



Ansættelsesret i klinikken

Introduktion til ansættelsesforholdets
centrale regler og principper

Om Roesgaard

Hvem er Roesgaard?

Vores rådgivningshus er centralt placeret i Østjylland, hvor vi har samlet de nødvendige kompetencer under ét tag.

Vi er over 160 ansatte – heraf 12 partnere.

Hos os får du professionel og nærværende rådgivning og sparring, der sikrer, at din forretning udvikler sig og vokser.

Vi ser dit potentiale og viser dig vejen til vækst. Det er det, der gør os til vores kunders foretrukne sparringspartner.

Vi går altid direkte til sagen og gør tingene så enkle og overskuelige som muligt, når vi forener jura, revision og rådgivning.

Vision

Vi vil være det mest nærværende rådgivningshus og den absolut foretrukne sparringspartner.



160 medarbejdere



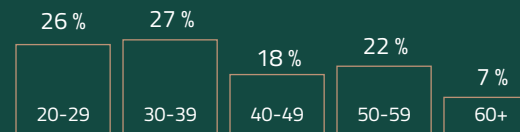
Centralt placeret
i Østjylland



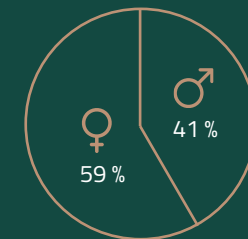
Vi forener revision,
rådgivning og jura



12 partnere



Aldersfordeling af medarbejdere



Fordelingen mellem kvinder
og mænd er 59/41



Hvad tilbyder vi?

Det juridiske team bag PTO's juridiske rådgivning inden for ansættelsesret

Vi tilbyder konkret juridisk rådgivning og vejledning, samt

- Juridisk vurdering af din case
- Gennemgang af dine kontrakter og personalehåndbog
- Hjælp til fastsættelse af løn, vilkår og arbejdstid
- Hjælp til håndtering af sygdom, fravær og ferieafholdelse
- Og meget mere



Christoffer Seeberg Dichmann
Specialist i ansættelsesret
csd@roesgaard.dk

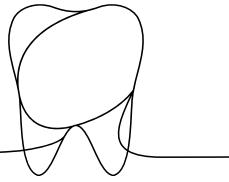


Emilie Skov Bertelsen
Jurist
esb@roesgaard.dk

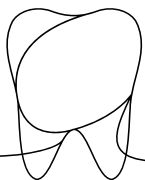


Julie Gerlach Kristensen
Jurist
jgk@roesgaard.dk

Agenda



- Kontrakter og ansættelser
- Opsigelse og bortvisning
- Personalehåndbog
- Ændringer i ansættelsesforholdet
- Nyt i ansættelsesretten



Kontrakter og ansættelser – hvorfor er det vigtigt?

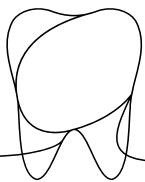
Ansættelsesprocessen – hvad skal du være opmærksom på?

- Stillingsopslag, hvad må du spørge om, hvordan udvælger du og giver afslag
 - **Forbudt**
 - Race, religion, seksualitet, politisk anskuelse
 - Alder
 - Graviditet
 - Fagforening
 - **Acceptabelt**
 - Sprogkunderskaber, hvis relevant
 - Helbred (ikke generelt, men konkret)

Kontrakt og overenskomst – hvad gælder?

- **Kontrakten** er en aftale, som skaber tryghed og klarhed for både klinik og medarbejder
- **Overenskomsten** sætter rammerne for ansættelsen
 - Hvem er omfattet?
 - Klinikassistenter
 - Tandplejere

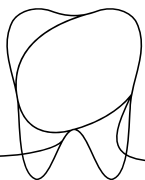
Har I styr på kontrakterne? Roesgaard Jura kan hjælpe med at gennemgå og udarbejde jeres ansættelseskontrakter



Hvad bør der stå i en kontrakt?

- Aftalefrihed?
- Ansættelsesbevisloven – de vigtigste krav
 - **7 kalenderdage** efter ansættelsesforholdets start
 - Navn, adresse, arbejdssted, stilling/jobkategori, begyndelses- (og slut)tidspunkt, evt. prøvetid, løn, arbejdstid/arbejdsplan
 - **1 måned** efter ansættelsesforholdets start
 - Fravær med løn, opsigelsesvarsler, uddannelsesmuligheder, overenskomstforhold, oplysninger om social sikring
 - Mangelfuldt ansættelsesbevis → op til 20 ugers godtgørelse
- Udover lovkrav
 - Tavshedspligt
 - Konkurrenceklausuler
 - 120-dages reglen
- GDPR





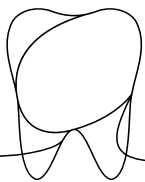
Opsigelse & bortvisning – hvordan og hvornår?

