

VIKARER I SPECIALLÆGEPRAKSIS - LØNMODTAGERE ELLER SELVSTÆNDIGE

Vi er af FAS' Sygefond blevet anmodet om at vurdere, om vikarer i speciallægepraksis har status som lønmodtagere, eller om de kan være tilknyttet som selvstændige konsulenter. Notatet indledes med vores konklusion i **afsnit 1**, mens der i **afsnit 2 og 3** redegøres nærmere for baggrunden for vores vurdering og betydningen af vikarens status.

1. KONKLUSION

1.1 Lønmodtager eller selvstændig

Vikarer i speciallægepraksis anvendes typisk ved speciallægens midlertidige fravær som følge af sygdom samt ved fravær som følge af efteruddannelse, ferie, undervisning eller lignende, jf. speciallægeoverenskomstens § 47.

Hvervet som vikar er personligt, hvilket indebærer, at vikaren ikke kan sætte en anden i sit sted til at udføre arbejdet.

Der træffes aftale om arbejdstiden for vikaren, og speciallægen giver typisk også visse overordnede instruktioner om arbejdet. I hverdagen arbejder vikaren i sagens natur selvstændigt, når det gælder det lægefaglige arbejde, men speciallægen vil kunne gribe ind, hvis han ikke er tilfreds med den måde, hvorpå vikaren passer praksis, uanset om det gælder det administrative eller det lægefaglige.

Honoreringen til den vikarierende speciallæge aftales individuelt, men udgør ofte en procentdel af vikarens egen ydelsesomsætning. Vikaren har typisk ikke selv nævneværdige udgifter i forbindelse med arbejdets udførelse og ingen reel driftsrisiko.

Under de beskrevne typeforudsætninger vil vikaren efter vores vurdering både skatteretligt og ansættelsesretligt være at anse som **lønmodtager** og ikke selvstændig.

ADVOKATFIRMA

WWW.KROMANNREUMERT.COM

CVR-NR. DK 62 60 67 11

ANSVARLIG PARTNER:

HELENE AMSINCK

SAGSNR. 1032386 HAM/HAM

DOK. NR. 22451930-1

De vigtigste konsekvenser af, at vikaren er lønmodtager, er pligten til at indeholde A-skat og arbejdsmarkedsbidrag og pligten til at afregne feriegodtgørelse ved vikarforholdets ophør. Konsekvenserne beskrives mere detaljeret i følgende afsnit

1.2 Konsekvenser af lønmodtagerstatus

1.2.1 Status som lønmodtager indebærer for **alle vikarer** uanset den ugentlige arbejdstid,

- at speciallægen skal indeholde A-skat og arbejdsmarkedsbidrag af vederlaget,
- at speciallægen skal afregne feriegodtgørelse til FerieKonto, når vikarforholdet ophører (kan ikke anses som en del af vederlaget) og
- at vikaren er beskyttet af ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven m.v.

Hvis det er tanken, at vikaren i alt skal have eksempelvis 50 % af de ydelsesindtægter, som vikaren genererer, incl. feriegodtgørelse, skal aftalen gå ud på, at vikaren får $(50/112,5 \times 100) = 44,44$ % af ydelserne samt feriegodtgørelse på 12,5 %. Så ender vikaren med at få 50 % incl. feriegodtgørelse.

Herudover skal speciallægen betale lønsumsafgift af den løn, som betales til vikaren samt diverse arbejdsgiverafgifter og lovpligtig arbejdsskadeforsikring. Hvis det er hensigten, at de direkte udgifter forbundet med vikaren ikke må overstige eksempelvis 50%, af ydelsesindtægterne, skal der ske yderligere reduktion af den procentvise andel af ydelsesindtægterne, der udbetales som løn til vikaren, således at løn plus feriegodtgørelse plus lønsumsafgift plus arbejdsgiverafgifter m.v. ikke overstiger 50 % af ydelsesindtægterne.

