

Er det tid til en opdatering af ansættelseskontrakterne?

Af advokat Peter Bjerre Bøystrup og advokatfuldmægtig Anne-Mette Møller Bastrup

Tandlægeforeningen indgik i 2020 nye overenskomster for henholdsvis klinikassistenter og tandplejere med HK og Danske Tandplejere.

Det kan derfor for dig som klinikejer være relevant at overveje, om det er tid til en opdatering af medarbejdernes ansættelseskontrakter, ligesom du med fordel kan notere et par punkter på huskelisten i forhold til næste gang, hvor du ansætter en ny medarbejder.

En regelmæssig gennemgang af klinikkens ansættelseskontrakter kan være væsentlig for at sikre, at klinikken overholder ansættelsesbevislovens regler, og at ansættelsesforholdene er i overensstemmelse med den gældende overenskomst.

Ansættelseskontrakter generelt

Som klinikejer og arbejdsgiver har du pligt til at overholde kravene i ansættelsesbevisloven, der fastslår, at dine medarbejdere har krav på et ansættelsesbevis, hvis medarbejderens gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer, og ansættelsesforholdet har en varighed ud over 1 måned.

Ansættelsesbevisloven foreskriver således, at en medarbejder har krav på skriftligt at modtage oplysning om alle væsentlige vilkår i ansættelsesforholdet. Medarbejderen skal således minimum have oplyst følgende:

- Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
- Arbejdsstedets beliggenhed eller oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget forskellige steder, hvis der ikke er et fast arbejdssted.
- Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
- Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri. Det kan fx være pensionsbidrag og personlige tillæg.
- Lønnens udbetalingsterminer.

- Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid, idet du som arbejdsgiver kan vælge, om oplysningen skal angives som et antal arbejdstimer og/eller ugentlige mødetider og klokkeslæt.
- Angivelse af hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet.

Der er tale om et minimumskrav til de oplysninger, som medarbejderen skal modtage. Øvrige vilkår for ansættelsesforholdet kan således være så væsentlige, at de under alle omstændigheder konkret skal oplyses i ansættelseskontrakten.

Ansættelseskontrakter i tandlægebranchen

I Tandlægeforeningens overenskomster med HK og Danske Tandplejere for henholdsvis klinikassistenter og tandplejere er det indføjet som et krav, at klinikejeren ved indgåelsen af ansættelsesaftaler anvender de standardkontrakter, som overenskomstparterne i fællesskab har udarbejdet. Standardkontrakterne indgår som bilag til overenskomsterne, ligesom overenskomsterne indeholder vilkår om, at man som klinikejer løbende har pligt til at ajourføre ansættelsesbeviserne.

Pligten til at ajourføre ansættelsesbeviset gælder dog ikke ved ændringer af ansættelsesvilkårene som følge af fornyelse af overenskomsten. Dette fremgår direkte af overenskomsten mellem Tandlægeforeningen og HK for så vidt angår klinikassistenter, men det må ligeledes antages at gælde i forhold til tandplejere, selvom dette ikke fremgår udtrykkeligt af overenskomsten mellem Tandlægeforeningen og Danske Tandplejere.

Mangelfuldt ansættelsesbevis

Hvis man som arbejdsgiver ikke har udleveret et korrekt ansættelsesbevis til sin medarbejder, kan man ultimativt ifalde en godtgørelse, der som udgangspunkt ikke kan overstige 13 ugers løn, men dog kan forhøjes med op til 20 ugers løn, hvis der foreligger andre omstændigheder, der har betydning. Godtgørelsesniveauet ligger i praksis sædvanligvis i niveau af kr. 1.000-10.000, idet godtgørelsen dog sædvanligvis ikke kan udgøre over kr. 1.000, hvis manglen er undskyldelig og ikke har haft en konkret betydning for medarbejderens ansættelsesforhold.

Overenskomsterne indeholder dog en beskyttelse af klinikejere, der måtte have glemt at opdatere medarbejderens ansættelseskontrakt med ændrede vilkår. Man kan således som klinikejer undgå et krav om at betale godtgørelse for mangelfuldt ansættelsesbevis, hvis klinikejeren retter for sig og udleverer et mangelfrit ansættelsesbevis til medarbejderen inden en nærmere angivet frist efter at have modtaget besked fra medarbejderen eller dennes fagforening.

Overenskomsten mellem Tandlægeforeningen og HK fastslår således, at hvis arbejdsgiverne har udleveret korrekt ansættelsesbevis inden 5 dage efter, at medarbejderen har rettet skriftligt krav til klinikejeren eller 10

dage efter skriftligt krav fra HK til Tandlægeforeningen, kan klinikejeren ikke pålægges at betale erstatning efter ansættelsesbevisloven.

