

# Velkommen

til

## temamøde om PERSONALEJURA

BPA-arbejdsgiver

# Dagens program

10.00-10:15	Velkommen og aftaler om dagens forløb
10:15 til 12:00	”Ansættelse af medarbejdere”
<b>12:00 til 13:00</b>	<b>Frokost</b>
13:00 til 15:30	Ferieloven
15:30 til 16:15	Spørgehjørnet
16:15 til 16:30	Afrunding og evaluering

# www.bpa-arbejdsgiver.dk

The screenshot shows a Microsoft Internet Explorer browser window displaying the website 'Ansættelsesbeviser - BPA'. The address bar shows the URL 'http://bpa-arbejdsgiver.dk/46781/Ans%EA6ttelsesbeviser'. The website has an orange header with the title 'BPA-arbejdsgiver' and a search bar with the text 'SØG'. Below the header is a navigation menu with links: 'Om os', 'Lovgivning', 'Rådgivning', 'Arbejds miljø', 'Blanketter', 'FAQ's', 'Nyttige links', 'Nyheder', and 'Kontakt'. On the left side, there is a sidebar with a tree view containing 'Overenskomster', 'Generelle satser', 'Ansættelsesbeviser' (which is selected), and 'Ansættelseskontrakter'. The main content area is titled 'Ansættelsesbeviser' and contains the following text: 'Som arbejdsgiver har du altid pligt til at sørge for, at ansættelseskontrakter opfylder kravene i Ansættelsesbevisloven. Loven, der ikke ved aftale kan fraviges til ugunst for lønmodtageren, gælder for alle lønmodtagere uanset alder, ansættelsesform, titel, funktion og organisationsforhold, hvis ansættelsesforholdet varer længere end 1 måned og hvis den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.' Below this text is a section titled 'Ansættelsesbevis' with a sub-heading 'Du kan downloade vores ansættelsesbevis med tilhørende vejledning. Vejledningen kommer til sidst i dokumentet' and a link 'Download ansættelseskontrakten her'. There is also a section titled 'Læs artiklen' with a sub-heading 'Det kan være dyrt ikke at have korrekte ansættelseskontrakter'. The browser's taskbar at the bottom shows several open applications: 'Indbakke - Microsoft Out...', 'perosnalejura', 'arbejds miljølov - Micro...', 'deltidsloven - Micro...', 'Microsoft PowerPoint - [i...', and 'Ansættelsesbeviser - ...'. The system tray shows the time as 08:49 on a Tuesday.

BPA-arbejdsgiver

# Hvad regulerer et ansættelsesforhold?

- Overenskomster
- Kontrakter
- Lovgivning

# Hvad er en overenskomst?

- Hvem kan lave en overenskomst
- Hvem kan blive omfattet af en overenskomst

# Hvad er en ansættelseskontrakt?

- Hvem kan lave en ansættelseskontrakt
- Hvem kan blive omfattet af en ansættelseskontrakt?

# Krav om ansættelsesbeviser

- Lov om ansættelsesbeviser
- Overenskomst - 3f, FOA /DI

## § 2. Ansættelsesforhold

**Stk. 1.** Ansættelse finder sted på timeløn.

**Stk. 2.** Der udstedes ansættelsesbevis i henhold til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgivers pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Virksomheden skal senest 1 måned efter ansættelsesforholdets begyndelse udlevere ansættelsesbeviset. Handicaphjælperen skal i forbindelse med modtagelsen af ansættelsesbeviset kvittere for modtagelsen.

Parterne er enige om, at eventuelle uoverensstemmelser om oplysningspligt og ansættelsesbeviser behandles efter de fagretlige regler, der gælder mellem DIO II v/DI, Servicebranchens Arbejdsgiverforening (SBA) og FOA/3F.

Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til handicaphjælperen i overensstemmelse med de gældende tidsfrister, eller ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan bod ikke pålægges en virksomhed, der senest 15 dage efter, at handicaphjælperen eller dennes organisation har rejst krav om udlevering af korrekt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud på nærværende paragraf.