1.2.2 Hvis vikaren arbejder **mere end 8 timer ugentligt i gennemsnit**, vil vikaren være omfattet af funktionærloven, hvilket indebærer

- at vikaren har krav på løn under sygdom, svarende til det vederlag, som vikaren ville have tjent, hvis vikaren ikke havde været syg (ved sygefravær ude over 30 kalenderdage vil speciallægen kunne få sygedagpengerefusion),
- at opsigelsesvarslene i funktionærloven skal overholdes, medmindre der er tale om en tidsbegrænset ansættelse (hvilket ofte vil være tilfældet) og
- at vikaren ved opsigelse kan have krav på godtgørelse, men det vil kræve, at vikaren opsiges efter mere end ét års ansættelse, og at opsigelsen findes usaglig.

Det er ikke nødvendigt, at der foreligger en fast ugentlig beskæftigelse på 8 timer, men blot at vikaren gennemsnitligt kommer op på 8 timer. Der er ingen faste regler for, over hvilken periode gennemsnittet beregnes, men der skal være tale om en beskæftigelse af nogenlunde stabil og ikke-tilfældig karakter over en periode af en vis varighed. Hvis der blot er tale om, at der træffes aftale fra gang til gang om at vikariere en enkelt eller nogle få dage, vil vikarforholdet ikke komme under funktionærloven, selv om der i en enkelt uge arbejdes mere end 8 timer, jf. nedenfor under 1.2.4.

1.2.3 Hvis vikaren **maksimalt arbejder 8 timer ugentligt i gennemsnit**, vil vikaren ikke være omfattet af funktionærloven:

- I så fald har vikaren ikke krav på løn under sygdom
- Opsigelsesvarslet kan aftales næsten frit, når blot det er rimeligt.
- Vikaren har ikke krav på godtgørelse for usaglig afskedigelse.

- 1.2.4 Hvis der ikke foreligger nogen fast aftale med vikaren, men **alene træffes enkeltstående aftaler** fra gang til gang om, at vikaren kommer og vikarierer en enkelt eller nogle få dage f.eks. på grund af speciallægens sygdom, vil funktionærloven ikke være gældende, og der vil ikke være behov for aftaler om opsigelsesvarsel og lignende. I denne situation er det således alene forpligtelsen til at trække A-skat og arbejdsmarkedsbidrag og forpligtelsen til at afregne feriegodtgørelse, som speciallægen skal være opmærksom på.

2. SPECIALLÆGEOVERENSKOMSTENS REGLER OM VIKARER

Speciallægeoverenskomstens udgangspunkt er, at ydelser under overenskomsten udføres af speciallæger, der har tilsluttet sig overenskomsten. Dette gælder også ydelser under § 64-aftaler og § 65-aftaler.

Speciallægen har under særlige betingelser ret til at få bistand fra en assisterende speciallæge eller en vikar, der selv er speciallæge. Om vikarer bestemmer § 47 i speciallægeoverenskomsten følgende:

"§ 47. Vikar

Stk. 1

Der kan alene anvendes vikar ved midlertidigt fravær, hvilket skal forstås som fravær omfattet af reglerne i FAS' Fond (Sygefonden). Speciallægen kan endvidere anvende vikar i forbindelse med efteruddannelse, sammenhængende ferie, undervisning eller censorfunktion ved uddannelse af læger på universitetsniveau, undervisning og efteruddannelse af speciallæger arrangeret af de videnskabelige selskaber eller ved fravær som følge af surveyor-funktion i forbindelse med akkreditering.

Stk. 2

Der kan alene være tilknyttet én vikar ad gangen per dag per praktiserende speciallæge.

Stk. 3

Ved ansættelse af vikar meddeles dette til regionen, såfremt varigheden er over to uger i sammenhæng eller mere end en uge pr. måned i gennemsnit over en længere periode.

Stk. 4

Ved ansættelse af vikar i en samlet periode af mere end 6 måneders varighed, skal aftale herom indgås i henhold til § 64, stk. 1."

Der kan alene anvendes vikar i de situationer, der er beskrevet i stk. 1. Det er desuden vigtigt at være opmærksom på pligten til at give regionen meddelelse ved vikariater af en varighed på mere end to uger i sammenhæng eller mere end én uge pr. måned i gennemsnit over en længere periode. Ansættelse af vikar i mere end 6 måneder i alt kræver en aftale med regionen.

Som det fremgår af bestemmelsen, tales der i stk. 3 og 4 om "ansættelse" af vikar. Ordlyden peger således i retning af, at der skal være tale om et ansættelsesforhold.

