

Webinar om praksisoverenskomsten

Ved Esben Dahl Nielsen og Arbejdsgiverrådgivningen

November 2023

Program

- **Praksisoverenskomsterne ved Esben Dahl Nielsen**
 - Kapacitet
 - Styring
 - Spørgsmål?
- **Nedgang i kapacitet og ændret risikostyring – gennemgang af ansættelsesretlig konsekvenser**
 - Opsigelse af hhv. indlejere og ansatte
 - Ændring af kontrakter for hhv. indlejere og ansatte
 - Særligt om nedgang i arbejdstimer
 - Særligt om indføring af omsætningsbegrænsning
- **Særlige risici – hvornår skal Klinikkerne være særligt opmærksomme ved ændringer/opsigelser?**
 - Forskelsbehandlingsloven
 - Ligebehandlingsloven
 - Omklassificering af indlejer til ansat
 - Øvrigt?
- **Spørgsmål**



Fokus på ny overenskomsttaftale for fysioterapipraksis

Gældende for 2024-2026

Oplæg v. Arbejdsgiverrådgivningen november
2023

Esben Dahl Nielsen, Danske Fysioterapeuter



Kapacitet og styring



Ny styringsmodel

Formål:

- Forbedre styringen af ordningerne
- Mindske risikoen for overskridelse af de økonomiske rammer og hermed risikoen for generelle honorarnedsættelser
- Bedre planlægning - de enkelte klinikker kender deres samlede kapacitet for specialet og kan planlægge efter den, så de patienter, der tages i behandling med tilskud, kan behandles hele året
- Understøtte praksisprincipperne



Kapacitet

Formål: Bedre styring, forenkling og tydelighed – IKKE effektivisering

- Nuværende kapacitetsbegreb bortfalder, herunder alle timebegrænsede kapaciteter og omsætningslofter for de enkelte ydernumre.
- Fremover defineres kapacitet, som et beløb pr. speciale pr. klinik, som klinikken kan disponere frit inden for.
- Kapacitet bliver opdelt på specialer, fordi de har hver deres udgiftsramme og udvikling.
- Hver klinik tildeles et antal kapaciteter pr. speciale.
- En kapacitet på speciale 62 svarer til 1.000.000 kr. i tilskud.
- En kapacitet på speciale 51 svarer til 393.000 kr. i tilskud, hvilket svarer til 1.000.000 kr. i omsætning inkl. patientandelen af honoraret.



Styring

Knækmodel

- Hvis klinikken overskrider sin samlede kapacitet (klinikkens såkaldte knækgrænse), reducerer regionen sin udbetaling af tilskud vedrørende overskridelsen med 40% for det pågældende speciale.
- Reduktionen sker forholdsmæssigt mellem alle ydere på klinikken med samme procent i forhold til de beløb, der den pågældende måned skal afregnes på de enkelte ydernumre på klinikken.
- På begge specialer udgør reduktionen 40% af klinikkens offentlige tilskud ud over klinikkens kapacitet (knækgrænse) på specialet.



Overgangsordning

- Kapaciteten for den enkelte klinik fastsættes med udgangspunkt i historiske niveauer på klinikken
- Med udgangspunkt i udgiften (tilskuddet) i 2019, 2021 og 2022 –opdelt pr. speciale og prisreguleret
- Dog anvendes på speciale 62 tilskuddet i jan-nov. 2022 opjusteret med 4,24%
- Hvis omsætningen (samlet for begge specialer og inkl. patientandelen) i ét af de 3 år ligger mindst 10% under gennemsnittet af de 2 højeste år, skal dette laveste år tages ud af beregningen af klinikkens fremtidige kapacitet



Overgangsordning fortsat

- På speciale 62 forventes klinikkens beregningsgrundlag at svare til klinikkens fremtidige kapacitet
- På speciale 51 forventes klinikkens beregningsgrundlag at blive opjusteret med 9,4% inden fastsættelsen af klinikkens fremtidige kapacitet
- Samlet kapacitet på specialet er rammen plus 2% (62) og 2% (51)
- Klinikens kapacitet pris- og lønreguleres fortsat.