# Ansættelseskontrakt/bevis

- **Hvem skal have en kontrakt?**
  - Lønmodtagere
  - Ansættelsesforhold af mere end 1 måneds varighed
  - Gennemsnitlig ugentlig arbejdstid over 8 timer



# Frist for kontrakt

- Ansat *før* 1. juli 1993
  - Senest 2 måneder efter anmodning
- Ansat *efter* 1. juli 1993
  - senest 1 måned efter ansættelsen
- Ændringer i ansættelsesforholdet
  - Tillæg til aftalen senest 1 måned efter ikrafttræden

- Hvad hvis man bliver opsagt inden der er gået en måned??
- Hvad hvis man i de første 4 måneder har 6 timer i gennemsnit og derefter 10 timer i gennemsnit pr. uge??

# §2 stk. 2

## Hvilke oplysninger SKAL stå der?

- Parternes navn og adresse
- Arbejdsstedets beliggenhed
- Beskrivelse af arbejdet
- Ansættelsens start og evt. varighed
- Løn og betalingstermin
- Daglig eller ugentlig arbejdstid
- Øvrige væsentlige vilkår

For hvilke oplysninger er en henvisning tilstrækkelig?

- Rettigheder med hensyn til ferie
- Opsigelsesvarsler
- Evt. kollektiv overenskomst

# Hvad er væsentlige vilkår?

- udover lovens 10 punkter

- Pligt til overarbejde
- Konkrete punkter vedr. arbejdet
- Punkter, som lønmodtager ikke må være i tvivl om er væsentlige

# OPGAVETID



BPA-arbejdsgiver

# Beskyttelseslove

- Lov om Tidsbegrænset ansættelse
- Deltidsloven

# Lov om Tidsbegrænset ansættelse

Loven gælder for lønmodtagere, der ikke i medfør af en kollektiv overenskomst er sikret de rettigheder, der som minimum svarer til bestemmelserne i [direktiv](#) fra 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Loven gælder **ikke** for :

1. lønmodtagere, der af et **vikar**bureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed,
2. **elever** omfattet af lov om erhvervsgrunduddannelse m.v., lov om grundlæggende social- og sundhedsuddannelser, lov om landbrugsuddannelser og lov om erhvervsuddannelser
3. lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold er indgået i forbindelse med **særlige** offentlige eller offentligt støttede programmer med henblik på uddannelse, integration og omskoling.



- Man er **tidsbegrænset ansat** hvis ansættelsesforholdet, er etableret direkte mellem lønmodtageren og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, udførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
- En lønmodtager er **ikke tidsbegrænset ansat**, hvis ansættelsesforholdet er fastsat til udløb, når lønmodtageren når den alder, der gælder for tilbagetrækning fra det pågældende erhverv eller den pågældende virksomhed, eller lønmodtageren kan oppebære folkepension eller alderspension fra arbejdsgiveren
- Ansættelsesvilkårene **må ikke** være mindre gunstige end de, der gælder for en sammenlignelig fastansat, **hvis forskelsbehandlingen udelukkende er begrundet i ansættelsesforholdets tidsbegrænsede varighed,**

# Arbejdsgiver skal..

- .. informere de tidsbegrænset ansatte om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden, for at sikre, at de har samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte.
- .. så vidt muligt lette adgangen til passende faglig uddannelse for sine tidsbegrænset ansatte, så de kan forbedre deres færdigheder og karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

# Deltidsloven

Indfører et princip om **ikke-forskelsbehandling**.

- En deltidsansat må med hensyn til ansættelsesvilkår ikke behandles på en mindre gunstig måde end en sammenlignelig fuldtidsansat, udelukkende fordi vedkommende arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet.

## Faglig voldgift 24/1 2008

Uenighed om tidsbegrænsede ansættelser i 3 konkrete sager.

I den første var der ifølge ansættelsesbrevet tale om en midlertidig **ansættelse** som barselsvikar, og det var oplyst, at fratræden skete, når kollegaens barselsorlov ophørte.

I de to andre sager var der tale om sygevikariater, og det var angivet, at ansættelsesforholdet ophørte, når kollegaen raskmeldtes.

I alle 3 sager fik den ansatte meddelelse om tidspunktet for ansættelsesforholdets ophør med et kortere varsel end overenskomstens gældende opsigelsesvarsel.

Medarbejdersiden påstand om, at de 3 ansættelser ikke opfyldte betingelserne for at kunne anses som en **tidsbegrænset ansættelse**, jf. rammeaftalens § 3, stk. 1. Nævnte § 3, stk. 1, i rammeaftalen bestemte, at en person med en **tidsbegrænset ansættelse** foreligger, når "ansættelsesforholdets udløb er fastlagt ud fra objektive kriterier såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed."

