



Kort om løn- og ansættelsesforhold for privatansatte

Oktober 2011

Oktober

Hvad gælder på det private område?

Indhold

Generelt om det private arbejdsmarked	3
Overenskomst	
Individuel kontrakt	
Lønvilkår	4
Lønkrav i forbindelse med ansættelse	
Pensionsvilkår	
Årlige lønforhandlinger	
Ansættelsesvilkår	5
Lov- og aftaltebestemte vilkår	
Råd og vejledning	
Lov om ansættelsesbeviser	6
10 tjek-punkter	
Arbejdstid	7
Over- og merarbejde	
Ferie og ferietillæg	
Graviditet, barsel, adoption	8
Løn under barsel	
Omsorgsdage og barns sygdom	
Sygdom	9
Opsigelse	9
Standardkontrakt	10
Få mere at vide	12

Forord

Denne pjece vil give dig et lille overblik over de væsentligste vilkår ved privatansættelse.

Den er tænkt som en kort gennemgang af de udfordringer, du kan møde i din første ansættelse i forbindelse med løn- og ansættelsesforhold.

Pjecen kan ikke erstatte en konkret eller individuel faglig vurdering af din ansættelse, og Dansk Socialrådgiverforening står naturligvis parat til at yde dig råd og vejledning.

Kontakt altid Dansk Socialrådgiverforening, hvis du har behov for at vide mere.

Det private arbejdsmarked

Du står over for at skulle ansættes på det private arbejdsmarked og mange spørgsmål melder sig: Hvilke vilkår gælder? Hvad kan jeg forvente i løn? Hvordan er det med ferie? Får jeg løn under barsel? Har jeg fri, når mit barn er syg? Hvordan sikrer jeg mig de bedste vilkår?

Det private arbejdsmarked er væsentligt forskelligt fra det offentlige arbejdsmarked for så vidt angår ansættelsesvilkår.

Det offentlige arbejdsmarked er kendetegnet ved at være dækket af overenskomster og aftaler - på samme måde som der er aftalt en startløn og årlige lønforhandlinger.

Sådan er det ikke automatisk på det private arbejdsmarked. Det private arbejdsmarked er reguleret af enten overenskomster, kontrakter eller aftaler for hver enkelt ansatte.

Overenskomst

Som privatansat socialrådgiver kan du blive ansat på en overenskomst indgået mellem Dansk Socialrådgiverforening og den pågældende virksomhed. Dette rejser som regel ikke de store spørgsmål.

Du kan også blive ansat på en

overenskomst, som er indgået med en anden organisation end Dansk Socialrådgiverforening. Dette rejser ofte en del spørgsmål - blandt andet om, hvilken organisation, der har aftale- eller forhandlingsretten for dig.

Hvis du tilbydes ansættelse med reference til en overenskomst, hvor Dansk Socialrådgiverforening ikke er aftalepart, bør du kontakte os, fordi der kan være behov for yderligere afklaring af dine rettigheder.

Individuel kontrakt

På det private arbejdsmarked, hvor socialrådgivere ansættes, er arbejdspladsen ofte ikke overenskomstdækket. Det betyder, at ansættelsen baseres på en individuel kontrakt, det vil sige en individuel aftale om, hvilke vilkår, som skal gælde for den ansatte.

Det stiller naturligvis store krav til selve ansættelseskontraktens udformning, da det præcis er den aftale, som gælder mellem den ansatte og virksomheden.

Lønvilkår

Lønkrav i forbindelse med ansættelse

Det er vigtigt, at du forhandler den rette løn på plads. Det lønkrav, du rejser i forbindelse med ansættelsen, vil ofte bero på en forhandling mellem dig og din kommende arbejdsgiver.

Du kan få sparring hos Dansk Socialrådgiverforening, før du går til den endelige lønforhandling.

De faktorer, som kan indgå i lønforhandlingen, kan eksempelvis være:

- Anciennitet som socialrådgiver

Job og karriere

Har du brug for oplysninger om din løn eller ansættelsesvilkår? Eller trænger du til kompetenceudvikling eller ligefrem et nyt job?

På Dansk Socialrådgiverforenings hjemmeside socialraadgiverne.dk under Job og karriere finder du oplysninger lige fra overenskomster og ferieforhold til, hvordan du kommer videre i din karriere som socialrådgiver.