Antal fysioterapeuter på klinikken

- Klinikkerne kan nu frit anvende ejere, lejere og ansatte inden for den samlede kapacitet.
- Antallet af ydernumre (ejere og lejere) på klinikken kan dog ikke overstige antallet af kapaciteter
- Dog kan klinikken, uanset antallet af kapaciteter, fortsat som minimum anvende det samlede antal ydernumre, som klinikken havde ved overgangen til den nye model

Program

- **Praksisoverenskomsten ved Esben Dahl Nielsen**
 - Kapacitet
 - Styring
 - Spørgsmål?
- **Nedgang i kapacitet og ændret risikostyring – gennemgang af ansættelsesretlig konsekvenser**
 - Opsigelse af hhv. indlejere og ansatte
 - Ændring af kontrakter for hhv. indlejere og ansatte
 - Særligt om nedgang i arbejdstimer
 - Særligt om indføring af omsætningsbegrænsning
- **Særlige risici – hvornår skal Klinikkerne være særligt opmærksomme ved ændringer/opsigelser?**
 - Forskelsbehandlingsloven
 - Ligebehandlingsloven
 - Omklassificering af indlejer til ansat
 - Øvrigt?
- **Spørgsmål**

Hvornår er opsigelse relevant?

Indlejer

- Ved behov for færre fysioterapeuter på Klinikken pga. nedgang i kapacitet
- Ved behov for indføring af begrænsninger i adgangen til omsætning pga. ændret risikostyring (U: gensidig aftale)

Ansæt

- Ved behov for færre fysioterapeuter på Klinikken pga. nedgang i kapacitet

Generelle retningslinjer for opsigelse

Indlejer

- Opsigelse af indlejer kan ske i henhold til aftalens bestemmelser om opsigelse
- Husk dog at være opmærksom på særlige risici, som gennemgås senere

Ansæt

- Opsigelse af en ansat kan ske i henhold til kontraktens bestemmelser om opsigelse samt krav i lovgivning/eventuel overenskomst
 - Husk særligt Kliniksekretæroverenskomsten, hvis opsigelse af Kliniksekretær + klinik tilsluttet eller fleksjobber
- Hvis den ansatte er funktionær, gælder der efter 12 måneders ansættelse (på opsigelsestidspunktet) et krav om saglighed, jf. funktionærlovens § 2 b
 - ”rimeligt begrundet i funktionærens eller virksomhedens forhold”
- Risiko ved usaglig opsigelse af en funktionær: godtgørelse som udmåles efter opsigelsesvarslets længde og forholdene i øvrigt
- Husk at være opmærksom på særlige risici, som gennemgås senere

Opsigelsesvarsler (ansatte)

Medarbejderens opsigelse

1 måned

Klinikkens opsigelse

Op til 5 måneders ansættelse

1 måned

Op til 2 år og 9 måneders ansættelse

3 måneder

Op til 5 år og 8 måneders ansættelse

4 måneder

Op til 8 år og 7 måneders ansættelse

5 måneder

Over 8 år og 7 måneders ansættelse

6 måneder

=> Kan forlænges ved aftale

Fratrædelsesgodtgørelse (kun ved virksomhedens opsigelse af medarbejderen)

12 eller 17 års anciennitet kvalificerer medarbejderen til en fratrædelsesgodtgørelse

- 1 måneds løn efter 12 års ansættelse
- 3 måneders løn efter 17 års ansættelse

Saglig opsigelse af ansatte – virksomhedens forhold

Nedskæring i personale, omstrukturering (medarbejderen er uden skyld)

Hvad skal overvejes?

1. Udvalgelseskriterierne skal være objektive (f.eks. kvalifikationer, erfaringer, performance, fleksibilitet) – nedskrevet proces
2. Skal dokumentere **arbejds**mangel
 - Særligt om nedgang i kapacitet
 - Ikke ansætte nyt personale kort tid efter
3. Omplacering (ved særligt beskyttede medarbejdere (f.eks. forskelsbehandlingsloven eller ligebehandlingsloven))
 - Orlov (graviditet)
 - Medarbejdere med høj alder (sammenlignet med kollegaer)
 - Langtidssygemeldte / handicap/fleksjob
4. Deltidsansatte
5. Klinikoverdragelser (omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven)