Tilsvarende fastslår overenskomsten mellem Tandlægeforeningen og Danske Tandplejere, at medarbejderen ikke kan kræve godtgørelse, hvis arbejdsgiveren har udleveret en korrekt ansættelseskontrakt senest 10 dage efter, at Tandlægeforeningen har modtaget krav fra Danske Tandplejere. Man skal dog som klinikejer være opmærksom på, at dette kun gælder for mangelfulde ansættelseskontrakter indgået efter den 1. januar 2020 og således ikke for ældre ansættelseskontrakter.

Endelig er det også værd at være opmærksom på, at fritagelsen for at betale godtgørelse ikke gælder, hvis der er tale om, at klinikejeren systematisk har tilsidesat ansættelsesbevislovens krav i forhold til sine medarbejdere.

Modregningsadgang ved overenskomstmæssige stigninger

I forbindelse med indgåelsen af de nye overenskomster blev der aftalt stigninger i tandplejernes og klinikassistenternes minimalløn.

Dette giver ikke i sig selv anledning til at opdatere medarbejdernes ansættelseskontrakter, da der som ovenfor nævnt ikke gælder et sådant krav ved ændringer af overenskomsten. Det sætter dog til gengæld fokus på, at når man indgår ansættelsesaftaler med sine medarbejdere, bør man som klinikejer være opmærksom på, hvorvidt man aftaler, at man har modregningsadgang i personlige tillæg ved stigninger i minimallønnen.

Det er sædvanligt forekommende, at man aftaler, at medarbejderen får et nærmere fastsat personligt tillæg til minimallønnen. Spørgsmålet er imidlertid, om du som klinikejer kan modregne den overenskomstmæssige regulering af minimallønnen i det personlige tillæg, eller om medarbejderen har krav på at modtage reguleringen i tillæg til sin eksisterende løn.

For tandplejere gælder efter overenskomstens § 10, stk. 5, at overenskomstmæssige stigninger efter aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder kan modregnes helt eller delvist i tandplejers eventuelle personlige tillæg, hvis dette er aftalt i parternes ansættelseskontrakt. Modregningsadgangen gælder således kun, hvis man som klinikejer på forhånd har taget højde for dette ved at anføre dette i ansættelseskontrakten. Ellers er man som arbejdsgiver afskåret fra at foretage modregning.

For klinikassistenter fremgik det oprindeligt af overenskomsten, at personlige tillæg ikke kunne modregnes i overenskomstmæssige reguleringer. Dette er imidlertid senere blevet ændret i protokollat II til overenskomsten, hvor det er anført, at udgangspunktet er, at personlige tillæg kan modregnes. For klinikassistenter gælder således, at man som klinikejer har modregningsadgang, medmindre andet er aftalt.

Standardansættelseskontrakten for klinikassistenter er udformet på en måde, sådan at man som arbejdsgiver skal tage udtrykkeligt stilling til, om personlige tillæg skal kunne modregnes, hvorimod standardansættelseskontrakten for tandplejere ikke indeholder en tilsvarende bestemmelse. Det er derfor navnlig ved indgåelsen af ansættelseskontrakter med tandplejere vigtigt at være opmærksom på at få taget udtrykkeligt stilling til dette forhold.

Anbefaling

Har du som kliniker ikke modregningsadgang i forhold til dine medarbejdere på nuværende tidspunkt, kan du overveje at indføre dette.

Du bør og skal naturligvis altid indlede med en konstruktiv dialog med medarbejderen om at indgå en frivillig aftale om at indføre en modregningsadgang i ansættelseskontrakten.

Er dette imidlertid ikke muligt, kan du varsle indførelsen af modregningsadgangen som en vilkårsændring til ansættelseskontrakten. En sådan ændring vil betragtes som en væsentlig ændring, der alene kan gennemføres med medarbejderens opsigelsesvarsel efter funktionærloven.

Ønsker medarbejderen ikke at tiltræde ændringen, kan medarbejderen betragte sig som opsagt med fratræden efter varslingsperiodens udløb. Det er derfor også væsentligt at være opmærksom på, at ændringen af ansættelsesvilkårene skal være sagligt begrundet, så du ikke ifalder en pligt til at betale godtgørelse for usaglig opsigelse.

Om Rödstenen Advokatfirma I/S og Tandlægernesadvokat.dk

Tandlægernesadvokat.dk er en del af Rödstenen Advokatfirma I/S og specialister i rådgivning af tandlæger.

Ud over den løbende rådgivning om blandt andet ansættelsesret bistår vi årligt i mange praksishandler og andre sager, der alle vedrører ejer- og generationsskifter inden for sundhedsbranchen. Det er din sikkerhed for et godt resultat.

Ovenstående artikel kan ikke erstatte juridisk rådgivning.