Det er vores vurdering, at speciallægeoverenskomsten hviler på den grundforudsætning, at ydelser under overenskomsten enten udføres af speciallægen selv eller under dennes ansvar, hvilket indebærer, at speciallægen skal have instruktionsbeføjelse.

At anse vikaren for at være ansat til på speciallægens vegne at levere speciallægeydelser, findes bedst stemmende med speciallægeoverenskomstens forudsætning om, at ydelser under overenskomsten leveres af speciallæger tilsluttet overenskomsten. Det harmonerer ikke med speciallægeoverenskomsten at anse vikaren for som selvstændigt at have overtaget driften af den pågældende speciallægepraksis, så længe vikariatet varer. Dette gælder, selv om det lægelige ansvar for de udførte speciallægeydelser påhviler vikaren.

3. SELVSTÆNDIGE KONSULENTER ELLER LØNMODTAGERE I SKATTERETLIG OG ANSÆTTELSESRETTLIG HENSEENDE

3.1 Konsekvenser af status som selvstændig hhv. lønmodtager - de væsentligste forskelle

Det har stor betydning i både skatteretlig og ansættelsesretlig henseende, om en vikar er selvstændig konsulent, det vil sige selvstændig erhvervsdrivende, eller lønmodtager.

Hvis vikaren er **selvstændig erhvervsdrivende**, skal der ikke indeholdes A-skat og arbejdsmarkedsbidrag ved udbetalingen af vederlaget.

Selvstændige erhvervsdrivende har mulighed for at fradrage deres driftsudgifter i indkomsten. De er ikke omfattet af ansættelsesretlige beskyttelseslove så som funktionærloven og ferieloven, og hvis deres kontraktmodpart går konkurs, kan de ikke få udbetalinger fra Lønmodtagernes Garantifond.

Hvis vikaren er **lønmodtager**, skal der indeholdes A-skat og arbejdsmarkedsbidrag ved udbetalingen af vederlaget, ligesom der skal indbetales ATP-bidrag og andre sædvanlige sociale bidrag for lønmodtagere.

Den ansættelsesretlige lovgivning vil være gældende for ansættelsesforholdet. Dette indebærer, at vikaren optjener ret til betalt ferie efter ferieloven (enten i form af løn under ferie eller feriegodtgørelse). Hvis det er tanken, at vikaren i alt skal have eksempelvis 50 % af de ydelsesindtægter, som vikaren genererer, incl. feriegodtgørelse, skal aftalen gå ud på, at vikaren får $(50/112,5 \times 100) = 44,44 \%$ af ydelserne samt feriegodtgørelse på 12,5 %. Så ender vikaren med at få 50 % incl. feriegodtgørelse.

Speciallægen skal tillige betale lønsumsafgift af den løn, som betales til vikaren. Hvis lønsumsafgiften også skal kunne rummes inden for de eksempelvis 50 % af ydelsesindtægterne, som er afsat til vikaren, skal der ske en yderligere reduktion af den procentvise andel af ydelsesindtægterne, der udbetales som løn, således at løn plus feriegodtgørelse plus lønsumsafgift ikke overstiger 50 % af ydelsesindtægterne.

Endelig skal speciallægen betale diverse arbejdsgiverafgifter (ATP, AUB, AES, finansieringsbidrag og bidrag til barselsfond) samt lovpligtig arbejdsskadeforsikring. Også her skal der tages stilling til, om disse udgifter skal reducere den procentvise andel af ydelsesindtægterne, der udbetales som løn.

Vikaren er desuden omfattet af beskyttelsen efter ligebehandlingsloven, forskelsbehandlingsloven m.v.

I tilfælde af speciallægens konkurs kan den lønmodtageransatte vikar få dækning fra Lønmodtagernes Garantifond.

Hvis vikaren arbejder **mere end 8 timer ugentligt i gennemsnit**, vil også funktionærloven være gældende. Det er ikke nødvendigt, at der foreligger en fast ugentlig beskæftigelse på 8 timer, men blot at vikaren gennemsnitligt kommer op på 8 timer. Der er ingen faste regler for, over hvilken periode gennemsnittet beregnes,

men der skal være tale om en beskæftigelse af nogenlunde stabil og ikke-tilfældig karakter over en vis periode. Hvis der blot er tale om, at der træffes aftale fra gang til gang om at vikariere en enkelt eller nogle få dage, vil vikarforholdet ikke komme under funktionærloven, selv om der i en enkelt uge arbejdes mere end 8 timer.

