pr. afholdt feriedag.

I indefrysningsperioden 1. september 2019 til 31. august 2020 indberettes optjente feriepenge Lønmodtagernes Feriemidler i henhold til gældende regler.

Med virkning fra 1. september 2020 træder ny ferielov med samtidighedsferie i kraft, og B optjener 2,08 betalt feriedag pr. ansættelsesmåned, til afholdelse i den/de følgende måneder.

|  |
| --- |
| **§ 12 Øvrige vilkår for ansættelsesforholdet**  Ansættelsesforholdet reguleres i øvrigt af de til enhver tid gældende regler i Funktionærloven. |
| **§ 13 Opsigelse**  I forbindelse med opsigelse finder Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendelse, jf. bemærkningerne til kontrakten.  120-dages regler:  120-dages regler er gældende: ja nej   Såfremt B indenfor et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret vederlag under sygdom i i alt 120 dage, kan A opsige ansættelsesforholdet med 1 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang. Opsigelsen skal dog ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 dage og mens B endnu er sygemeldt. |
| **§ 14 Andre væsentlige vilkår af betydning for ansættelsen:**  Denne kontrakt er udfærdiget og underskrevet i to eksemplarer, hvoraf det ene forbliver hos A, mens det andet udleveres til B.    Sted og dato A’s underskrift    Sted og dato B’s underskrift  Kontrakten indsendes i kopi til PLO, Kristianiagade 12, 2100 København Ø eller e-mail: [plo@dadl.dk](mailto:plo@dadl.dk) til orientering. |

**Vejledning til udfyldelse af ansættelseskontrakt for ansatte speciallæger i almen praksis jf. § 20, § 21 eller § 22, stk. 4**

**Generelle bemærkninger**

Ansættelseskontrakt for ansatte speciallæger i almen praksis er udarbejdet med henblik på opfyldelse af betingelserne i ”Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette løn- modtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet”.

Hvis der opstår tvivl i forbindelse med kontraktens indgåelse kan man, uanset medlems- skab i PLA eller ej, som arbejdsgiver kontakte advokaterne i PLA på tlf. 35 44 84 00 med henblik på rådgivning.

Som ansat læge organiseret i PLO kan man kontakte advokaterne i PLO med henblik på rådgivning vedrørende kontraktens udfyldelse. Som ansat læge organiseret i YL kontaktes YL’s sekretariat.

For at opfylde lovens krav er det vigtigt, at ansættelseskontrakten udfyldes rigtigt. I henhold til loven skal en arbejdsgiver senest 1 måned efter at ansættelsesforholdet er påbegyndt, give lønmodtageren oplysninger om en lang række forhold. Såfremt arbejdsgiveren ikke overholder sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. PLO og PLA anbefaler, at der altid udarbejdes en ansættelses- kontrakt før ansættelsen påbegyndes.

I henhold til loven skal alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet være så klart og tydeligt beskrevet, at den ansatte ikke kan være i tvivl om, hvad der er aftalt.

Opfylder ansættelseskontrakten ikke dette krav, er det som udgangspunkt arbejdsgiver, der bærer ansvaret for dette – særligt hvis der efterfølgende opstår tvivl om, hvad der er aftalt.

Kontrakten tager udgangspunkt i, at den ansatte læge er funktionær med de rettigheder og pligter der følger heraf. Den ansatte læge er ikke omfattet af en overenskomst der regulerer løn og øvrige ansættelsesvilkår. Mange vilkår er derfor overladt til aftale mellem arbejdsgiver og den ansatte læge.

Vilkår som alene er reguleret ved aftale mellem parterne, er i standardkontrakten ud- formet således, at parterne med afkrydsning skal markere, hvad der er gældende for ansættelsesforholdet. Det anbefales, at der tages stilling og sættes kryds overalt hvor der er indsat afkrydsningsmulighed. Hvis et vilkår ikke kan fraviges ved aftale, vil der ikke være afkrydsningsmuligheder.