Opsigelse

- Medarbejderen fratræder efter udløb af et opsigelsesvarsel
- Varslets længde afhænger af ansættelsestid og evt. overenskomst
- Kan ske fra både arbejdsgiver og medarbejder
- Krav om saglig begrundelse efter enten 9 måneders eller 1 års ansættelse
- Medarbejderen har ret til løn i opsigelsesperioden
- Mulighed for afholdelse af ferie samt fritstilling i opsigelsesperioden

Bortvisning

- Øjeblikkelig ophør af ansættelsesforholdet – medarbejderen skal forlade arbejdspladsen straks
- Ingen løn eller opsigelsesvarsel – løn stopper samme dag
- Kræver grov misligholdelse af ansættelsesforholdet
 - Tyveri eller bedrageri
 - Vold eller trusler
 - Grov illoyalitet eller samarbejdsvanskeligheder
 - Ulovlig udeblivelse
- Arbejdsgiver skal reagere hurtigt – bortvisning skal ske umiddelbart efter forseelsen er konstateret



Opsigelse & bortvisning fortsat

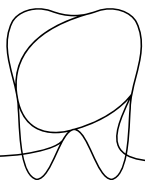
Særligt om fratrædelsesaftaler

- Gensidig aftale om at afslutte ansættelsesforholdet
- Kan indeholde vilkår om fratrædelsestidspunkt, økonomisk kompensation, fritstilling mv.
- Ofte brugt ved uenighed eller for at undgå konflikt og retssag
- Bindende "til fuld og endelig afgørelse"

Særligt om advarsler

- En advarsel er en formel påtale af medarbejderens adfærd eller præstation
- Skal tydeligt beskrive, hvad medarbejderen har gjort forkert, og hvad der forventes fremadrettet
- Skal oplyse om konsekvenser ved gentagelse (fx opsigelse eller bortvisning)





Særligt om sygdom

Udgangspunkt: lovligt forfald

- **Undtagelse:** sygdom kan i visse tilfælde føre til opsigelse, hvis fraværet er driftsmæssigt uholdbart for virksomheden

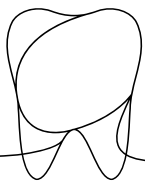
120-dages reglen

- Giver mulighed for at opsiges en funktionær med forkortet varsel (1 måned), hvis medarbejderen har været syg i 120 dage inden for 12 måneder
- Reglen skal være aftalt skriftligt i ansættelseskontrakten
- Opsigelsen skal ske umiddelbart efter de 120 sygedage

Handicap og forskelsbehandling

- EU's definition af handicap → særligt beskyttelsesniveau
- "rimelige tilpasninger"





Personalehåndbog

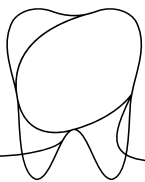
Formål

- Samler virksomhedens politikker, regler og procedurer ét sted
- Skaber klarhed for både ledelse og medarbejdere om forventninger og rettigheder

Kan indeholde retningslinjer om

- Adfærd
- Arbejdstid
- Ferie
- Sociale medier
- Påklædning
- Alkoholpolitik
- Seksuel chikane
- Sygdomspolitik





Ændringer i ansættelsesforholdet

Ændringer i medarbejderens løn, arbejdstid, arbejdsopgaver, arbejdssted mv.

Varsling

- Væsentlige ændringer kræver som udgangspunkt medarbejderens accept eller skal varsles med det individuelle opsigelsesvarsel
- Mindre ændringer, der ikke anses for væsentlige, kan normalt gennemføres ensidigt af arbejdsgiver

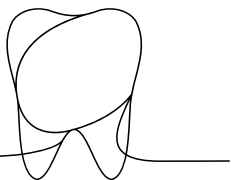
Accept

- Hvis medarbejderen ikke accepterer væsentlige ændringer, kan det betragtes som en opsigelse af det eksisterende ansættelsesforhold og tilbud om nyt

Opmærksomhedspunkter

- Graviditet, barsel, sygdom, handicap, diskrimination
- Ved udarbejdelse eller opdatering af ny ansættelseskontrakt





Nyt inden for ansættelsesret – Løngennemsigthed

Nye krav til arbejdsgivere den 7. juni 2026 – er jeres virksomhed klar?

Kravene

Oplysningspligt om objektive og kønsneutrale lønfastsættelseskriterier og startløn/lønniveauer samt overenskomstbestemmelser for lønnen

Forbud mod at spørge til nuværende løn eller lønniveau i tidligere stillinger

Ret til information om lønniveau for samme arbejde eller **”arbejde af samme værdi”** opdelt efter køn

Hvem er omfattet?

Alle arbejdsgivere er omfattet af reglerne, herunder oplysningspligten og kravene til lønstruktur

Arbejdsgivere, der har 100 eller flere ansatte er derudover forpligtet til at udarbejde og offentliggøre lønstatistikker, der viser løngennemsnit og lønforskelle mellem kønnene i virksomheden

Overtrædelse

Overtrædelse af de nye krav kan medføre sanktioner i form af

- **bøder** på baggrund af virksomhedens omsætning,
- godtgørelses- og erstatningskrav,
- pålæg og
- omfattende administrative byrder til virksomhederne

Skal vi hjælpe?

Roesgaard kan hjælpe med udarbejdelse af

- lønstrukturer,
 - lønvurderinger,
 - lønfastsættelseskriterier,
 - lønstatistikker,
 - offentliggørelse af oplysningerne i årsrapporten
- **og meget meget mere.**



Tak for jeres tid
– vi ses på stand 312



Christoffer Seeberg Dichmann
Specialist i ansættelsesret

csd@roesgaard.dk
41 11 99 27