

Velkommen
til
introduktionskursus dag 2
Personalejura &
Arbejdsmiljø

BPA-arbejdsgiver

Dagens program

10.00-10:15 Velkommen og aftaler om dagens forløb

10:15 – 12:30 **Personalejura – Et overblik**

- Love, regler og aftaler på arbejdsmarkedet
- Arbejdsgiver og arbejdslederrollen – hvor er forskellene
- Ansættelse
 - Udvælgelse
 - Ansættelsesbevis
- I ansættelsesforløbet
 - Ferie
 - Sygdom
 - Graviditet og barsel
- Opsigelse
 - Saglighed
 - Opsigelsesvarsler
 - G-dage
- **12:30 – 13:30**

Frokost

BPA-arbejdsgiver

13:30 – 16:15

Rest fra formiddagens emner

Arbejds miljø – Når dit hjem er en arbejdsplads

- Arbejds miljøets love og regler
- Pligter og ansvar
 - Arbejdsgiver
 - Arbejdsleder
 - Arbejdstager

Ca. 15:00 – 15:30

Kaffe

- Psykisk / Fysisk arbejds miljø
- Arbejdspladsvurdering (APV)
- Ca. 16:15 - 16.30 Opsamling og evaluering

BPA-arbejdsgiver

Arbejdsgiver

- Arbejdsgiveropgaven indebærer, at man får ansvaret for at administrere de praktiske og juridiske opgaver, der er forbundet med hjælpeordningen f.eks. ansættelse og afskedigelse, udbetaling af løn, indberetning til skat og andre myndigheder mv.

Arbejdsgiveropgaven kræver altså indsigt i arbejdsretlige og overenskomst-mæssige forhold, skattemæssige forhold mv. Man påtager sig med andre ord et juridisk ansvar i forhold til sine medarbejdere

Arbejdsleder

- Arbejdsleder-opgaven indebærer, at borgeren med handicap skal kunne varetage den daglige ledelse, planlægning og instruktion af hjælperen, lave jobbeskrivelse, afholde medarbejdermøder mv. Man skal kunne bede en anden person om at udføre en opgave og sige fra, hvis personen afviger fra det aftalte. Det kræver indsigt i, hvordan man bedst udvælger den person, der er den rigtige til opgaven.

Hvad regulerer et ansættelsesforhold?

- Overenskomster
- Kontrakter
- Lovgivning

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 arbejdsgiverens 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
 - Ansat i mere end 1 måned, og
 - 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

§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

Beskyttelseslove

- Lov om Tidsbegrænset ansættelse
- Deltidsloven

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 items: 'Om os', 'Lovgivning', 'Rådgivning', 'Arbejds miljø', 'Blanketter', 'FAQ's', 'Nyttige links', 'Nyheder', and 'Kontakt'. On the left side, there is a sidebar menu with 'Overenskomster', 'Generelle satser', 'Ansættelsesbeviser' (highlighted), 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'. At the bottom of the main content area is 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 '08:49' and the date 'trsdag'.

BPA-arbejdsgiver

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, fuldførelsen 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.

Diskriminationslovene

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

Sygdom

- Funktionærloven, overenskomsterne, kontrakt
- Mange har desuden regler om medarbejdernes sygdom – fx hvor og hvornår de skal melde sig syge, og tidsfrister for aflevering af lægeerklæring m.v.

Sygdom

- Sygdom er lovligt forfald hvis:
Dokumentation :Tro og love erklæring
 - Lægeerklæring (4. sygedag)
 - Varighedsattest

Manglende dokumentation:

- - Løn tilbageholdelse / ulovlig udeblivelse

Opsigelse på grund af sygdom:

- - Normalt varsel (saglighed) / 120 dages reglen

Løn/dagpenge under sygdom

Funktionærer og visse overenskomstansatte

- Løn under sygdom

Andre

- Ingen løn, sygedagpenge (8 ugers ansættelse, 74 timer)

Arbejdsgiverperioden

- **§ 30.** En lønmodtager, som ikke får udbetalt fuld løn under sygdom, har ret til **sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 21 kalenderdage** dage fra 1. fraværsdag. Arbejdsgiverperioden på 21 kalenderdage uger forlænges ikke, selv om der i perioden forekommer søgnehellidage, fridage, arbejdsconflikt el.lign., der kan afbryde udbetalingen af sygedagpenge.
- *Stk. 2.* Retten til sygedagpenge fra arbejdsgiveren er betinget af, at lønmodtageren på 1. fraværsdag
 - 1) har været ansat uafbrudt i de seneste 8 uger før fraværet hos den pågældende arbejdsgiver og
 - 2) i denne periode har været beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer.
- I henhold til vejledningen dækker kommunen udgifter til hjælperes sygdom efter regning



IKKE ALT KAN SIGES MED BLOMSTER

Samtaler om sygefravær

BPA-arbejdsgiver

Ny Lovgivning

Ændringer fra den 6. juli 2009:

Syge kan miste retten til sygedagpenge i en periode
Arbejdsgiverens forpligtelse til at udbetale sygedagpenge
lempes

Ændringer fra den 1. august 2009:

Mulighed for at sammenligne sygestatistik
Udvidet hjælp til virksomhederne
vedrørende sygdomsramte medarbejdere

Ændringer fra den 5. oktober 2009:

Ny lægeerklæring
Nye frister

Ændringer fra den 4. januar 2010:

Arbejdsgiversamtale inden 4 uger
Fastholdelsesplan efter 8 uger



Krav om sygesamtaler

- Arbejdsgiver skal - senest i **4. sygeuge** holde sygesamtale med medarbejderen.
- Ikrafttræden 4. januar 2010.
- Samtalen skal have fokus på muligheder for tilpasning af arbejdet og hel eller delvis tilbagevenden, evt. handlingsplan.

