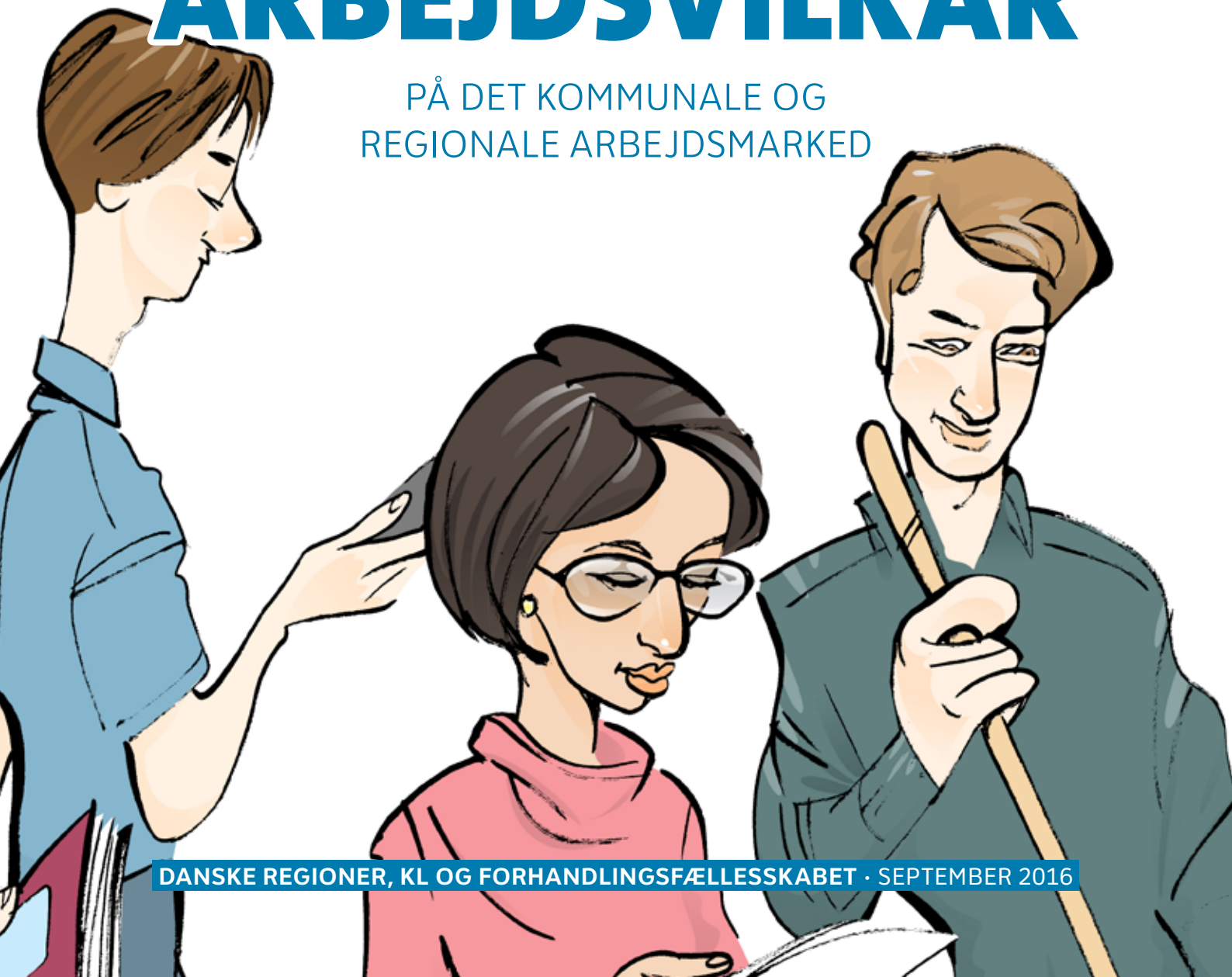


GUIDE TIL ARBEJDSVILKÅR

PÅ DET KOMMUNALE OG
REGIONALE ARBEJDSMARKED



DANSKE REGIONER, KL OG FORHANDLINGSFÆLLESSKABET · SEPTEMBER 2016

INDHOLD

KEND DINE RETTIGHEDER OG PLIGTER	3
DEN DANSKE MODEL	4
DIN LØNSEDEL	7
DIN ARBEJDSSTID	8
DIN RET TIL FERIE	10
FAR OG MOR OG BARSEL	12
OMSORG FOR DINE BØRN	14
HVIS DU BLIVER SYG	16
HVIS DU BLIVER AFSKEDIGET	17

GUIDE TIL ARBEJDSVILKÅR på det kommunale og regionale arbejdsmarked
er udgivet september 2016 af Dansker Regioner, KL og Forhandlingsfællesskabet.