Procedure i forbindelse med ansat læge ses her: <https://www.laeger.dk/ansatte-speciallaeger-i-almen-praksis-%C2%A7-16>

**Ad § 1 Det overenskomstmæssige grundlag for ansættelsen**

Overenskomst for almen praksis hjemler nedenstående 2 muligheder for ansættelse af en speciallæge i almen medicin:

Ved afkrydsning skal det angives, hvad det overenskomstmæssige grundlag for ansættelsen er.

**§ 20**: En praksis kan besætte en lægekapacitet med en ansat speciallæge i almen medicin i stedet for med en kompagnon. Ligeledes kan der ansøges om, at en delepraksistilladelse effektueres ved ansættelse af en speciallæge i almen medicin. Antallet af ansatte læger kan dog maksimalt udgøre halvdelen af antallet af lægekapaciteter tilknyttet en praksis. Medmindre praksis er beliggende i et lægedækningstruet område i henhold til praksisplanen.

**§ 21**: Samarbejdsudvalget kan give en praksis tilladelse til - ud over det antal kapaciteter praksis råder over i henhold til lægedækningsberegningen - at ansætte en ekstra speciallæge i almen medicin, hvis den pågældende praksis ved siden af arbejdet i almen praksis stiller arbejdskraft til rådighed for de almenmedicinske institutter ved universiteterne, for funktionen som bedriftslæge, kommunallæge, praksiskoordinator, praksiskonsulent, kvalitetssikringskoordinator, efteruddannelsesvejleder eller tilsvarende, eller for fagpolitisk arbejde. Samarbejdsudvalget kan knytte eventuelle vilkår til tilladelsen.

**Ad § 2 Ansættelse**

Arbejdstidens længde skal angives i antal ugentlige arbejdstimer. Da ansættelsesfor- holdet ikke er overenskomstdækket kan det aftales, at den ugentlige arbejdstid er mere end 37 timer.

Der skal ligeledes tages stilling til, hvorledes man håndterer overarbejde.

**Ad § 3 Ansvarsområde**

B virker som alment praktiserende læge hos A og deltager i alt lægearbejde. B er forpligtet til at overholde overenskomst for almen praksis.

**Ad § 4 Aflønning**

B’s aflønning beror på individuel aftale mellem A og B. Der er ikke fastsat en overenskomstmæssig løn for B. Der kan således aftales en fast månedsløn eller en provisionsløn.

Fast løn

Ved aftale om fast løn kan man eventuelt tage udgangspunkt i en kendt lægefigur, f.eks. 1. reservelæge, afdelingslæge eller ikke vagtbærende overlæge. Opdaterede løn- oversigter for disse lægefigurer kan ses på laeger.dk.

Indgås der mellem A og B aftale om, at aflønningen er fast henledes opmærksomheden på, at lønnens regulering ligeledes bør aftales. Lønreguleringen kan oplagt følge referenceoverenskomsten. Med anden lønaftale kan man evt. aftale, at lønnen reguleres hver den 1. april og 1. oktober med stigningen i overenskomsttillægget, jf. overenskomst om almen praksis, § 62 stk. 3.

Provisionsløn

Ved fastsættelse af provisionsprocenten vil det være tilrådeligt at tage udgangspunkt i klinikkens konkrete omkostningsniveau (herunder også hvad der måtte være aftalt i forbindelse med efteruddannelse, barsel osv. for B) i forhandlingen mellem A og B. Dertil kommer naturligvis forhold af betydning for rekrutteringen, idet almindelige markedsmekanismer således kan få direkte eller indirekte betydning for hvilke løn- og ansættelsesvilkår, der opnås enighed om. Betragtningen er således, at alle disse for- hold skal afspejles i den aftalte provisionsprocent.

Til orientering kan det oplyses, at den gennemsnitlige omkostningsprocent i almen praksis i 2014 udgjorde 53,4%.