# Diskriminationslovene

- Ligestillingsloven
- Ligebehandlingsloven
- Ligelønsloven
- Lov om forskelsbehandling (forskelsbehandlingsloven)

# FERIE!!!



BPA-arbejdsgiver

# Ferieloven

- § 1. En lønmodtager har ret til ferie og feriegodtgørelse eller løn under ferie og ferietillæg efter denne lovs bestemmelser.
- *Stk. 2.* Ved lønmodtager forstås i denne lov en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

- § 4. En lønmodtager kan **ikke give afkald** på sin ret til ferie, løn under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse efter loven, og loven **kan i øvrigt ikke fraviges til ugunst for lønmodtageren**, medmindre andet fremgår af de øvrige bestemmelser i loven. Aftaler om overdragelse af feriekort og feriekontobeviser er ugyldige, ligesom feriekort og feriekontobeviser ikke kan gøres til genstand for retsforfølgning.
- *Stk. 2.* Loven er **ikke til hinder for videregående rettigheder for en lønmodtager** i henhold til andre love og bestemmelser, kollektiv overenskomst, individuel aftale, sædvane m.v.



# OPTJENING

**§7** En lønmodtager optjener ret til 2,08 dages **betalt ferie** for hver måneds ansættelse i et kalenderår (optjeningsår)... under 1 måneds varighed ..optjenes ferien i forhold til ansættelsens længde.

- Stk. 2. I følgende perioder **optjenes der ikke ret til betalt ferie** under ansættelsen:
- 1) Sygdomsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn, eller for hvilke der ikke optjenes ret til sygeferiegodtgørelse, jf. § 25.
- 2) Barselperioder, andre orlovsperioder eller tjenestefrihedsperioder, hvor arbejdsgiveren ikke skal betale fuld eller delvis løn.

Stk. 3. Der optjenes **ikke ret** til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren deltager i strejke eller lockout.

Stk. 4. Der optjenes **ikke ret** til betalt ferie i perioder, hvor lønmodtageren i henhold til en kollektiv overenskomst eller faglig kutyme er hjemsendt f.eks. på grund af vejræssige forhold eller mangel på materiale, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

- **§ 8.** En lønmodtager har ret til 25 dages ferie om året, uanset om der er optjent ret til betalt ferie efter § 7.
- *Stk. 2.* For en lønmodtager, der er omfattet af § 23 (ret til løn under ferie), og som ikke har optjent ret til betalt ferie hos arbejdsgiveren efter § 7, fradrages 4,8 pct. af månedslønnen pr. dag, lønmodtageren holder ferie.

- Hvornår optjener man ferie ??
  - Fra hvornår til hvornår
- Hvor meget ferie har man optjent hvis man ansættes 15.oktober?
  - **HUSK at sondre**
- Hvordan optjener man ferie på deltid?

# AFHOLDELSE

- **§ 12.** Ferie skal holdes i det år, der går fra 1. maj til 30. april (**ferieåret**), og som følger efter optjeningsåret.
- *Stk. 2.* Ferie holdes med 5 dage om ugen, således at arbejdsfrie dage og vagtdage i turnus indgår i ferien med et forholdsmæssigt antal. **Ferien holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.**
- *Stk. 3.* Ferie kan **ikke** holdes på det ugentlige fridøgn, på søgnehelligdage, overenskomst­mæssigt eller sædvanemæssigt fastsatte fridage eller erstatningsdage herfor, eller hvis lønmodtageren er afskåret fra at holde ferie, jf. § 38.

# AFHOLDELSE

§ 13. Ferie begynder ved arbejdstids begyndelse den første feriedag og slutter ved arbejdstids ophør den sidste feriedag.

*Stk. 2.* Hvis en lønmodtager er **syg**, når ferien begynder, har lønmodtageren ikke pligt til at begynde ferien.

*Stk. 3.* Hvis en lønmodtager deltager i en strejke eller lockout, når ferien begynder, kan lønmodtageren ikke begynde ferien.

Retten til feriefrihed påvirkes i princippet **ikke** af, om beskæftigelsens omfang forandrer sig (f.eks. fra fuldtid til deltid) fra optjeningsåret og til det år, hvori den optjente ferie skal holdes.