Hvis den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er over 8 timer, vil opsigelsesvarslerne i funktionærloven være gældende. Det er dog muligt at aftale tidsbegrænset ansættelse, hvor ansættelsesforholdet ophører på en forud aftalt dato, uden at der skal afgives opsigelse. Hvis der ikke er aftalt tidsbegrænset ansættelse eller prøvetid, vil opsigelsesvarslet være én måned, hvis opsigelse sker inden for de første fem måneder af vikarsættelsen, derefter 3 måneder.

Er der tale om et helt kortvarigt vikariat med en forventet og faktisk varighed på under én måned, kan der aftales midlertidig ansættelse med den virkning, at ansættelsen kan bringes til ophør fra den ene dag til den anden uden varsel. Denne type ansættelse er velegnet i tilfælde af korterevarende vikariater i forbindelse med sygdom, hvor varigheden ikke på forhånd er kendt, men forventes at blive under én måned.

Reglerne om godtgørelse for usaglig afskedigelse vil også finde anvendelse, men beskyttelsen indtræder først, når vikaren har været ansat i et helt år på tidspunktet for afgivelsen af opsigelsen. Hvis opsigelsen skyldes, at speciallægen ikke længere har brug for vikar, vil opsigelsen desuden som altovervejende hovedregel blive anset saglig.

Efter funktionærloven har vikaren ret til løn under sygdom, det vil sige den løn, som vikaren ville have fået, hvis vikaren havde været på arbejde. Hvis lønnen ikke er aftalt til et fast beløb, anvender man typisk det gennemsnitlige vederlag, som vikaren har fået pr. dag.

Hvis vikaren gennemsnitligt arbejder **max. 8 timer om ugen eller mindre**, vil reglerne i funktionærloven ikke gælde, og der er i så fald langt hen ad vejen aftalefrihed med hensyn til vilkår ved sygdom, opsigelse osv. Det kan gyldigt aftales, at vikaren ikke oppebærer løn under sygdom.

Under særlige omstændigheder kan en vikar, der ikke har krav på løn under sygdom, have krav på sygedagpenge fra speciallægen inden for de første 30 kalenderdage af sygefraværet, men kun for de dage, hvor vikaren skulle have arbejdet. Det gælder, hvis vikaren inden for de seneste 8 uger har arbejdet mindst 74 timer for speciallægen. Det kan være tilfældet, hvis vikaren har vikarieret 37 timer om ugen i tre ugers sommerferie, og derefter i en periode vikarierer på en fast ugedag, f.eks. i forbindelse med at speciallægen har påtaget sig en undervisningsforpligtelse.

Hvis der ikke foreligger nogen fast aftale med vikaren, men **alene træffes enkeltstående aftaler** fra gang til gang om, at vikaren kommer og vikarierer en enkelt eller nogle få dage f.eks. på grund af speciallægens sygdom, vil funktionærloven ikke være gældende, og der vil ikke være behov for aftaler om opsigelsesvarsel og lignende. I denne situation er det således alene forpligtelsen til at trække A-skat og arbejdsmarkedsbidrag og forpligtelsen til at afregne feriegodtgørelse, som speciallægen skal være opmærksom på.

3.2 Hvornår selvstændig og hvornår lønmodtager

Vurderingen af, om der foreligger en kontrakt med en selvstændig erhvervsdrivende eller et lønmodtagerforhold, afhænger af en lang række faktorer, både når det gælder den skatteretlige og den ansættelsesretlige vurdering. De følgende afsnit indeholder en ikke-udtømmende beskrivelse af de kriterier, som der lægges vægt på.

En **selvstændig erhvervsdrivende** arbejder for egen regning og risiko. Det indebærer, at den selvstændige typisk har egne lokaler og selv stiller de nødvendige driftsmidler og forbrugsvarer til rådighed for driften. En selvstændig kan godt selv deltage i arbejdets udførelse, men vil herudover ofte have egne medarbejdere, som han/hun har instruktionsbeføjelser over for.

Den selvstændige bærer selv driftsudgifterne i virksomheden, også i perioder, hvor der ikke måtte være nogen indtjening. Dermed bærer den selvstændige risikoen for, om virksomheden måtte indebære overskud eller underskud.