Pjecen er ikke et fortolkningsbidrag, men en guide til ansatte
i kommuner og regioner om centrale forhold på arbejdspladsen.

Tekst: Marianne Schjøtt Rohweder, DJ

Redaktion: Silas Anhøj Soelberg, KL, Frank Hedegaard, KL, Laura Thors Calaña, Danske Regioner,
Nina Vedel Møller, 3F og Jens Folkersen, FOA – Fag og Arbejde

Illustrationer: Bob Katzenelson

Layout og tryk: Eks-Skolens Trykkeri ApS

ISBN: 978-87-93365-07-0

KEND DINE RETTIGHEDER OG PLIGTER

- Hvad fortæller din lønseddel dig?
- Hvordan er reglerne for ferie, frihed, barsel og omsorgsdage?
- Hvordan forholder du dig, hvis du bliver syg?
- Hvilke rettigheder har du, hvis du bliver afskediget?

Måske er du en af de mange, der ikke kan svare på ovenstående. I denne pjece kan du finde svar på disse og andre spørgsmål.

Pjecen beskriver ikke overenskomster og lovgivning i detaljer. Den er en kortfattet beskrivelse af centrale forhold, der gælder for dig og dit arbejdsliv, når du er ansat i en kommune eller en region.

Hvis du har andre spørgsmål, eller står med et konkret problem, kan du altid henvende dig til din chef, fagforening eller tillidsrepræsentant.



DEN DANSKE MODEL

I Danmark er der ikke nogen lov, der bestemmer, hvor meget en medarbejder som minimum skal have i løn for sit arbejde. Regler om løn, pension og mange andre forhold er som oftest fastsat i overenskomster og aftaler mellem arbejdsgiverne og fagforeningerne. Derudover har Folketinget vedtaget et antal love, som også bestemmer nogle vilkår på arbejdspladserne. Men omfanget af lovgivningen er begrænset. Dette forhold, at lovgivningen bestemmer få ting, mens overenskomsterne bestemmer mange ting på arbejdspladserne, er en vigtig del af det, vi kalder **Den Danske Model**.

SÅDAN BLIVER DIN LØN TIL

Når din løn skal aftales på en kommunal eller regional arbejdsplads, kommer **Den Danske Model** også i spil. Udgangspunktet for din løn er fastsat i overenskomsten mellem arbejdsgiverforeningen og den fagforening, der indgår overenskomster på dit fagområde. Denne fagforening vil også – eventuelt via din tillidsrepræsentant – være med til at aftale din egentlige løn med din chef.

LØNNEN ER INDIVIDUEL

Selvom to personer er kolleger eller arbejder med næsten det samme, kan de få forskellig løn. Din løn afhænger fx af:

- om du før har arbejdet i en kommune, i en region eller et helt tredje sted
- din erfaring og uddannelse
- hvilken faggruppe du tilhører
- hvilket arbejde du udfører
- hvilke muligheder der er for at forhandle løntillæg.

TILLIDSREPRÆSENTANTER

Hvis I på din arbejdsplads er mindst 5 medarbejdere, der er ansat på den samme overenskomst, har I ret til at vælge en tillidsrepræsentant. En tillidsrepræsentant varetager dine og kollegernes interesser og samarbejder med din chef om at løse konkrete personale-mæssige udfordringer på arbejdspladsen.

Den valgte tillidsrepræsentant skal godkendes af den fagforening, der indgår overenskomsten for fagområdet. Du kan kontakte din tillidsrepræsentant, hvis du har spørgsmål til din overenskomst eller andet, der vedrører dit arbejde.

OVERENSKOMSTBÆRENDE FAGFORENINGER

Der er organisationsfrihed i Danmark. Det betyder, at du selv bestemmer, om du vil være medlem af en fagforening – og i så fald, hvilken fagforening, det skal være. Hvis du er ansat i en kommune eller en region, er der dog ikke mere end *en* fagforening, som har indgået overenskomst for din faggruppe. Det er kun denne »overenskomstbærende« fagforening, der kan forhandle på dine vegne, indgå overenskomster, aftale din løn med din chef og få valgt en tillidsrepræsentant for din faggruppe.





