



## WEBINAR OM BASISKONTRAKTERNE

### **1) Gælder lønreguleringen pr. 1. oktober også for løn, der er aftalt højere end minimumslønnen?**

Ja. Lønreguleringen gælder også for løn, der er aftalt højere end minimumslønnen. Det betyder, at klinikken skal sikre sig, at fysioterapeutens aftalte løn reguleres med lønreguleringssatsen.

### **2) Har fysioterapeuten ret til børselsvilkårene i basiskontrakterne, hvis fysioterapeuten er ansat på en gammel kontrakt indgået inden 24. juni 2019?**

Nej. I forbindelse med indførelsen af basiskontrakterne den 24. juni 2019 blev der vedtaget en overgangsordning. Ifølge overgangsordningen skal klinikkerne for eksisterende ansættelsesforhold per. 24. juni 2019 alene sikre at overholde basiskontrakternes bestemmelser om minimumsløn, minimumsprovision, garantiløn og lønregulering.

Klinikkerne er derfor ikke forpligtet til at overholde basiskontrakternes andre bestemmelser, herunder i forhold til feriefridage, barns sygedag, barsel mv. for eksisterende ansættelser (ansættelsesforhold indgået og igangsat inden 24. juni 2019).

### **3) Har fysioterapeuten ret til pension uden for den orlovsperiode, der er betalt af klinikken, jf. pkt. 8.5 (fast løn) og 7.5 (provision) i basiskontrakterne?**

Klinikken betaler henholdsvis 5 % (Basiskontrakt Fast Løn) og 4 % (Basiskontrakt Provision) i pension i såvel lønnede som ulønnede dele af de orlovsperioder, der fremgår af basiskontrakterne.

Moderen har derfor ret til pension under graviditetsorlov 4 uger før forventet fødsel, under barselorlov i 14 uger efter fødslen samt under yderligere 13 ugers forældreorlov, som frit kan placeres inden for de første 32 uger, der følger umiddelbart efter barselorloven.



Faderen/medmoderen har ret til pension under fædreorlov i 2 uger i løbet af de 14 første uger efter fødslen samt under 13 ugers forældreorlov, som frit kan placeres inden for de første 46 uger, der følger umiddelbart efter fødslen.

Der skal ikke betales pension under orlov udover ovenstående perioder.

#### **4) Hvordan opgøres normperioden?**

Det er Arbejdsgiversektionens opfattelse, at normperioden i Basiskontrakt Fast Løn skal forstås som løbende 60 dage, der gøres op ved udgangen af de 60 dage.

Det vil f.eks. betyde, at normperioden i 2021 opgøres 1. marts, 30. april, 29. juni osv.

Arbejdstiden i perioden 1. januar til 1. marts opgøres den 1. marts. Arbejdstiden for perioden 2. marts til 30. april opgøres den 30. april. Arbejdstiden fra den 1. maj til 29. juni opgøres den 29. juni. Efter hver periode udbetales eventuelt merarbejde og arbejdstiden nulstilles.

#### **5) Kan man aftale afspadsering inden for normperioden?**

Ja. Det er muligt at aftale afspadsering inden for normperioden.

#### **6) Er det muligt at have en tilkaldevikar tilknyttet? Og hvordan kan det lade sig gøre med basiskontrakterne?**

Ja, det er muligt. Først skal der skelnes mellem om vikaren er ansat hos et vikarbureau eller hos klinikken.

Såfremt fysioterapeuten skal ansættes som tilkaldevikar hos klinikken uden et fast timeantal og fast vagtplan, er det nødvendigt, at klinikken og tilkaldevikaren benytter pkt. 2.7 i Basiskontrakt Fast Løn, da klinikken ellers er forpligtet til at give et fast timeantal og er forpligtet til at betale løn for minimum 5 timers arbejde per arbejdsdag.

Er vikaren ansat i et vikarbureau, er det vikarbureauet, der formelt er arbejdsgiver og derfor er det også bureauet, der udarbejder ansættelseskontrakten og udbetaler løn til vikaren. Da vikaren ikke er ansat af klinikken, finder basiskontrakterne ikke anvendelse.



**7) Hvordan skal det forstås, at fysioterapeuten skal have betaling for minimum 5 timer om dagen?**

Hvis Basiskontrakt Fast Løn er anvendt, skal der som minimum betales for 5 timers arbejde per arbejdsdag. Det anbefales derfor at strukturere arbejdsdage således, at fysioterapeuten arbejder minimum 5 timer om dagen.