- Erfaring fra tidligere/ nuværende stilling
- Efter- og videreuddannelse
- Faglige og personlige kompetencer
- Projektledelse
- Faglig ledelse
- Undervisning
- Personaleansvar, budgetstyring, budgetansvar

Pensionsvilkår

Pensionsordning er en væsentlig del af dine ansættelsesvilkår. I din egen interesse bør du derfor forhandle en pensionsordning på plads.

Ikke alle private arbejdsgivere har en pensionsordning. Men mange har en pensionsordning på mellem 15 og 18 procent af lønnen som en del af ansættelsesvilkårene.

Dansk Socialrådgiverforening anbefaler, at du indbetaler din pension i PKA, men du vil ofte have valgfrihed i forbindelse med ansættelsen.

Årlige lønforhandlinger

Som privatansat er du ikke automatisk sikret en årlig lønstigning eller en årlig lønregulering. Lønnen, årlige lønforhandlinger og eventuelle lønreguleringer aftales ved ansættelsesforholdets start.

Ansættelsesvilkår

Det er vigtigt at forstå, hvad det indebærer for ansættelsesvilkårene, at være privatansat.

Lov- og aftalbestemte vilkår

En del af ansættelsesvilkårene er lovbestemte, eksempelvis funktionærloven, lov om ligebehandling og ferieloven.

Andre vilkår er aftalebestemte. Det gælder eksempelvis pension af lønnen, betalt frokostpause og frihed ved barns sygdom.

Ansættelseskontrakten er selve grundlaget for den aftale, som indgås mellem din arbejdsgiver og dig. Det er den løbende aftale under ansættelsesforholdet - og den aftale, som skal danne grundlag for løsningen af eventuelle fremtidige tvister.

Ansættelsesvilkårene er derfor af stor betydning for dig og dit ansættelsesforhold. Derfor skal du blandt andet tjekke, om følgende indgår i aftalen:

- Ret til årlig lønforhandling
- Betalt frokostpause
- Betaling for over- og merarbejde
- Mulighed for afspadsering
- Ydes der pension og med hvilken procent?
- Er funktionærloven gældende for ansættelsen?

- Får du løn under barsel og hvor længe?
- Er juleaftensdag, nytårsaf-tensdag, 1. maj , fredag efter Kristi Himmelfartsdag og Grundlovsdag fridage?
- Godtgørelse for kørsel i egen bil
- Mulighed for supervision, efter- og videreuddannelse

Råd og vejledning

Dansk Socialrådgiverforening anbefaler, at du kontakter os for råd og vejledning, før du underskriver kontrakten.

Det er kontrakten, som er selve aftalegrundlaget for dit ansættelsesforhold og det væsentligste dokument, hvis der skulle opstå tvist mellem dig og din arbejdsgiver.

Lov om ansættelsesbeviser

Alle væsentlige vilkår for arbejdsforholdet skal oplyses i ansættelseskontrakten. Ifølge ansættelsesbevisloven skal følgende vilkår fremgå af din kontrakt:

10 tjekpunkter

- Arbejdsgivers og lønmodtagerens navn og adresse.
- Arbejdsstedets beliggenhed.
- Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
- Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
- Hvis ikke der er tale om tidsbestemt ansættelse, skal ansættelsesforholdets forventede varighed angives.
- Rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
- Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgivers opsigelsesvarsler.
- Den aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets begyndelse samt tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f. eks. pensionsbidrag - samt udbetalingsterminer
- Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler, der regulerer arbejdsforholdet.

Herudover skal alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet fremgå af ansættelseskontrakten (eventuelt med henvisning til en personalehåndbog).

Der kan være aftalt pensionsordning, fuld løn under barsel, ret til frihed ved barns sygdom, ret til betalt overarbejde, ret til 6. ferieuge m.m. Hvis disse vilkår fremgår af en eventuel overenskomst, skal der refereres til det i selve kontrakten.

Overenskomsten skal udleveres sammen med kontrakten.

Dansk Socialrådgiverforening har udarbejdet en standardkontrakt, som er optrykt på side 10-11. Denne kontrakt kan du eventuelt bruge som tjekliste.

Standardkontrakten kan anvendes i ansættelsesforhold både med og uden overenskomst.

Du kan downloade standardkontrakten fra www.socialraadgiverne.dk - du finder den under Job og Karriere, Løn og ansættelse, privatansat.