DIN LØNSEDEL

Når du får løn, får du også en lønseddel. Den bliver typisk sendt hver måned til din digitale postkasse – din e-boks. Lønsedler kan se forskellige ud, men indeholder som regel en række faste punkter.

På din lønseddel kan du se de forhold, der er aftalt for dit arbejde, fx:

- Din grundløn.
- De faste tillæg, som enten er aftalt i din overenskomst eller lokalt med din chef.
- Hvor mange timer, du arbejder.
- Hvad der er indbetalt til pension.
- Hvor meget du er blevet trukket i skat.

Tillæg, som kan være forskellige fra uge til uge, vil også fremgå af din lønseddel, fx:

- Weekendtillæg.
- Aften- og nattillæg.
- Betaling for merarbejde eller overarbejde.

Er du blevet trukket i løn, fordi du fx har holdt ferie uden løn, vil det også stå på lønsedlen.

TJEK DIN LØNSEDEL

Oplysningerne på lønsedlen kan svinge fra måned til måned. Det behøver ikke være en fejl, men kan blandt andet skyldes, at du har haft mere eller mindre overarbejde, eller at forskellige dele af din løn udbetales på forskellige tidspunkter.

Gør det til en vane at tjekke din lønseddel:

- Passer lønnen med det, der er bestemt i overenskomsten og aftalt med din chef?
- Har du fået de tillæg, du skal have, for fx overarbejde eller weekendarbejde?
- Hvor meget har du optjent i feriepenge og pension?

Har du spørgsmål til oplysningerne på din lønseddel, kan du altid henvende dig enten til din chef eller din tillidsrepræsentant.

DIN ARBEJDSSTID

Den normale arbejdstid for en fuldtidsansat medarbejder er 37 timer om ugen og må ikke blive mere end 48 timer i gennemsnit. Arbejdstiden er reguleret af overenskomsten og af arbejdsmiljølovgivningen. Både du og din arbejdsgiver er forpligtet til at overholde bestemte arbejdstidsregler. De antal timer, du skal arbejde om ugen, skal desuden fremgå af dit ansættelsesbrev.

I den overenskomst og den arbejdstidsaftale, der gælder for dit fagområde, kan du se mere om reglerne for:

- Arbejde på særlige tidspunkter.
- Overarbejde.
- Hvordan du skal være til rådighed.
- Din ret til frihed.

HOLD ØJE MED ARBEJDSSTIDEN

Hvis din arbejdstid varierer, eller hvis du arbejder efter en vagtplan, er det en god ide, at notere timerne ned i en kalender. På den måde har du hele tiden styr på, om du får den løn, du skal have både i forhold til antallet af timer og de tidspunkter, du arbejder på.

DU HAR RET TIL HVILE

Arbejdsmiljøloven kræver, at arbejdstiden altid tilrettelægges, så du har mindst 11 timers sammenhængende hvile inden for et døgn. Det betyder, at du ikke må arbejde mere end 13 timer inklusiv pauser i ét stræk.

Inden for særlige arbejdsområder – fx sundheds- og omsorgsområdet – kan det dog være aftalt, at du må arbejde mere end 13 timer i træk.

DU HAR RET TIL PAUSER

Du har også ret til pauser i løbet af dagen. Det fremgår af din overenskomst, om du også får løn for dine pauser.

DU HAR RET TIL FRIHED

Ifølge arbejdsmiljøloven skal du inden for en periode på 7 døgn have 1 ugentligt friddøgn. Dette skal så vidt muligt falde på en søndag.

HELLIGDAGE OG FRIDAGE

Du har fri på søgnehelligdage, med mindre arbejdet indebærer, at du ikke kan holde fri. En søgnehelligdag er en helligdag, der falder på en hverdag.

Det kan fx være: Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, anden påskedag, store bededag, Kristi himmelfartsdag, anden pinsedag samt første og anden juledag.

Det er aftalt i din overenskomst, hvordan du skal kompenseres, hvis du skal arbejde på en af disse dage. Enten skal du have et løntillæg eller en erstatningsfridag.

ANDRE MÆRKEDAGE

Herudover kan der i din overenskomst være aftalt enten løntillæg eller erstatningsfridag for en række andre fridage, der ikke er helligdage. Det gælder fx 1. maj, Grundlovsdag (5. juni), juleaftensdag og nytårsaftensdag.