# Arbejdsgivers ret til placering af ferie

- **VARSLING** §15
  - Hovedferie
  - Restferie
- **PLACERING** §14
- **FORHOLDSMÆSSIGHED** §12, 2
- **FORHANDLING – lønmodtagers interesser** §15

- Hvem bestemmer, hvis medarbejderen har flere arbejdsgivere?
- Hvilke særlige omstændigheder kan sætte kravet om varsel ud af kraft?
- Hvad sker der hvis man ikke overholde varslet?



# Ændring af allerede lagt ferie

- Allerede **påbegyndt** ferie kan arbejdsgiveren ikke afbryde.
- Derimod kan han ifølge § 15, stk. 3, ændre tidligere **fastsat** ferie, hvis væsentlige, upåregnelige driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt. Dette kan ske således, at den holdes enten tidligere eller senere end oprindeligt fastsat - i den sidste situation kan arbejdsgiveren f.s.v. ændre ferien helt op til den dag, hvor den efter den oprindelige plan skulle være begyndt. Men der skal foreligge en force majeure-lignende situation - det skal for arbejdsgiveren have været uforudsigeligt, at situationen kunne opstå. Endvidere skal det være nødvendigt, at det er *netop* den lønmodtager, som får ferien ændret, der skal udføre arbejdet. Og endelig skal væsentlige hensyn til virksomhedens drift nødvendiggøre feriomlægningen.
- Lønmodtageren skal endvidere have **erstattet** et eventuelt økonomisk tab som følge af udskydelsen - f.eks. omkostninger ved afbestilling af rejse eller sommerhus. Men efter almindelige erstatningsregler har lønmodtageren på sin side pligt til at begrænse sine tab mest muligt.

# ”GRÅ zone”

- Om lønmodtageren ekstraordinært kan kaldes på arbejde på tidspunkter, der ikke i ferieloven er defineret som ferie, herunder i **weekenderne omkring en ferie**, afhænger altså ikke af ferieloven, men af arbejdsmiljøloven og af, om der i ansættelsesforholdet er adgang til sådant tilkald i weekenden. Det er jo muligt ved overenskomst eller individuel aftale at bestemme, at lønmodtageren ikke skal kunne kaldes på arbejde i weekender i tilslutning til ferie - og bestående ferieoverenskomster må formentlig selv uden udtrykkelig regel i denne retning ofte fortolkes således.

# FERIEHINDRING

- Sygdom

- Opstår sygdom under ferien, har lønmodtageren ingen ret til at afbryde denne eller kræve erstatningsferie.
- §13 stk. 2.

såfremt en lønmodtager er syg på det fastsatte tidspunkt for feriens begyndelse, kan ferien - uanset sygdommens art og omfang - ikke påbegyndes, medmindre lønmodtageren selv ønsker det. Han har således ret til **erstatningsferie** endog uanset om sygdommen måtte være selvforskyldt, og uanset om der måtte være tale om en samlet ferielukning.

# Øvrige feriehindringer

- Barselorlov & Orlov til adoption
- Overgang til selvstændigt erhverv.
- Valg til borgmester, udnævnelse til minister eller lignende tillidshverv.
- Indsættelse i en af kriminalforsorgens institutioner.
- Tvangsanbringelse.
- Lovligt varslede og afsluttede konflikter.
- Aftjening af værnepligt og Tjeneste i forsvaret på værnepligtsslignende vilkår.
- Orlov fra et ansættelsesforhold til pasning af nærtstående syge eller døende.

# Hvordan skal man sygemelde sig?

- Efter de **almindelige regler på arbejdspladsen**, og senest ved arbejdstids begyndelse den første feriedag.
- Sker dette ikke, anses pågældende at holde ferie som planlagt.
- Hvis lønmodtageren f.eks. p.g.a. ferielukning ikke kan komme i kontakt med arbejdsgiveren, må han sikre, at det kan bevises, at behørig anmeldelse er forsøgt (f.eks. ved et brev herom eller indtaling af sygemeldingen på arbejdsgivers telefonsvarer).
- Såfremt pågældende allerede i forvejen er sygemeldt, vil sygemeldingen antagelig have fortsat gyldighed.

- Hvor lang en periode skal man have erstatningsferie for??
- Hvad hvis den udskudte ferie ikke kan holdes i det aktuelle ferieår??