Arbejdstid

Udgangspunktet for en fuldtidsansættelse er 37 timer, inklusive frokostpause. Hvis din frokost ikke er betalt af arbejdsgiver, tillægges ½ time dagligt til den ugentlige arbejdstid. Det indebærer, at du selv skal betale din frokostpause.

Over- og merarbejde

Fastsættelse af arbejdstiden har også betydning for beregning af, hvornår der er tale om overarbejde. Det er vigtigt, at der i forbindelse med ansættelsesforholdets etablering, aftales vilkår for honorering af overarbejde. Eksempelvis i form af afspadsering eller lønudbetaling eller en kombination af begge dele.

Aftale om honorering/afspadsering af overarbejde er vigtig. Mangler aftalen, vil det ofte indebære, at overarbejde ikke honoreres, fordi arbejdsgiver kan gøre gældende, at det er indeholdt i den almindelige aflønning.

Ferie og ferietillæg

Som privatansat er du omfattet af ferieloven. Det betyder, at du har ret til 5 ugers ferie. De 3 uger kaldes hovedferie, de 2 sidste uger er restferie.

Som udgangspunkt vil du blive ansat på vilkår af ferie med løn. Fridage eller ferie ud over 5 uger

beror på en aftale. Du skal derfor aftale med din arbejdsgiver, hvis du skal have 6 ugers ferie. Ydermere bør du aftale, om den 6. ferieuge skal udbetales eller blot "går tabt", hvis du ikke afvikler den.

Heldigvis er det helt almindeligt, at private arbejdsgivere - i lighed med de offentlige arbejdsgivere - giver sine ansatte 6 ugers ferie. Du bør dog i din egen interesse tjekke, om det også gælder den arbejdsgiver, du er i færd med at få ansættelse hos.

Ansættelse på vilkår af ferie med løn betyder, at du i henhold til ferieloven tillige er berettiget til et ferietillæg på 1 procent. Ferietillægget udbetales i forbindelse med ferieårets start, som regel i forbindelse med april-lønnen.

Ferietillæggets størrelse kan være genstand for forhandling. Det vil sige, at du har mulighed for at aftale et højere ferietillæg end 1 procent. Det er ikke ualmindeligt med et aftalt ferietillæg på 1½, 2, 3, 4 eller 5 procent.

Du bør i din egen interesse forhøre dig om, hvorvidt din kommende arbejdsgiver har en "husaftale" om ferietillæg og om din konkrete mulighed for en højere ferietillægsprocent.

Graviditet, barsel og adoption

For privatansatte er der meget stor forskel på de gældende regler for barsel.

Hvis du ansættes på en privat overenskomst, vil der ofte være gunstige vilkår for graviditet og barsel. Det bør du tjekke i forbindelse med ansættelsen.

Ansættes du ikke på en privat overenskomst, skal du være særdeles opmærksom på hvilke vilkår, din kommende arbejdsgiver så tilbyder dig under barsel.

Løn under barsel

Som privatansat på individuel kontrakt er løn eller fuld løn under barsel et aftalevilkår.

Selve retten til fravær under barsel fremgår af lov om ligebehandling. Det er retten til løn, helt eller delvis, som er omdrejningspunktet ved dette vilkår.

Hvis du har funktionærvilkår, fastsættes vilkårene om delvis løn til kvinder efter dette regelsæt. Efter funktionærloven har en kvindelig lønmodtager ret til halv løn i perioden fra 4 uger før forventet fødsel og ind til 14 uger efter fødslen. Derefter har kvindelige lønmodtagere alene ret til barselsdagpenge fra deres hjemkommune. Det, der er vigtigt at få aftalt, er således retten til hel

eller delvis løn under fraværet. Nogle får via deres individuelle kontrakt eller "husaftale" ret til løn, enten helt eller delvist, i barselsperioden.

Omsorgsdage og barns sygdom

Du skal også være opmærksom på, at ret til omsorgsdage og ret til frihed under barns 1. og 2. sygedag også er et aftaleansvar.

I vores standardkontrakt (side 10-11), kan du se de vilkår, Dansk Socialrådgiverforening anbefaler i forbindelse med graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage samt fravær (med løn) i forbindelse med barns sygdom.