DIN RET TIL FERIE

Alle ansatte i kommuner og regioner har ret til at afholde seks ugers ferie i perioden 1. maj til 30. april. Pengene til at holde ferie for, optjener du året før i perioden fra den 1. januar til den 31. december.

SÅDAN PLANLÆGGES DIN FERIE

Du og din arbejdsgiver aftaler, hvornår du ønsker at lægge 5 af dine 6 ferieuger. Hvis I af en eller anden grund ikke kan blive enige, kan din arbejdsgiver beslutte, hvornår du skal holde ferie. Du har ret til at kende tidspunktet for din hovedferie mindst 3 måneder, før den starter. Tidspunktet for de resterende 2 uger skal du kende mindst 1 måned før.

Dog er det sådan, at:

- din hovedferie skal afholdes i perioden 1. maj til 30. september
- med mindre andet er aftalt, har du ret til 3 ugers ferie i sammenhæng
- al ferie skal afholdes som hele dage.

DEN 6. FERIAUGE

Du kan selv beslutte, hvorvidt du vil afholde din 6. ferieuge eller have den udbetalt. Udgangspunktet er, at du afholder ferien i en samlet uge. Ferie kan dog undtagelsesvist afholdes som enkeltdage. Du kan lægge feriedagene, som du ønsker det, medmindre dit arbejde forhindrer det. Du skal så tidligt som muligt give din arbejdsgiver besked om, hvornår du vil afholde feriedagene.

Hvis du ikke når at afholde den 6. ferieuge, kan den ikke afholdte ferie, overføres til næste ferieår efter aftale med din arbejdsgiver. Er det ikke aftalt, at ferien skal overføres, får du automatisk udbetalt penge for den sammen med lønnen for maj måned.

FERIE MED LØN

Hvis du har optjent ret til ferie med løn, får du din sædvanlige løn, når du holder ferie. Herudover får du hvert år sammen med din løn for april måned udbetalt den særlige feriegodtgørelse, som er aftalt i din overenskomst.



SYG INDEN FERIE

Hvis du bliver syg, inden din ferie starter, kan du vælge at udskyde den, eller du kan afholde den som aftalt.

Udskyder du ferien, skal du sygemelde dig senest ved arbejdstidens begyndelse på den første feriedag. Når sygdommen igen er overstået, skal du huske at melde dig rask. Med mindre du har aftalt med din arbejdsgiver, at du blot fortsætter ferien som oprindeligt planlagt, skal du så møde på arbejde.

Den ferie, du ikke har afholdt, fordi du var syg, kan du holde på et senere tidspunkt efter aftale med din arbejdsgiver. Den feriehindrede ferie kan også udbetales.

SYG I FERIE

Hvis du bliver syg, mens du holder ferie, har du ret til erstatningsferie efter de 5 første sygedage. Du kan dog kun få erstatningsferie fra og med den 6. sygedag, hvis du har sygemeldt dig hos din arbejdsgiver og kan dokumentere din sygdom med en lægeerklæring.



FAR OG MOR OG BARSEL

Lovgivningen sikrer alle forældre ret til barselsorlov med dagpenge. Barselsorlov med fuld løn er en del af overenskomsten. Både biologiske forældre og adoptivforældre har ret til barselsorlov.

Det er ikke lovligt at afskedige medarbejdere på grund af graviditet, så du kan trygt og helst i god tid fortælle din arbejdsgiver om den glædelige begivenhed. Men senest 3 måneder før fødslen, skal du dog informere din arbejdsgiver.

Både som kommende far og mor skal du desuden senest 8 uger efter, at barnet er født, give din arbejdsgiveren besked om, hvor meget barsel du vil holde, og hvornår du forventer at være tilbage på arbejde.



SKAL DU VÆRE MOR

- Du har ret til at gå til graviditetsundersøgelser i arbejdstiden. Men du skal aftale fraværet med din arbejdsgiver, så det ikke går ud over arbejdspladsen.
- 8 uger før du forventes at føde, kan du gå på barselsorlov. Frem til fødslen modtager du din sædvanlige løn, også selvom der går både mere eller mindre end 8 uger, før du føder.
- Efter fødslen kan du holde barselsorlov i 14 uger med din sædvanlige løn. Du *skal* holde 2 uger, mens det er frivilligt, om du vil tage alle 14 uger.
- I de efterfølgende 6 uger har du stadig ret til at holde barsel med løn.
- Hvis du og faderen begge arbejder i en kommune eller region, har I herefter 6 uger med løn, som I kan dele. I kan godt aftale, at enten du eller faderen tager alle 6 uger. Hvis faderen ikke er ansat i en kommune eller region, kan du holde alle 6 uger med fuld løn.