Saglig opsigelse af ansatte – medarbejderens forhold

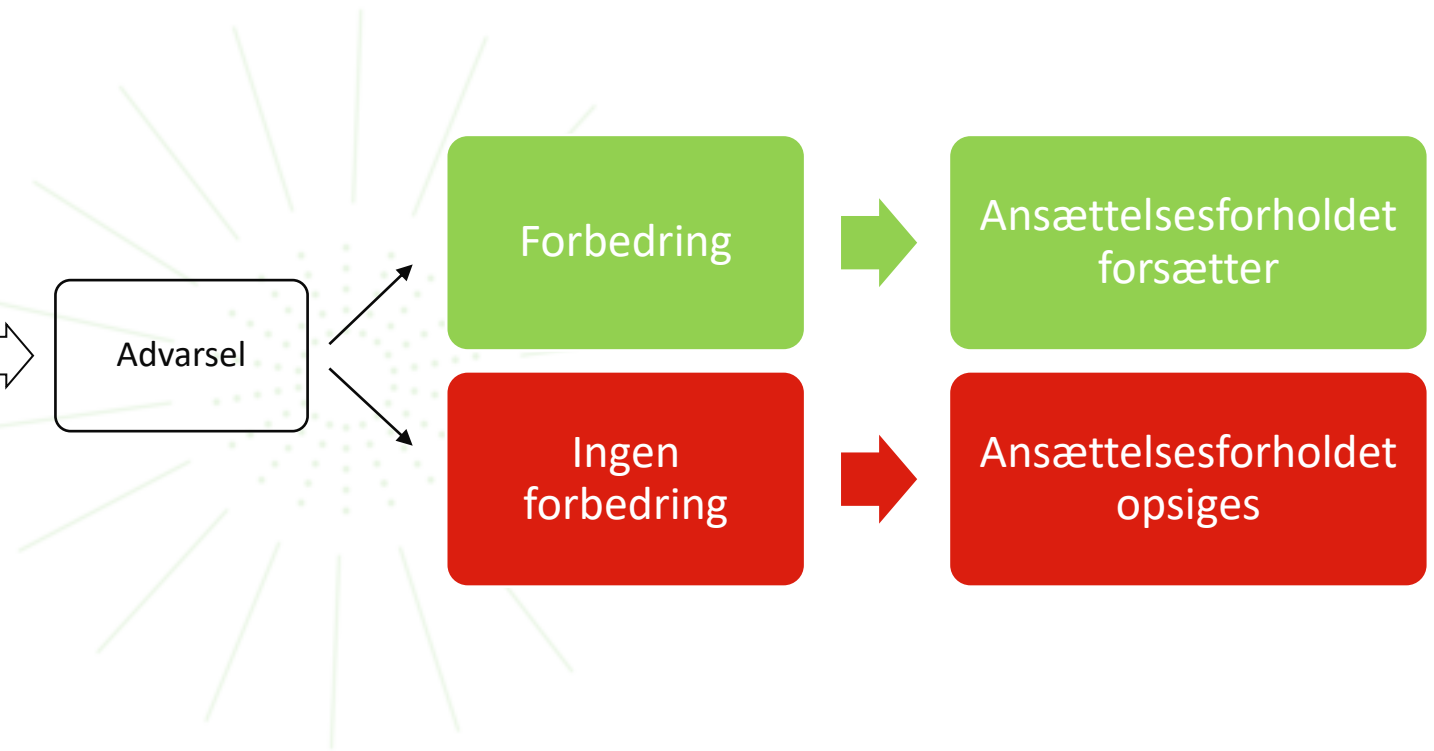
Performance, adfærd/opførsel, overtrædelse af politikker m.v.

Advarsel er påkrævet

➤ Fremgangsmåde



➤ Skriftlighed



Saglig opsigelse af ansatte – nærmere om advarsel

Betingelser

- Skriftlig (eller bekræftet skriftligt)
 1. Forholdet, der begrundes advarslen (fx hændelse, uønsket adfærd m.v.)
 2. Forbedring (hvordan?)
 3. Frist for opfølgning
 4. Konsekvens: Manglende overholdelse vil få ansættelsesretlige konsekvenser
- Varighed: 6-12 måneder

Risiko ved usaglig opsigelse

Usaglig afskedigelse	
Medarbejderens anciennitet: 1 år eller mere	Kompensation svarer til lønnen i halvdelen af opsigelsesperioden
Usaglig afskedigelse af medarbejdere som nyder særlig beskyttelse	
Afskedigelse begrundet i graviditet, orlov m.v.	9-12 måneders løn
Aldersdiskrimination	6-12 måneders løn
Diskrimination pga. handicap	6-12 måneders løn



Hvornår er en ændring af samarbejdsaftalen relevant?