Fravær

Reglerne om fravær på grund af barsel og adoption fremgår af ligebehandlingsloven. Din arbejdsgiver kan ikke tilbyde dig ringere barselsvilkår end lovgivningen.

Der er mange kombinationsmuligheder for, hvordan far og mor kan afholde deres barsel, og det puslespil skal lægges forud for planlægningen af barselsorloven.

Reglerne om fravær kan du finde på www.socialraadgiverne.dk under Job og karriere.

Sygdom og 120-dages reglen

Hvis du er omfattet af funktionærloven, får du fuld løn under sygdom. Du har pligt til at underrette din arbejdsgiver snarest, hvis du bliver syg. Ved længerevarende sygdom kan din arbejdsgiver kræve en lægeerklæring af dig.

Hvis du ikke er omfattet af funktionærloven, er du ikke berettiget til løn under sygdom, medmindre det konkret er aftalt med din arbejdsgiver.

120-dages reglen gælder kun mellem arbejdsgiver og lønmodtager, hvis den fremgår af selve ansættelseskontrakten. Reglen åbner mulighed for, at arbejdsgiver kan opsiges ansatte med kun en måneds varsel, når vedkommende har været syg i 120 dage. Uanset hvilken ansættelsesanciennitet, de i øvrigt måtte have.

Dansk Socialrådgiverforening anbefaler, at du ikke underskriver en kontrakt som indeholder 120-dages reglen, men forsøger at forhandle den ud af kontrakten.

Efterhånden er anvendelsen af 120-dages reglen sjælden, men den ses stadig anvendt hos de private arbejdsgivere. Så den regel bør du i din egen interesse være opmærksom på.

Opsigelse

Som funktionær kan du opsiges med følgende varsler. For prøvetidsansatte gælder forkortet opsigelse (ofte 14 dages gensidigt aftalt varsel).

- Fra 0 til 6 måneders ansættelse:
1 måneds opsigelsesvarsel.
- Fra 6 måneder til 3 års ansættelse:
3 måneders opsigelsesvarsel.
- Fra 3 til 6 års ansættelse:
4 måneders opsigelsesvarsel.
- Fra 6 til 9 års ansættelse:
5 måneders opsigelsesvarsel.
- Over 9 års ansættelse:
6 måneders opsigelsesvarsel.

Hvis du opsiges, er din ansættelsesanciennitet grundlaget for beregningen af dit opsigelsesvarsel. Selve opsigelsesvarslet tæller med ved beregningen af ansættelsesancienniteten.

Husk ved opsigelse altid at kontakte Dansk Socialrådgiverforening med henblik på råd og vejledning i forbindelse med opsigelsens saglighed.

Hvis du selv ønsker at opsiges din stilling, skal det ske med 1 måneds varsel til udgangen af en måned.

Standardkontrakt

Der indgås mellem

..... (socialrådgiverens navn og adresse)
og

..... (arbejdsgiverens navn og adresse)
følgende:

ANSÆTTELSESKONTRAKT

§ 1. Tiltrædelsesdato

Arbejdsgiver..... har fra den / 20 ansat

socialrådgiver som.....

§ 2. Arbejdssted og opgaver

Arbejdsstedet er..... Socialrådgiveren skal beskæftige sig

med opgaver inden for....., jvf. vedlagte stillingsbeskrivelse.

§ 3. Løn og lønregulering

Lønnen er ved tiltrædelsestidspunktet aftalt tilkr. om måneden. Lønnen betales månedsvist bagud. Lønnen skal være til disposition den sidste hverdag i måneden. Der foretages lønforhandlinger en gang årligt pr. den 1. januar.

Hvis der sker væsentlige ændringer i socialrådgiverens stilling eller kvalifikationer så forudsætningerne for aflønningen ændres, optages forhandling om aflønningen og øvrige vilkår.

§ 4. Pension

Socialrådgiverens eget bidrag til en pensionsordning udgør.....% af lønnen.

Eget bidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen. Arbejdsgiverbidraget udgør% af lønnen. Pensionsbidraget indbetales til PKA.

§ 5. Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer, incl. ½ times daglig spisepause. Arbejdstiden placeres inden for ugens første 5 hverdage mellem kl. og kl.