SKAL DU VÆRE FAR

- Når du bliver far, har du ret til 2 ugers fædreorlov med din sædvanlige løn inden for de første 14 uger efter fødslen. Du skal senest 4 uger i forvejen informere din arbejdsgiver om, hvornår du regner med at gå på fædreorlov.
- Efter de første 14 uger har du som far ret til 7 ugers orlov med løn.
- Herefter har du og moderen ret til 6 uger med løn, som I skal dele, hvis I begge arbejder enten i en kommune eller region. I kan godt aftale, at en af jer tager alle 6 uger. Hvis moderen ikke er ansat i en kommune eller region, kan du holde samtlige 6 uger med fuld løn.

Lesbiske medmødre har samme rettigheder som fædre.

PLUS EN ORLOVSPERIODE MED DAGPENGE

Ud over ugerne med almindelig løn har mor og far ret til sammenlagt 32 uger med dagpenge. Fra disse uger skal I dog trække de uger, hvor I efter de første 14 uger har afholdt barselsorlov med fuld løn.

EKSEMPEL

Hvis moderen har holdt barselsorlov 9 uger (udover de første 14) med fuld løn og faderen har holdt 10 uger (udover de første 14 uger) med fuld løn, er der 13 uger tilbage med dagpenge til deling. Regnestykket ser således ud: $32 - 9 - 10 = 13$ uger

OMSORG FOR DINE BØRN

Bliver dit barn sygt, har du mulighed for at få fri til at passe det. Denne frihed er ikke lovbestemt, men en del af din overenskomst. Det er vigtigt, at du er opmærksom på, at der er tale om en mulighed, ikke en ret. Hvis der er behov for din arbejdsindsats, eller hvis der er mistanke om, at du misbruger denne mulighed for at blive hjemme, kan din chef bede dig komme på arbejde, også selvom dit barn er sygt.

BARNETS 1. OG 2. SYGEDAG

Du har mulighed for at holde fri til at passe dit barn på den første og anden sygedag, hvis dit barn:

- er under 18 år
- opholder sig sammen med dig
- har akut behov for pasning.

Barnets første sygedag er den dag, hvor barnet bliver sygt. Og det er kun på denne og den følgende dag, du kan blive hjemme og passe dit barn. Selvom du ikke har benyttet dig af muligheden de første 2 dage, må du således ikke i stedet blive hjemme på den 3. og 4. sygedag. Du skal altid kontakte din arbejdsplads, hvis du påtænker at blive hjemme, fordi dit barn er sygt. Det er vigtigt, at du sætter dig ind i, hvordan denne kontakt skal foregå på din arbejdsplads.

BØRNS HOSPITALSINDLÆGGELSE

Hvis dit barn bliver indlagt på hospital og er under 14 år, har du ret til at holde fri med din sædvanlige løn i op til 10 arbejdsdage indenfor 12 på hinanden følgende måneder. Dette gælder også, hvis dit barn under indlæggelsen opholder sig hjemme. Har du flere børn, gælder disse rettigheder for hvert barn. Din chef kan forlange dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

OMSORGS-DAGE

Til og med det år, hvor dit barn fylder 7 år, har du ret til at holde 2 omsorgsdage om året pr. barn. Du kan fx bruge 1 omsorgsdag til at blive hjemme yderligere 1 dag, hvis dit barn



er sygt, eller du kan være med på første skoledag, gå med til tandlægen etc. Det er vigtigt, at du i god tid taler med din chef om, hvornår du vil benytte dig af dine omsorgsdage. De omsorgsdage, du ikke bruger, bliver ikke erstattet eller overført til næste år.

HVIS DU BLIVER SYG

Hvis du bliver syg og ikke kan møde på arbejde, skal du give din arbejdsplads besked. Hvordan og til hvem man melder sig syg er forskelligt fra arbejdsplads til arbejdsplads.