Ved fastlæggelse af provisionsprocenten henledes opmærksomheden på, at A iflg. aftale kan være forpligtet til at betale pension til B af provisionen, ligesom den er ferie- pengeberettiget.

Garantiløn

Garantilønnen er indført for at sikre, at B er sikret en løn i de første måneder af ansættelsesforholdet, hvor patientgrundlag og omsætning skal opbygges.

**Ad § 5 Pension**

Der skal mellem A og B indgås aftale om, hvorvidt der til stillingen er knyttet en pensionsordning.

Vælger parterne at stillingen er forbundet med en pensionsordning, vil en reference- overenskomst (f.eks. for afdelingslæger) kunne angive procenterne af såvel B’s eget pensionsbidrag som A’s pensionsbidrag.

Indgås alternativ lønaftale, som ikke er hægtet op på nogen overenskomst, kan der eventuelt indgås aftale om, at A til Lægernes Pensionskasse indbetaler pension for B. Pensionsbidraget kan her f.eks. udgøre i alt 17,50% af de pensionsgivende løndele (= A-indkomsten bortset fra B’s eventuelle lægevagtsindtægt). Af pensionsbidraget udgør arbejdsgiverbidraget 2/3 svarende til 11,67% som A betaler ud over lønnen i § 4.

B’s eget bidrag udgør 1/3 svarende til 5,83% som fratrækkes lønnen i § 4.

**Ad § 6 Lægevagt**

Som ansat praktiserende læge er B forpligtet til på lige fod med øvrige læger at del- tage i lægevagten, med mindre anden aftale indgås.

Det kan aftales, hvorvidt B’s vagter medregnes i arbejdstiden eller ej, ligesom det kan aftales, om B modtager egne indtjente honorarer i vagttiden med fradrag for feriepenge og lønsumsafgift.

B’s eventuelle vagtindtægt indgår i grundlaget for B’s feriepengeberegning men ikke for pensionsberegningen.

Det påhviler B at udrede det til enhver tid gældende vagtbidrag, medmindre B’s vagtarbejde indregnes i arbejdstiden og ikke honoreres særskilt. I så fald betales B’s vagt- bidrag af arbejdsgiver.

Endelig giver ansættelseskontrakten mulighed for, at der indgås helt anden aftale ved- rørende lægevagtarbejde.

**Ad § 7 Sygdom**

Funktionærloven fastslår, at sygdom er lovligt forfald, hvilket vil sige, at B har krav på fuld løn og pension under sygefravær. En forudsætning for at være omfattet af funktionærloven er, at der er tale om en ansættelse på mere end otte timer i gennemsnit pr. uge.

Administrationsudvalget

Er B omfattet af funktionærloven, vil A efter tre måneders ansættelse, i henhold til Administrationsudvalgets regler, være berettiget til udbetaling af refusion ved B’s sygefravær. Beløbet pr. fraværsdag kan maksimalt udgøre 90% af den i ansættelseskontrakten aftale løn med fradrag af sygedagpenge. Det forudsættes, at praksis har tegnet en sygedagpengeforsikring, og dermed er berettiget til sygedagpenge fra 2. fraværsdag. Reglerne i Administrationsudvalget kan læses på [www.laeger.dk/PLO/sygdom-barsel](http://www.laeger.dk/PLO/sygdom-barsel) eller Administrationsudvalget kan kontaktes på 3544 8390.

*Med virkning pr. 1. januar 2020 er Administrationsudvalgets regler ændret, således at der for alle ansatte læger kan udbetales refusion, og ikke alene til PLO-medlemmer og/eller ansatte læger i lægedækningstruede områder.*

Fravær registreres under Sygdom og barsel på Min side på laeger.dk. I forbindelse med anmodning om refusion skal B’s ansættelseskontrakt vedhæftes. Fristen for registrering af fravær og indsendelse af ansøgning er d. 5. i måneden efter fraværet har fundet sted.