§ 6. Overarbejde

Arbejde efter kl. betragtes som overarbejde, når den daglige arbejdstidsnorm på 7,4 timer er opfyldt. Overarbejde opgøres ved månedens udgang, og honoreres særskilt. Tid, der medgår til tjenesterejser og efteruddannelse indregnes i opgørelsen af arbejdstiden. Overarbejde honoreres efter socialrådgiverens eget valg med afspadsering eller overarbejdsbetaling efter følgende regler:

For de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør honoreres med timelønnen (1/1924 af den under § 3 angivne løn) plus 50%. Herefter honoreres med timelønnen plus 100%. For arbejde på lørdag, søn- og helligdage og andre i forvejen aftalte fridage honoreres med timelønnen plus 100%.

§ 7. Ferie og fridage

Socialrådgiveren er berettiget til ferie i henhold til ferielovens regler med tillæg af 1 uge. Det i henhold til ferieloven særlige tillæg udbetales med%

Socialrådgiveren er berettiget til løn (jvf. § 3) under ferie fra tiltrædelsestidspunktet, mod at arbejdsgiveren modtager eventuelt tidligere optjent feriegodtgørelse.

Standardkontrakt

Socialrådgiveren er berettiget til erstatningsferie for dokumenteret sygdom af over en uges varighed under ferie.

Juleaftersdag, nytårsaftensdag, 1. maj, fredag efter Kr. Himmelfartsdag samt grundlovsdag er fridage uden afkortning i lønnen.

§ 8. Efteruddannelse

Socialrådgiveren har ret og pligt til, at hokke sig uddannelsesmæssigt ajour.

§ 9. Orlov

Ved udnyttelse af lovgivningens bestemmelser om orlov til børnepasning, uddannelse, pasning af døende i hjemmet eller pasning af alvorligt syge børn, er socialrådgiveren berettiget til sædvanlig løn, jvf §5 3 og 4.

§ 10. Graviditet, barsel, adoption, omsørgsdage

Socialrådgiveren er berettiget til orlov/fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang og efter regler som kommunalt ansatte socialrådgivere, jvf. de til enhver tid gældende regler herom (der bør være en henvisning til den specifikke aftale – "Jf. den til enhver tid gældende aftale mellem KTO og KL").

§ 11. Barns sygdom

Socialrådgiveren er berettiget til 2 dages frihed ved barns sygdom.

§ 12. Rejser og repræsentation

Socialrådgiverens udgifter til rejser og repræsentation i arbejdsstedets interesse godtgøres efter regning. For kørsel i egen bil ydes godtgørelse efter de for staten gældende takster (p.t. kr./km).

§ 13. Opsigelse

For opsigelse af ansættelsesforholdet gælder funktionærlovens regler. Efter 12 års ansættelse kan ansættelsesforholdet dog kun bringes til ophør fra arbejdsgiverens side med det i loven angivne varsel med tillæg af 1 måned. Forud for en uansøgt afskedigelse, gives den ansatte underretning om den påtænkte afskedigelse med mulighed for at udtale sig, inden endelig beslutning træffes.

§ 14. Funktionsorlov og ferielov

I øvrigt er funktionørloven og ferieloven gældende for ansættelsesforholdet.

§ 15. Overenskomst

Ansættelsesforholdet er reguleret af overenskomsten mellem og Et eksemplar af overenskomsten er udleveret til medarbejderen/forendes i elektronisk form på ..

Ansættelsesforholdet er ikke omfattet af en kollektiv overenskomst.

....., den...../.....20..

.....
Arbejdsgiveren

.....
Socialrådgiveren

Her kan du få mere at vide

Regionskontoret er klar med rådgivning

Region Nord

Telefon: 87 30 91 91

Mail: ds-nord@socialraadgiverne.dk

Region Syd

Telefon: 87 47 13 00

Mail: ds-syd@socialraadgiverne.dk

Region Øst

Telefon: 33 38 62 22

Mail: ds-oest@socialraadgiverne.dk

Dansk Socialrådgiverforening holder gå-hjem-møder for privatansatte og kommende privatansatte medlemmer: "Kend din kontrakt og din første lønforhandling" og "Den årlige lønforhandling."

Hold øje med annonceringen i fagbladet Socialrådgiveren og på www.socialraadgiverne.dk om tid og sted.

Vi kommer også til din arbejdsplads efter aftale



Dansk Socialrådgiverforening

Toldbodgade 19 B
1253 København K

T 7010 1099
ds@socialraadgiverne.dk
www.socialraadgiverne.dk