REGLERNE PÅ DIN ARBEJDSPLADS

Det er vigtigt, at du sætter dig ind i, hvordan man gør på din arbejdsplads, så der ikke opstår problemer eller misforståelser. Du kan spørge din chef eller din tillidsrepræsentant om:

- hvem du skal kontakte for at sygemelde dig – er det din chef, en kollega eller en helt tredje?
- hvordan du skal sygemelde dig – skal det ske via telefonen, SMS, e-mail eller på anden måde?

UNDER DIN SYGDOM

Både af omsorg for dig, og fordi din arbejdsplads og dine kolleger gerne vil vide, hvornår du kommer tilbage, kan du blive kontaktet under din sygdom for at høre, hvordan det går med dig.

Er du syg i længere tid, kan du blive indkaldt til et møde med din chef, hvor I fx taler om, hvad der kan gøres for dig, så du hurtigst muligt kan komme tilbage på arbejde. Du kan have din tillidsrepræsentant eller en anden person med til dette møde. Er du bekymret for, om du har for meget sygefravær, så snak med din chef eller din tillidsrepræsentant.

DAGPENGE UNDER SYGDOM

Som fastansat i en kommune eller region får du fuld løn under sygdom, men har du ikke ret til løn, kan du få sygedagpenge. I de første 30 dage af din sygdom betaler din arbejdsplads sygedagpenge til dig. Er din sygdom af længere varighed, er det kommunen, der udbetaler dine sygedagpenge.



HVIS DU BLIVER AFSKEDIGET

Som ansat kan du ikke bare uden videre blive afskediget. Der er en række regler i overenskomsten og i forskellige love, der skal overholdes.

KRAV PÅ AT BLIVE HØRT

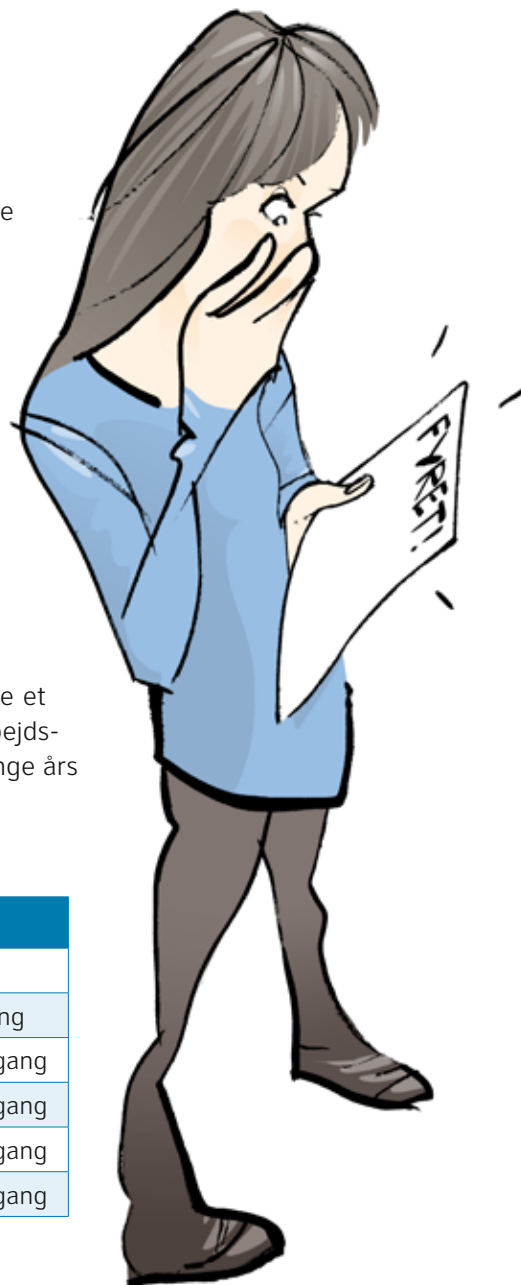
Som ansat har du krav på at blive hørt, før afskedigelse finder sted. Det betyder, at arbejdsgiveren skal fortælle, at de har i sinde at afskedige dig og hvorfor. På dette grundlag har du ret til at komme med en udtalelse, hvor du kan komme med din opfattelse af sagen, før endelig afskedigelse sker. Du har altid mulighed for at kontakte din tillidsrepræsentant, så du kan få den rigtige hjælp. Har din udtalelse ikke fået arbejdsgiveren til at ændre opfattelse, vil du blive afskediget. Den endelige afskedigelse skal ske med et varsel.