**8) Hvordan fungerer det med afholdelse af ferie, hvis fysioterapeuten er deltidsansat?**

Når en deltidsansat fysioterapeut afholder ferie, så regnes ferien forholdsmæssigt ud fra fysioterapeutens arbejdsuge. Det vil f.eks. sige at en fysioterapeut, der arbejder 4 dage om ugen vil blive afregnet 1,25 feriedag for hver fraværende arbejdsdag, svarende til 5 feriedage for en hel arbejdsuge. Ligeledes vil en medarbejder, der arbejder 1 dag om ugen, blive afregnet 5 feriedage for hver fraværende arbejdsdag, svarende til samlet 5 feriedage for en hel arbejdsuge. De 25 dages ferie vil således ikke række til mere end 5 ugers ferie ved en deltidsansættelse.

**9) Anses kursus i weekenden som arbejdstid?**

Hvis fysioterapeuten deltager i et kursus på en ikke-arbejdsdag, f.eks. i weekenden, medregnes kursustiden ikke i den normale ugentlige arbejdstid.

**10) Indgår opsigelsesvarslet på 14 dage i prøveperioden?**

Ja. Det betyder, at klinikken senest skal opsigte fysioterapeuten 14 dage før, fysioterapeuten opnår 3 måneders anciennitet for at være omfattet af det korte opsigelsesvarsel.

**11) Skal basiskontrakten følges, hvis man arbejder under 8 timer om ugen?**

Ja. Basiskontrakten skal følges uagtet af timetal.

**12) Må klinikken nedsætte pensionsprocenten i basiskontrakterne, hvis medarbejderen ønsker det?**



Nej. Klinikken kan ikke fravige basiskontrakterne i negativ retning, selvom fysioterapeuten måtte ønske dette.

### **13) Må jeg opsige en handicappet medarbejder?**

Hvis en medarbejder har et handicap, skal du som arbejdsgiver undersøge, om der kan foretages en rimelig tilpasning af jobbet, inden der tages skridt til en afskedigelse. Det gælder dog kun, hvis afskedigelsen er begrundet i handicapet eller følger heraf - fx sygefravær, der skyldes handicapet. Klinikken skal dog ikke foretage tilpasninger, som vil udgøre en uforholdsmæssig stor byrde for klinikken.

En medarbejder med handicap kan afskediges, hvis vedkommende på trods af, at klinikken har forsøgt med rimelig tilpasning, ikke er egnet, kompetent eller disponibel til stillingen.

Vi anbefaler, at Arbejdsgiverrådgivningen kontaktes, såfremt klinikken ønsker at opsige en handicappet medarbejder.

### **14) Pensionsprocent – hvordan skal klinikken betale 15%?**

Pensionsprocenten kan ikke udgøre mindre end 15 %. Klinikken betaler de fulde 15 % af den til enhver tid gældende løn, dog skal 1/3 betragtes (i teknisk henseende) som fysioterapeutens eget bidrag.

Det er Arbejdsgiversektionens opfattelse, at basiskontrakten er overholdt såfremt klinikken har meddelt deres lønudbyder, at 1/3, i teknisk henseende, skal betragtes som værende fysioterapeutens eget bidrag.

### **15) Hvilken løn skal en provisionslønnen have under sygdom?**

Løn under sygdom for en provisionslønnen fysioterapeut opgøres efter principperne i funktionærloves § 9 stk. 3, og udregnes på grundlag af den provisionsindtægt, som fysioterapeuten antageligt ville have oppebåret, såfremt han/hun ikke var blevet hindret i sin virksomhed i de pågældende tidsperioder.



Klinikken kan som udgangspunkt finde en repræsentativ periode (oftest 3-6 måneder tilbage i tiden) og beregne et gennemsnit af denne løn. Dette vil udgøre lønnen under sygdom.

**16) Hvad forstås ved "pålagte ændringer"? Kan klinikken pålægge fysioterapeuterne, at de skal blive længere end deres normale arbejdstid, f.eks. ved akut patienttilgang?**

Klinikken kan godt ensidigt pålægge overarbejde. Dette kan dog udløse tillæg, hvis fysioterapeuten inden for normperioden arbejder mere end den gennemsnitlige arbejdstid (Basiskontrakt Fast Løn). Det kan også udløse tillæg, hvis fysioterapeuten arbejder uden for den normale arbejdstid, der er fastsat i basiskontrakterne.

**17) Må jeg opsig en syg medarbejder, der har været syg i to måneder?**

Klinikken må som udgangspunkt gerne opsig en medarbejder, som er sygemeldt. Opsigelsen skal dog stadig være saglig efter gældende lovgivning. Klinikken kan kun opsig på grund af sygdom, hvis medarbejderens sygemelding medfører driftsmæssige vanskeligheder for klinikken. Det er ofte et krav at sygdommen har været af tilstrækkelig lang varighed, eller der foreligger lægelig dokumentation for, at sygdommen vil blive længerevarende. Hvis en medarbejder lider af et handicap, skal klinikken være opmærksom på, at der gælder en tilpasningsforpligtigelse for klinikken førend, der kan foretages opsigelse. Vi anbefaler, at I kontakter Arbejdsgiverrådgivningen, før I opsig en syg medarbejder.