Arbejdsgivers opfølgning

§ 7 a. Arbejdsgiveren skal indkalde en sygemeldt lønmodtager til en personlig samtale om, hvordan og hvornår lønmodtageren kan vende tilbage til arbejdet. **Samtalen skal holdes senest 4 uger efter den første sygedag.** Arbejdsgiveren skal på baggrund af samtalen give oplysninger til kommunen, jf. stk. 4.

Stk. 2. Giver sygdommen eller praktiske omstændigheder ikke mulighed for en personlig samtale, holdes samtalen så vidt muligt telefonisk. Lønmodtagerens manglende medvirken i samtalen har ikke konsekvenser for retten til sygedagpenge.

Stk. 3. Arbejdsgiveren har ikke pligt til at indkalde til samtale, hvis lønmodtageren er i opsagt stilling og fratræden sker inden 8 uger efter den første sygedag.

Stk. 4. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om anvendelsen af stk. 1-3, herunder om, hvilke oplysninger arbejdsgiveren skal give til kommunen, og om, hvornår og hvordan oplysningerne skal gives.

Stk. 5. Der kan ved kollektiv overenskomst eller aftale fastsættes retningslinjer for afholdelsen af de personlige samtaler, der er nævnt i stk. 1, herunder retningslinjer, der fraviger stk. 2, 1. pkt., og stk. 3.

Barsel

- **RET TIL BETALING**
- Kvindelige funktionærer har **ret til halv løn** pga. graviditet og barsel
- i 4 uger før og 14 uger efter fødslen (virksomheden får refunderet dagpenge fra kommunen)

- Kvinder, der ikke er funktionærer, har ikke ret til løn, men til **dagpenge** i
 - 4 uger før fødsel (graviditetsorlov) og
 - 14 uger efter fødsel (barselorlov)
- Fædre har ikke ret til løn, men til dagpenge i
 - 2 uger efter fødsel (fædreorlov)
- Begge har **tilsammen** max. krav på 32 ugers
 - dagpenge i forældreorloven.
- **Barselsudligningsordning**

- Muligt at aftale at udskyde en del af fravær
- Muligt at aftale at starte på nedsat tid

Frister - moderen

- pligt til at orientere arbejdsgiver om fravær med følgende varsler:
 - **Tre måneder før forventet fødsel**
- Moderen skal orientere om, hvornår hun forventer at føde. Moderen skal orientere, om hun vil udnytte retten til fravær i fire uger før fødslen.
 - **Otte uger efter fødslen**
- Moderen skal orientere om:
- Hvornår hun vil genoptage arbejdet.
- Om hun ønsker at udnytte retten til fravær ud over de første 14 uger
- Hvor mange uger hun ønsker at holde fri.

Frister - faderen

- **Fire uger før forventet fødsel:**
- skal orientere om, han ønsker at holde fædreorlov og hvornår
- skal orientere, om han ønsker at udnytte sin ret til fravær ud over de første to uger.

Begge forældre

- Om de ønsker at forlænge retten til fravær, og hvornår de i så fald genoptager arbejdet.
- Om de ønsker at udskyde retten til fravær og i så fald med antal uger.
- Om de ønsker at genoptage arbejdet delvist

Ferieloven

- Lønmodtagere har ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse/ferietillæg
- 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.

Ferielov/Overenskomst

- Loven er ikke til hinder for videregående rettigheder for en lønmodtager i henhold til andre love og bestemmelser, kollektiv overenskomst, individuel aftale, sædvane mv.
- Hvis lovens bestemmelser indgår i en kollektiv overenskomst, indebærer dette, at fortolkning og brud på disse bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system,
- Hvor der efter denne lovs bestemmelser kan ske fravigelse ved kollektiv overenskomst, skal der som aftalepart på lønmodtagerside mindst være tale om en lokal fagforening, som er medlem af en landsdækkende lønmodtagerorganisation.

§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 vejrmæssige forhold eller materialeangel, medmindre arbejdsgiveren betaler fuld eller delvis løn.