Dagpengerefusion

Hvis B er fraværende pga. sygdom i mere end 30 dage, kan arbejdsgiver få refusion af B’s sygedagpenge fra B’s bopælskommune for det antal dage ud over de første 30, hvor B fortsat er fraværende. Fraværet anmeldes i kommunen.

Forsikringsordning for mindre arbejdsgivere

Mindre arbejdsgivere, der har et aktivt SE/CVR-nummer, kan frigøre sig fra forpligtelsen til at udbetale sygedagpenge i arbejdsgiverperioden mod at tilmelde sig en forsikringsordning. En forsikret arbejdsgiver modtager således refusion af en medarbejders sygedagpenge allerede fra medarbejderens 2. fraværsdag.

Det er virksomhedens lønsum, der er afgørende for, om virksomheden kan optages i ordningen. I 2020 kan der ske optagelse i ordningen, hvis lønsummen ikke oversteg 7.708.750 kr. i forudgående år (2019). Er virksomheden optaget i ordningen, er grænsen for udelukkelse 9.514.800 kr. En forsikring dækker alle medarbejdere.

Forsikringspræmien i 2020 udgør 0,79 % af den samlede lønsum.

Optagelse i forsikringsordningen sker ved tilmelding til Udbetaling Danmark.

**Ad § 8: Barns sygdom**

B er ikke berettiget til betalt fravær i forbindelse med barns sygdom medmindre det udtrykkeligt er aftalt.

Ønskes det at B har ret til fravær og løn på barnets 1. sygedag/1. og 2. sygedag af- krydses i relevant rubrik.

Fravær i forbindelse med barns sygdom berettiger ikke til sygedagpenge fra kommunen eller sygehjælp fra administrationsudvalget, jf. ovenfor under § 7.

**Ad § 9 Graviditet, barsel og adoption**

B har ret til fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i henhold til gældende lovgivning.

Er B kvinde, er B i forbindelse med fraværet, som funktionær berettiget til halv løn i

4 uger før forventet fødsel og indtil 14 uger efter fødslen.

Efter tre måneders ansættelse gælder følgende for ikke PLO medlemmer (for PLO medlemmer er der ingen karensperiode på 3 måneder):

Er B kvinde, har hun ret til fuld løn og pension fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 40 hverdage (otte uger) eller mindre til fødslen. Herudover har B ret til fuld løn og pension i 130 hverdage (26 uger) efter fødslen, inden for et år efter fødslen.

Er B mand, har han ret til fuld løn og pension fra første fraværsdag og op til 70 hverdage inden for et år efter fødslen.

Er B adoptant, og er B fraværende på grund af adoptionen, ret til fuld løn og pension i 40 hverdage (otte uger) eller mindre til modtagelsen af barnet, samt i op til maksimalt 130 hverdage (26 uger) inden for et år efter modtagelsen af barnet.

I den periode A udbetaler løn og pension til B, kan A søge om fraværshjælp fra Administrationsudvalget.

Læs her om reglerne for udbetaling og størrelsen af refusionen: https://www.laeger.dk/sites/default/files/regler\_for\_udbetaling\_fra\_administrationsudvalget\_-\_godkendt\_den\_23\_november\_2019.pdf

*Med virkning pr. 1. januar 2020 er Administrationsudvalgets regler ændret, således at der for alle ansatte læger kan udbetales refusion, og ikke alene til ansatte læger i lægedækningstruede områder og/eller PLO-medlemmer.*

**Når A udbetaler løn til B under fravær fra arbejdet, skal A huske at søge om barselsdagpengerefusion og tilskud fra barsel.dk.**

Administrationsudvalget

I det omfang at praksis er berettiget til barselshjælp, skal praksis registrere B’s fravær under Sygdom og barsel på Min side, samt anmode om refusion.