- Behov for indføring af begrænsninger i omsætning pga. nedgang i kapacitet *eller* pga. den ændrede styringsmodel med omsætning på ydernumrene
- For indlejere kræver *alle ændringer* enten enighed eller ny aftale med opsigelse af den nuværende samarbejdsaftale
- Hvis enighed om gensidig aftale:
 - Ændringerne kan træde i kraft med et aftalt varsel
 - Klinikken og indlejer bør indgå ny skriftlig aftale eller evt. tillægsaftale
- Hvis ikke enighed om gensidig aftale:
 - Alle ændringer kræver opsigelse og derefter tilbud om ny samarbejdsaftale
 - Varslet afhænger af den konkrete samarbejdsaftale
 - Skabelon drøftes mellem Arbejdsgiverbestyrelsen og SALS

Ændring af kontrakt for ansatte

Hvornår er en ændring af ansættelseskontrakten relevant?

- Ved behov for væsentlig ændringer i form af indføring af begrænsninger i adgangen til omsætning pga. ændret risikostyring (U: gensidig aftale)
 - Gælder både fysioterapeuter på basiskontrakter, kliniksekretærer og eventuelle øvrige ansatte
- Hvis enighed om gensidig aftale:
 - Ændringerne kan træde i kraft med et aftalt varsel
 - Klinikken og den ansatte bør indgå skriftlig tillægsaftale eller evt. ny kontrakt
- Hvis ikke enighed om gensidig aftale:
 - Proceduren for væsentlige vilkårsændringer skal følges
 - Kræver varsling med medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel
 - Varslingen svarer til en opsigelse af de gældende kontraktvilkår med samtidigt tilbud om nye vilkår
 - Hvis medarbejder ikke accepterer de nye vilkår → Medarbejderen kan betragtes som opsagt af Klinikken, hvorfor det skal bedømmes som en almindelig opsigelse

Program

- **Praksisoverenskomsterne ved Esben Dahl Nielsen**
 - Kapacitet
 - Styring
 - Spørgsmål?
- **Nedgang i kapacitet og ændret risikostyring – gennemgang af ansættelsesretlig konsekvenser**
 - Opsigelse af hhv. indlejere og ansatte
 - Ændring af kontrakter for hhv. indlejere og ansatte
 - Særligt om nedgang i arbejdstimer
 - Særligt om indføring af omsætningsbegrænsning
- **Særlige risici – hvornår skal Klinikkerne være særligt opmærksomme ved ændringer/opsigelser?**
 - Forskelsbehandlingsloven
 - Ligebehandlingsloven
 - Omklassificering af indlejer til ansat
 - Øvrigt?
- **Spørgsmål**

Overordnet om særlige risici – hvornår er det relevant?

Det er vigtigt at være opmærksom på en række særlige beskyttelsesregler, hvis Klinikken står over for enten opsigelse eller væsentlig vilkårsændring for ansatte/opsigelse af samarbejdsaftalen med indlejer

- Ligebehandlingsloven
 - Navnlige beskyttelse af gravide og medarbejdere på barsels-, fædre-, eller forældreorlov
- Forskelsbehandlingsloven
 - Særligt fokus på beskyttelsen vedrørende alder og handicap
- Øvrige beskyttelsesregler
 - Fx deltidsansatte, medarbejdervalgte repræsentanter m.v.
- Risikoen for omklassificering fra indlejer til ansat

Risiko ved opsigelse - ligebehandlingsloven

Usaglig afskedigelse	
Medarbejderens anciennitet: 1 år eller mere	Kompensation svarer til lønnen i halvdelen af opsigelsesperioden
Usaglig afskedigelse af medarbejdere som nyder særlig beskyttelse	
Afskedigelse begrundet i graviditet, orlov m.v.	9-12 måneders løn
Aldersdiskrimination	6-12 måneders løn
Diskrimination pga. handicap	6-12 måneders løn



Nærmere om forskelsbehandlingsloven

En arbejdsgiver må ikke afskedige en medarbejder på baggrund af nedenstående årsager:

- Race
- Hudfarve
- Religion eller tro
- Politisk anskuelse
- Seksuel orientering
- Kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika
- Alder
- **Handicap**
- National, social eller etnisk oprindelse

Nærmere om handicapbegrebet

Hvis en arbejdsgiver ønsker at afskedige en langtidssygemeldt medarbejder, skal arbejdsgiveren være opmærksom på, hvorvidt medarbejderens sygdom er omfattet af handicapbegrebet i forskelsbehandlingsloven.