I kontraktforholdet med en selvstændig har kunden (opdraggiveren) ingen instruktionsbeføjelse over for den selvstændige med hensyn til arbejdets tilrettelæggelse eller udførelse. Den selvstændige tilrettelægger selv sin egen arbejdstid og eventuelle medarbejders arbejdstid. Dette udelukker selvfølgelig ikke, at det med kunden er aftalt, inden for hvilke tidsrum på dagen, arbejdet ønskes udført, eller hvornår det skal være afsluttet.

Den selvstændige bærer selv ansvaret for kvaliteten af det udførte arbejde. Hvis arbejdet er mangelfuldt, kan det betyde, at den selvstændige ikke har krav på vederlag eller kun har krav på reduceret vederlag. Den selvstændige vil også være erstatningsansvarlig for tab, som er forvoldt kunden ved ansvarspådragende fejl eller forsømmelser.

En **lønmodtager** er forpligtet til at stille sin personlige arbejdskraft til rådighed for arbejdsgiveren. Han/hun kan ikke sætte andre i sit sted til at udføre arbejdet.

Arbejdsgiveren har instruktionsbeføjelser over for lønmodtageren, hvilket betyder, at arbejdsgiveren kan komme med instrukser om arbejdets tilrettelæggelse og udførelse. At lønmodtageren i det daglige udfører arbejdet med stor selvstændighed, fratager ikke den pågældende lønmodtagerstatus, da arbejdsgiveren har muligheden for at give konkrete instrukser om arbejdet, hvis arbejdsgiveren ønsker det.

Lønmodtageren har typisk ikke nævneværdige faste udgifter i forbindelse med stillingen, idet lønmodtageren ikke har udgifter til lokaler, driftsmidler, forbrugsvarer eller medarbejdere.

Lønmodtageren vil typisk få godtgjort variable udgifter, som er forbundet med arbejdets udførelse, men selv hvis lønmodtageren har visse variable udgifter, medfører det ikke i sig selv uden videre bortfald af lønmodtagerstatus.

Lønmodtageren bærer ikke det økonomiske ansvar for det udførte arbejde. Han får sin løn, selv hvis arbejdet er mangelfuldt. Kun under helt særlige omstændigheder kan en lønmodtager holdes økonomisk ansvarlig for fejl.

3.3 **Vurdering af den retlige status for vikarer i speciallægepraksis - selvstændig eller lønmodtager**

Som ovenstående gennemgang viser, vil der være tale om en konkret vurdering fra sag til sag, hvor de faktiske omstændigheder afvejes i forhold til de beskrevne kriterier. Det udelukker dog ikke, at der kan foretages en vurdering af, om vikarer i speciallægepraksis er at anse som selvstændige eller lønmodtagere, ud fra nogle typeforudsætninger:

Vikarer i speciallægepraksis anvendes typisk ved midlertidigt fravær som følge af sygdom eller ved fravær som følge af sammenhængende ferie, undervisning eller lignende, jf. afsnit 2 ovenfor om speciallægeoverensomstens regler om vikarer.

Hvervet som vikar er personligt, hvilket indebærer, at vikaren ikke kan sætte en anden i sit sted eller anvende sit eget hjælpepersonale (ansat af vikaren) til at udføre arbejdet.

Der træffes aftale om arbejdstiden for vikaren (hvilke dage og hvilket tidsrum), og speciallægen giver typisk også visse overordnede instruktioner og anvisninger for arbejdet. I hverdagen arbejder vikaren i sagens natur meget selvstændigt, når det gælder det lægefaglige arbejde, da speciallægen jo selv er fraværende og ikke kan overvåge arbejdet i det daglige eller give løbende instruktioner om arbejdets udførelse i hverdagen. I tvivlstilfælde vil vikaren dog typisk have mulighed for at spørge speciallægen til råds, ligesom speciallægen kan komme med konkrete instruktioner og anvisninger, hvis der er noget, som vikaren ikke udfører som ønsket. Sådanne instruktioner kan eksempelvis knytte sig til journalførelsen, afregninger, samarbejdet med klinikpersonalet, men kan også knytte sig til det rent lægefaglige.