I forbindelse med indsendelse af ansøgning skal der vedhæftes kopi af vandrejournal eller personattest samt ansættelseskontrakt.

Fristen for registrering af fravær og indsendelse af ansøgningen er d. 5. i måneden efter fraværet har fundet sted. Der skal ansøges måned for måned og man kan ikke registrere frem i tiden. Administrationsudvalget vil herefter behandle ansøgningen.

**Ad § 10 Efteruddannelse**

Som ansat med hjemmel i Overenskomst om almen praksis er B berettiget til tilskud fra Fonden for Almen Praksis.

Under B’s fravær til efteruddannelse er udgangspunktet, at A foretager løntræk med 4,8% af B’s månedsløn pr. fraværsdag.

B kan herefter søge Fonden for Almen Praksis om tilskud.

B registreres i fonden som tilskudsberettiget og får sin egen efteruddannelseskonto. Kontoen giver et overblik over, hvor meget der er indsat, hvor meget der er udbetalt og restbeløbet, der er til rådighed. B er tilskudsberettiget fra og med datoen for ansættelsen og skal ikke først "spare op" på sin konto. Beløbets størrelse udgør en forholdsmæssig andel af årets Rådighedsbeløb. B modtager en kontomeddelelse fra fonden. Oplysning om tilskudsberettiget efteruddannelse kan ses i følgende vejledning: <https://www.laeger.dk/PLO-E/vejledninger>

**Ad § 11 Ferie**

B har ret til sædvanlig løn under ferie i det omfang, der er optjent ret hertil. Endvidere har B krav på et ferietillæg på 1 % af den ferieberettigede løn, der er indtjent i det foregående optjeningsår.

Ferietillægget skal normalt udbetales i forbindelse med, at B afholder sin ferie med løn.

Optjening af ferie

Et af Ferielovens grundprincipper er, at de ansatte gennem deres beskæftigelse optjener ret til arbejdsgiverbetalt ferie. Ferie erhverves i optjeningsåret, som altid føl- ger kalenderåret.

Opgørelse af antallet af optjente feriedage har relevans under såvel løbende ansættelsesforhold som i tilfælde af arbejdsophør. I sidstnævnte tilfælde skal antallet af feriedage indberettes til FerieKonto i forbindelse med afregningen af feriegodtgørelse.

Der optjenes ret til 2,08 dages ferie for hver måneds beskæftigelse inden for optjeningsåret, sådan at der ved beskæftigelse i et helt år erhverves ret til 25 dages betalt ferie, svarende til fem hele uger i det efterfølgende ferieår.

Ved beregningen afrundes der til nærmeste halve feriedag. Eksempelvis opgøres fire måneders ansættelse til 8,32 feriedage, der afrundes til 8,5. Dette har mest relevans i forbindelse med en medarbejders afvikling af ferie med løn (retten til betalt fri- hed), mens det i relation til en fratrædende medarbejder blot er spørgsmålet om indberetning til FerieKonto. Selve beløbet er givet (12,5 % af ferieberettiget løn).

Fradrag for ikke-optjent ferie

Har B ikke optjent ret til fuld ferie, har B ret til at få antallet af feriedage suppleret op til de 25 dage, men uden feriegodtgørelse eller løn. Der fradrages 4,8 % af månedslønnen pr. feriedag uden løn.

Anden ferie

Ansættelseskontrakten rummer mulighed for at A og B aftaler, at B har ret til ferie ud over de 25 feriedage efter ferieloven. Sådanne dage er ikke reguleret i ferieloven, hvorfor det beror på aftale, hvilke vilkår der er gældende for disse feriedage.

**Ad § 12 Øvrige vilkår for ansættelsesforholdet**

Det er i kontrakten anført, at ansættelsesforholdet i øvrigt reguleres af funktionær- loven. Det betyder f.eks. at regler om fratrædelsesgodtgørelse (§2a), godtgørelse for usaglig opsigelse (§2b), efterløn (§8) osv. er gældende.