OPSIGELSESVARSLER

Du kan ikke blive afskediget fra den ene dag til den anden. Du skal have et varsel, som er afhængig af, hvor længe du har været ansat hos samme arbejdsgiver. Varslerne varierer fra 14 dage i prøvetiden til 6 måneder efter mange års ansættelse.

Du kan se nærmere i skemaet, hvilke varsler, der gælder.

ANSÆTTELSESPERIODE	VARSEL
Inden 2 1/2 måneds prøveansættelse	14 dage
Inden 5 måneders ansættelse	1 måned til en måneds udgang
Inden 2 år og 9 måneders ansættelse	3 måneder til en måneds udgang
Inden 5 år og 8 måneders ansættelse	4 måneder til en måneds udgang
Inden 8 år og 7 måneders ansættelse	5 måneder til en måneds udgang
Efter mindst 8 år og 7 måneders ansættelse	6 måneder til en måneds udgang



Afskedigelse kan kun ske til udgangen af en måned, og således senest den sidste dag i måneden, hvis opsigelsesperioden skal træde i kraft den næste måned. Undtaget herfra er afskedigelse i prøvetiden.

RET TIL GODTGØRELSE

Har du været uafbrudt ansat hos den samme arbejdsgiver i mange år, har du krav på en fratrædelsesgodtgørelse, hvis du bliver afskediget. Har du været ansat i 12 eller 17 år hos samme arbejdsgiver, har du krav på en fratrædelsesgodtgørelse, der svarer til henholdsvis 1 og 3 måneders løn.

FRI TIL VEJLEDNING

Hvis du bliver opsagt på grund af besparelser eller omstruktureringer på din arbejdsplads, har du ret til at få fri med løn i op til 2 timer til at få vejledning i din fagforening eller A-kasse. Samtalen kan fx handle om dine muligheder for uddannelse eller for at få et andet job.

BORTVISNING

Hvis du bliver bortvist, afbrydes din ansættelse øjeblikkelig og lønnen stopper. Din chef kan kun bortvise dig, hvis du har gjort noget alvorligt. Grunde til bortvisning kan fx være, at

- du udebliver fra arbejdet uden gyldig grund
- du overtræder grundlæggende regler på arbejdspladsen
- du begår kriminelle handlinger.

Bortvisningen skal ske umiddelbart efter, at noget af dette er sket, eller din chef får kendskab til det. Inden bortvisningen har du krav på at blive hørt, og din chef skal tage stilling til din forklaring, før sagen bliver afgjort. Du bør altid kontakte din tillidsrepræsentant, så du kan få hjælp.

ARBEJDE I OPSIGELSESPERIODEN

Hvis du er blevet opsagt, skal du som hovedregel arbejde i opsigelsesperioden. Din arbejdsgiver kan også vælge at fritstille dig. Det betyder, at du er fritaget fra arbejdet og får din sædvanlige løn, ikke skal møde, men får løn som hidtil.

Reglerne kan være ret komplicerede, så kontakt din tillidsrepræsentant, hvis du kommer i den situation.

URIMELIG AFSKEDIGELSE

Hvis du bliver afskediget er der et krav om, at afskedigelsen skal være rimelig begrundet i dine eller arbejdsgiverens forhold.

Hvis dette ikke er tilfældet, har der mulighed for at kræve en økonomisk godtgørelse. Det gælder, hvis du opsiges:

- uden en rimelig begrundelse i arbejdspladsens eller dine forhold (efter 8. mdr. ansættelse)
- på grund af graviditet, barsel eller adoption, også hvis du er ansat i tidsbegrænset stilling eller som vikar
- som udtryk for forskelsbehandling

Reglerne er komplicerede, så kontakt din tillidsrepræsentant, hvis du kommer i den situation.

OPSIGER DU SELV DIN STILLING

Du har altid mulighed for selv at opsiges din stilling med 1 måneds varsel til udgangen af den næste måned. Det betyder, at du skal arbejde resten af måneden plus den næste. Hvis du er i prøvetiden, kan du sige op med dags varsel. Du behøver ikke begrunde, hvorfor du opsiger din stilling.

STIL SPØRGSMÅL BED OM HJÆLP

Har du et konkret problem eller spørgsmål om din løn, dine arbejdsforhold, dit arbejdsmiljø eller andet, kan du altid kontakte din chef, fagforening, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant

– de vil gerne hjælpe.