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

Medarbejderens forhold

- Manglende kvalifikationer
- Manglende arbejdsindsats og arbejdsvægring
- Samarbejdsvanskeligheder – **OBS!**
- Sygdom og andre helbredsmæssige forhold
- Misbrug
- Illoyalitet, Uhæderlighed
- Forhold udenfor arbejdspladsen
- Overtrædelse af politikker, reglementer o.l.
- Udeblivelse

FØR opsigelse

- Påtale og advarsel
- Opsigelse
- Bortvisning
- Forholdsmæssighed

Opsigelsesvarsler

□ Overenskomst

□ Ansættelseskontrakten

□ Funktionærloven

- Under 5 måneder ⇒ 1 måned
- indtil 2 år 9 mdr. ⇒ 3 måneder
- Indtil 5 år og 8 mdr. ⇒ 4 måneder
- Indtil 8 år og 7 mdr. ⇒ 5 måneder
- Efter 8 år og 7 mdr. ⇒ 6 måneder

Eksempel – Overenskomst - 3F,FOA/DI

§ 15. Opsigelse

Stk. 1.

<i>Anciennitet</i>	<i>Fra Virksomheden</i>	<i>Fra Handicaphjælperen</i>
0 til 14 dage	Dag til dag	Dag til dag
14 dage til 3 måneder	7 dage	7 dage
3 til 6 måneder	14 dage	7 dage
6 til 12 måneder	1 måned	14 dage
Mere end 12 måneder	2 måneder	1 måned

Stk. 2. Varslet fra virksomheden udgør maksimalt 1 måned uanset anciennitet, hvis der foreligger arbejdsmangel som følge af, at den bruger, hvor handicaphjælperen har sit faste arbejdssted, mister sin bevilling, herunder ved flytning, og virksomheden ikke kan anvise andet passende arbejde.

Stk. 3. Hjemsendelse kan forekomme i forbindelse med den handicappedes hospitalsindlæggelse, når handicaphjælperen ikke kan omplaceres. Virksomheden attesterer hjemsendelsen og dennes årsag overfor de pågældende medarbejdere til brug for jobcentre og A-kasse.

Stk. 4. Såfremt en handicaphjælper, der har mindst 6 måneders anciennitet, opsiges, bevarer denne sin opnåede anciennitet ved genansættelse inden for en periode på 6 måneder.

Bortvisning

- **Grov** misligholdelse

Eksempler:

- møder ikke
- bortgang
- sløseri,
- spiritus
- tyveri
- illoyalitet

- Hurtig reaktion
- Advarsel kan være nødvendig
- Pligt til at høre den ansatte, medmindre åbenlyst unødvendigt
- Ophør af gensidige ydelser løn/arbejde
- Godtgørelse ved uberettiget bortvisning

G-dage

- Når en arbejdsgiver bringer et ansættelsesforhold til ophør, skal han under visse betingelser betale for de første tre ledighedsdage – også kaldet G-dage. Derefter modtager medarbejderen dagpenge fra a-kassen på sædvanlig vis.

- ❑ Det er kun lønmodtagere, der er medlemmer af en a-kasse på fratrædelsesdagen, og som opfylder lovens beskæftigelseskrav, der har krav på G-dage, når de bliver ledige. Det gælder også vikarer og andre dag til dag-ansatte.

- ❑ Der skal betales G-dage, hvis lønmodtageren bliver ledig på grund af:
 - Afskedigelse
 - Ophør af opgave- og tidsbestemt ansættelse og lign.
 - Nedsættelse af arbejdstiden.

- ❑ Afhængig af, hvor mange timer den tidligere medarbejder er ledig på G-dagene, skal arbejdsgiveren enten betale godtgørelse for en hel eller halv G-dag. Pr. 4. januar 2010 er satsen 752 kr. (2009: 725 kr.) for en hel G-dag og 376 kr. (2009: 363 kr.) for en halv G-dag. Arbejdsgiveren skal maks. betale 16 G-dage pr. medarbejder pr. år.

Forsikringer

En arbejdsgiver har forsikringspligt i henhold til arbejdsskadesikringsloven, når vedkommende ansætter og aflønner hjælpere.

Arbejdsgiveren opfylder sin sikringspligt ved at tegne forsikring mod ulykker og tilslutte sig Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring for så vidt angår erhvervssygdomme.

Modtagere af BPA som er arbejdsgivere er forpligtet til at have de tilstrækkelige forsikringer, herunder mod arbejdsskade og rejseforsikringer ved rejser i udlandet.

Der kan desuden være behov for at tegne en erhvervsansvarsforsikring.

- Overfører man sit tilskud til en nærtstående, en forening eller en virksomhed, er det dennes forpligtelse som arbejdsgiver at sørge for de tilstrækkelige forsikringer.

Erstatningsansvar

Vær opmærksom på, at der i dansk ret gælder den almindelig regel, at når der er instruktionsbeføjelser i et ansættelsesforhold, følger det af Danske Lov 3-19-2 (Justitsministeriet), at **arbejdsgiveren er erstatningsansvarlig** for skader, der skyldes hjælperens uforsvarlige adfærd i forbindelse med arbejdets udførelse.

Det kan på den baggrund være en god idé, at sikre, at man har tegnet en forsikring, der dækker dette ansvar i tilfælde, hvor du er **arbejdsgiver** i en BPA-ordning.

BPA-arbejdsgiver