Honoreringen til den vikarierende speciallæge aftales individuelt. Det kan være et fast beløb pr. time, dag, uge eller måned, men ofte vil vederlaget udgøre en procentdel af vikarens egen ydelsesomsætning. Vikaren har typisk ikke selv nævneværdige udgifter i forbindelse med arbejdets udførelse.

Under de ovenfor beskrevne typeforudsætninger vil vikaren efter vores vurdering både skatteretligt og ansættelsesretligt være at anse som **lønmotager** og ikke selvstændig.

Rent skatteretligt understøttes denne vurdering af en lang række bindende svar¹ fra SKAT vedrørende speciallæger tilknyttet privathospitaler. Her har SKAT afvist, at de pågældende var at betragte som selvstændige erhvervsdrivende, selv om der fra spørgerens side var fremført en række omstændigheder, som kunne pege i den retning. I en af disse sager² blev der af Skatteministeriet angivet følgende begrundelse for vurderingen:

- *Det er hospitalet, der ejer lokalerne og indretningen, og som stiller nødvendigt personale til gennemførelse af undersøgelser og behandling mv. til disposition.*
- *Det er endvidere hospitalet, der står for kontakten til patienterne og alt det administrative arbejde i forhold til patienterne, og det er hospitalet, der er det officielle ansigt udadtil.*
- *Det er Skatteministeriets opfattelse, at spørger ikke har en tilstrækkelig reel økonomisk risiko. Det forhold, at spørger muligvis ikke kan opretholde en indtægt, såfremt der ikke er en tilstrækkelig tilgang af patienter, er efter Skatteministeriets opfattelse ikke i sig selv tilstrækkeligt til, at det svarer til en økonomisk risiko i erhvervsforhold.*
- *Spørger har endvidere stort set ingen faste udgifter i forbindelse med sin tilknytning til privathospitalet, og han har ingen faste udgifter til personale mv.*
- *Der er endvidere lagt vægt på, at lægen på privathospitalets hjemmeside fremstår som fast tilknyttet privathospitalet.*
- *Det er endelig Skatteministeriets opfattelse, at det forhold, at spørger betaler en fast leje for anvendelse af lokaler, efter en samlet vurdering ikke er tilstrækkeligt til at medføre, at han skal betragtes som selvstændigt erhvervsdrivende.*

Indgår speciallægen en vikarkontrakt, som indeholder de ovenfor angivne typevilkår, vil vikaren derfor blive anset som lønmotager med de under pkt. 3.1 angivne konsekvenser, selv om parterne ved udformningen af

¹ Se eksempelvis SKM2014.133.SR, SKM2012.260.SKAT, SKM2012.231.SR, SKM2012.199.SR

² Se SKM2012.199.SR

kontrakten er gået ud fra, at vikaren ville være selvstændig konsulent og eksempelvis har aftalt, at vikaren skal fakturere det optjente honorar over for speciallægen.

Hvis speciallægen ikke har indeholdt A-skat og arbejdsmarkedsbidrag i den tro, at vikaren var selvstændig, og vikaren ikke selv afregner skat og arbejdsmarkedsbidrag, hæfter speciallægen over for SKAT for den manglende indbetaling. Efterfølgende kan speciallægen kræve beløbet hos vikaren, men bærer selv risikoen, hvis vikaren ikke kan betale.

Tilsvarende skal der afregnes feriegodtgørelse ved kontraktens ophør, hvis vikaren er lønmodtager, selv om parterne er gået ud fra, at det aftalte honorar var et bruttohonorar, der indeholdt alt.

3.4 Forsikringsforhold

En vikar, der er ansat som lønmodtager i en speciallægepraksis, vil være dækket af speciallægens erhvervsansvarsforsikring på samme måde som andet hjælpepersonale, der er ansat af speciallægen. Hvis speciallægen behandler private patienter, bør speciallægen sørge for et tillæg til erhvervsansvarsforsikringen, der medfører, at den også dækker private patienter, da disse ikke er omfattet af patientforsikringen.

Hvis speciallægen har tegnet tillægsforsikring for private patienter, dækker den også vikarer og andet hjælpepersonale.

Hvis speciallægen ikke har tegnet tillægsforsikringen, fordi speciallægen ikke selv behandler private patienter, bør speciallægen sikre sig, at vikaren heller ikke behandler private patienter.

12. juni 2015
Kromann Reumert

Helene Amsinck