Hvad er et handicap?

- Ingen definition i forskelsbehandlingsloven.

Hvad er omfattet af handicapbegrebet?

- Ingen udtømmende liste – konkret vurdering
 - Overvej altid rådgivning forud for afskedigelse
- Særlige opmærksomhedspunkter:
 - Medarbejder er langtidssygemeldt
 - Medarbejder har en kendt funktionsnedsættelse, f.eks. fleksjobbere
- Eksempler
 - U 2013.2575 H (ADHD)
 - U 2015.315 Ø (Hjerneblødning)
 - U 2015.1053 S (Farveblind)

Arbejdsgiverens tilpasningsforpligtelse

- Arbejdsgiveren skal træffe rimelige foranstaltninger inden afskedigelse af en handicappet medarbejder
 - Henblik på at fastholde den handicappede medarbejder i ansættelsesforholdet
 - Dog ikke forpligtet, hvis sådanne foranstaltninger pålægger arbejdsgiveren en uforholdsmæssig stor byrde
- Eksempler
 - Ændring i arbejdstiden, ændrede arbejdsopgaver, hjælpemidler m.v.
 - Konkret vurdering: Afhænger af arbejdspladsen og handicappet

Risiko ved opsigelse - forskelsbehandlingsloven

Usaglig afskedigelse	
Medarbejderens anciennitet: 1 år eller mere	Kompensation svarer til lønnen i halvdelen af opsigelsesperioden
Usaglig afskedigelse af medarbejdere som nyder særlig beskyttelse	
Afskedigelse begrundet i graviditet, orlov m.v.	9-12 måneders løn
Aldersdiskrimination	6-12 måneders løn
Diskrimination pga. handicap	6-12 måneders løn



Risiko ved opsigelse af indlejer – omklassificering til ansat

Forskelle

- Der skal sondres mellem to grupper af arbejdskontrakter, nemlig;
 - Ansættelsesforhold (lønmodtagere, herunder alle typer af ansættelser).
 - Andre arbejdskontrakter (selvstændige, konsulenter, freelancere mv.).
- Parterne kan selv vælge, om arbejdet skal udføres i et ansættelsesforhold eller ved anden arbejdskontrakt.
- Selvstændige, konsulenter og freelancere er ikke lønmodtagere, og følger derfor den indgåede aftale.
- Lønmodtagerbegrebet er afgørende for at afgrænse, hvem der er omfattet af ansættelsesretlig lovgivning, herunder pligten til at indeholde A-skat, retten til ferie, krav på ansættelsesbevis mv.

Kriterier som tillægges vægt ved vurderingen af evt. omklassificering

Almindelig opfattelse i litteraturen er, at følgende kriterier er afgørende:

1. graden af instruktionsbeføjelse, herunder kontrol- og sanktionsbeføjelse
2. indretningen af det økonomiske mellemværende
3. en eventuel pligt til at udføre arbejdet personligt
4. graden af tilknytning mellem parterne
5. den sociale opfattelse

Kriterierne vurderes hver for sig.

Derefter samlet bedømmelse ud fra en vægtning af sagens konkrete omstændigheder

Den økonomiske risiko: efterbetalingskrav iht. relevante lønmodtagerrettigheder, f.eks. ferieloven

Spørgsmål?



Yderligere spørgsmål eller hjælp til konkrete sager



- Spørgsmål til indholdet af praksisoverenskomsten og de tekniske rammer kan rettes til Danske Fysioterapeuter på 33414678/33414620 eller ed@fysio.dk/fysio@fysio.dk.
- Spørgsmål til konkrete tiltag i form af ændringer eller opsigelser, herunder de forbundne risici, samt hjælp til udarbejdelse kan rettes til Arbejdsgiverrådgivningen:
 - Telefonisk henvendelse på tlf. nr. 69 15 04 71 mandag-torsdag, klokken 9-16, og fredag klokken 9-15:30
 - Henvendelser på mail til mailadressen arbejdsgiver@littler.dk