# Ved opsigelse

- En lønmodtager, der er opsagt, kan **ikke** holde hovedferie i opsigelsesperioden, hvis opsigelsesvarslet er på 3 måneder eller derunder. Dette gælder, uanset hvad der tidligere måtte være fastsat om afholdelse af ferien. Det gælder dog ikke, hvis opsigelsesvarslet er forlænget med antallet af feriedage.
- Hvis lønmodtageren er **fritstillet**, anses ferie for holdt, uanset om ferien er fastsat, hvis der kan ske korrekt varsling

# Ferie i opsigelsesperioden

- Hovedregel: Ikke muligt
- Undtagelser:
  - Restferie
  - Kollektiv overenskomst
  - Mere end 3 måneders varsel
  - Varslet forlænges med feriedage
  - Samtykke
- Ændringer kan aftales, dog min. 2 ugers hovedferie samlet



# Hvad får man af betaling når man holder ferie?

- **§ 23.** En lønmodtager, der er antaget månedsvis eller for længere tid, **og** som har ret til fuld løn på søgnehelligdage og sygedage, **får løn under ferie.**
- *Stk. 2.* Lønnen under ferie er den sædvanlige og fast påregnelige løn på ferietidspunktet. Hertil lægges værdien af eventuelle personalegoder, som lønmodtageren ikke råder over under ferien. En provisionslønnen har under ferien krav på en kompensation for den provision, der mistes som følge af ferieafholdelsen. Endvidere får lønmodtageren et ferietillæg på 1 pct. af lønnen i optjeningsåret, jf. § 26, stk. 1.

# Ferietillæget

- *Stk. 4.* Ferietillæg (min. 1%) udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget udbetales, før ferien begynder, kan det ikke kræves tilbagebetalt.

# v. Fratræden

- *Stk. 6.* En lønmodtager, der fratræder, får feriegodtgørelse, jf. § 24, (12,5%) for det løbende optjeningsår og for den del af de tidligere optjeningsår, som lønmodtageren ikke har holdt ferie for endnu.  
Feriegodtgørelsen forfalder til betaling senest den 1. i måneden efter fratrædelsestidspunktet, jf. § 28.

# Feriegodtgørelse

- **§ 24.** En lønmodtager, der ikke er omfattet af § 23, (får løn under ferie) får **feriegodtgørelse med 12,5 pct.** af lønnen i optjeningsåret. Feriegodtgørelsen forfalder til betaling den 1. i måneden efter kvartalets udløb, jf. § 28.

# Feriekonto

- Feriegodtgørelsen forfalder til **betaling til FerieKonto** den første i måneden efter kvartalets udløb (det vil sige henholdsvis i januar, april, juli og oktober)

# Forældelse – uhævede feriepenge

Krav på feriegodtgørelse, løn under ferie eller ferietillæg forældes efter ferielovens § 35 i forholdet mellem lønmodtageren og arbejdsgiveren, hvis det ikke - bevisligt, men uanset formen - rejses *over for arbejdsgiveren **senest den 30. september efter pågældende ferieårs udløb (30. april)***. Undlader arbejdsgiveren at efterkomme det således rejste krav, forældes det endvidere, hvis ikke lønmodtageren senest den 30. november efter ferieårets udløb søger kravet gennemført ved retssag, ved fagretlig behandling, ved politianmeldelse eller ved at rette henvendelse til Direktoratet.

# Sygeferiegodtgørelse §25

- Hvis en medarbejder er syg *ud over 3 dage*, ydes feriegodtgørelsen fra og med første fraværsdag. Hvis det varer kortere tid, er der ikke ret til feriegodtgørelse overhovedet.
- Når der i bestemmelsen tales om "*fravær*" i 3 dage, tænkes på 3 arbejdsdage (forstået som dage, hvor den pågældende ellers ville have modtaget løn for en arbejdsydelse), således at normale fridage, søgnehellidage o.l. ikke medregnes.
- Sygeferiegodtgørelse ydes for sammenlagt højst 4 måneder inden for et kalenderår og for højst 4 måneder på grund af samme sygdom eller tilskadekomst – altså uanset om sygefraværet strækker sig fra ét optjeningsår og ind i det næste, § 25, stk. 4.
- Sygeferiegodtgørelsen beregnes i øvrigt på baggrund af lønmodtagerens sædvanlige løn de sidste 4 uger før fraværet.

- Optjener man feriegodtgørelse – ret til ferie med løn – mens man er på barsel?
- Kan man holde ”ferielukket” og kræve at medarbejderne holder ferie hvis der er medarbejdere som ikke har ferie tilbage?





BPA-arbejdsgiver