**Ad § 13 Opsigelse**

For både arbejdsgiver og lønmodtager gælder, at opsigelsen kun kan ske med fratræden til en måneds udgang. Opsigelsen skal meddeles skriftligt, medmindre der er tale om en på forhånd aftalt tidsbegrænset ansættelse. Ved tidsbegrænset ansættelse på f.eks. 2 år, ophører ansættelsesforholdet således automatisk uden yderligere varsel, når perioden er udløbet. Inden for perioden gælder funktionærlovens varsler.

Opsigelsesvarsler i henhold til funktionærloven:

Funktionæren(B):

B’s opsigelsesvarsel er uanset ansættelsestidens længde 1 måned med fratræden til ud- gangen af en måned, medmindre parterne har aftalt en gensidig forlængelse af opsigelsesvarslet.

Arbejdsgiver (A):

A’s opsigelsesvarsel er afhængigt af hvor længe funktionæren har været ansat:

* Inden udløbet af 5 måneders ansættelse udgør varslet 1 måned
* Inden udløbet af 2 år og 9 måneders ansættelse udgør varslet 3 måneder
* Inden udløbet af 5 år og 8 måneders ansættelse udgør varslet 4 måneder
* Inden udløbet af 8 år og 7 måneders ansættelse udgør varslet 5 måneder
* Ved ansættelse i mere end 8 år og 7 måneder udgør opsigelsesvarslet 6 måneder.

Ved beregning af B’s ansættelsestid medregnes eventuel vikartjeneste, såfremt ansættelsen uden afbrydelse fortsætter ud over vikariatet.

Gensidig forlængelse af opsigelsesvarslet

Parterne kan under § 15 aftale en gensidig forlængelse af funktionærlovens opsigelses- varsler med en eller flere måneder.

120-dages reglen

Det er muligt at indgå aftale om opsigelse med forkortet opsigelsesvarsel ved længerevarende sygdom. Hvis der indgås aftale herom har A mulighed for at opsige B med et forkortet opsigelsesvarsel på 1 måned.

Det forkortede opsigelsesvarsels gyldighed er betinget af, at opsigelsen sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens B endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at B er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket. En opsigelse, som meddeles senere end 8 dage efter udløbet af e 120 dage, er næppe rettidig. Det bemærkes, at graviditetsbetinget sygdom IKKE kan medregnes i de

120 sygedage. Endvidere vil handicaprelateret sygdom alene kunne medtælles under

særlige omstændigheder.

**Ad § 14 Andre væsentlige vilkår af betydning for ansættelsen:**

Såfremt A mener der er andre vilkår i ansættelsesforholdet, hvor B ikke må være i tvivl om hvad der gælder, kan dette tilføjes her.

§ 14 er alene medtaget for at tilgodese ansættelsesbevislovens krav om, at alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet skal være oplyst overfor B. Såfremt parterne aftaler et vilkår, som ikke fremgår/behandles i kontraktens øvrige bestemmelser, skal det således medtages her. Bortset fra ”selvfølgeligheder” der følger af sædvaner, uskrevne regler, retspraksis og almindelige retsgrundsætninger (f.eks. tavsheds-

/loyalitetspligt, hævebeføjelse ved kontraktens misligholdelse osv.)

Det antages således, at det skal være et vilkår som i øvrigt adskiller sig fra de al- mindelige eller sædvanlige regler eller vilkår i ansættelsesforhold af tilsvarende art. Det skal desuden ligge inden for rammerne af et ansættelsesforhold. Sidst men ikke mindst skal det være et væsentligt vilkår.

De almindelige personalemæssige og ledelsesmæssige dispositioner, som A kan udøve eventuelt efter et mindre eller rimeligt varsel, er som udgangspunkt ikke omfattet af

oplysningspligten.

I tvivlstilfælde rettes henvendelse til PLA/PLO, på tlf. 3544 8400.