



Januar 2018

## **Ingen overenskomst – hvad skal du skal være opmærksom på..**

Langt de fleste private børnehaver, fritidshjem, klubber, skoler og SFO'er har en overenskomst for de ansatte pædagoger og pædagogisk personale.

Skulle du overveje at søge job, eller bliver du tilbudt job på en privat pædagogisk arbejdsplads uden overenskomst, så er der nogle punkter, som du typisk skal være meget opmærksom på.

Der er nemlig meget af det, som man tager for givet på en offentlig arbejdsplads, som ikke nødvendigvis gælder, hvis ikke arbejdspladsen er omfattet af en overenskomst.

**Ansættelsesbrev:** Som udgangspunkt har du krav på et ansættelsesbrev – overenskomst eller ej, hvis din ansættelse varer mere end én måned.

Dit ansættelsesbrev skal du have hurtigst muligt efter ansættelsen – og det vil typisk sige i løbet af den første måned. I ansættelsesbrevet skal arbejdsgivers og den ansattes navne og adresser fremgå, ligesom arbejdsstedets beliggenhed, beskrivelse af arbejdet samt ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt, ugentlig arbejdstid og ansættelsens varighed skal beskrives (hvis der er tale om en tidsbegrænset ansættelse). Husk at det skal stå i ansættelsesbrevet, om der er aftalt prøvetid – og i så fald hvor lang en prøvetid.

**Derudover er det vigtigt at huske, at hvis der ikke er en overenskomst på arbejdspladsen – så skal alle vilkårene for ansættelsen fremgå af ansættelsesbrevet. Groft sagt – hvis ikke det står i ansættelsesbrevet, så har du sandsynligvis heller ikke ret til det!!**

### **Så hvad skal der stå noget om i ansættelsesbrevet:**

**Ferie:** Hvad er dine rettigheder i forhold til ferie? - hvis der for eksempel står, at din ansættelse er omfattet af ferieloven, har du sandsynligvis kun 5 ugers ferie, og ikke de 6 uger som er typiske i BUPL's overenskomster.

**Pension:** Hvad er dine rettigheder i forhold til pension? Din arbejdsgiver kan ikke indbetale pension til PBU, hvis du ikke er omfattet af en overenskomst, og ikke tidligere har fået indbetalt pension til PBU.

I din ansættelseskontrakt skal der stå, hvordan din pension beregnes, herunder pensionsprocenten og hvilken pensionsordning, der indbetales til – hvis der altså overhovedet er en pensionsordning på din arbejdsplads. Pension er defineret i en overenskomst, så der er ikke nødvendigvis ret til pension, når ikke der er en overenskomst.

**Barsel:** Hvad er dine rettigheder i forhold til løn under barsel, barns 1. og 2. sygedag, omsorgsdage osv.?

Du skal være opmærksom på, hvad der står i din ansættelseskontrakt om barsel. Er du kun omfattet af gældende lovgivning, har du kun ret til barsel med dagpenge, og er omfattet af andre regler om længden af barselsorloven. I så fald har du heller ikke ret til omsorgsdage, og du har ikke ret til barnets første og anden sygedag.



**Funktionærloven:** Hvad er dine rettigheder i forbindelse med egen sygdom? Hvilke vilkår gælder, hvis du enten selv siger din stilling på eller bliver sagt op af arbejdsgiver? Det skal stå i ansættelseskontrakten, hvorvidt du er omfattet af funktionærloven. Hvis du ikke er omfattet af funktionærloven, skal det stå i ansættelsesbrevet, om du har ret til sygdom med løn, og hvilke opsigelsesvarsler, der gælder.

**Løn:** Hvilken løn er aftalt – og hvad dækker den? Hvad med personalemøder, delt tjeneste og omlagt arbejdstid, er pensionsindbetalingerne en del af lønnen, og skal du måske selv betale en andel? Du skal være opmærksom på, at lønniveauet er en del af en overenskomst, så arbejdsgiver kan ensidigt fastsætte din løn, når der ikke er en overenskomst.

**Seniordage:** Hvad er dine rettigheder i forhold til seniordage, hvis du er fyldt 58 år? Seniordage er aftalt i overenskomsterne, og som udgangspunkt har du ikke ret til seniordage, hvis ikke der er en overenskomst på arbejdspladsen.

**Medindflydelse og medbestemmelse:** Arbejdsgiver / leder har som udgangspunkt retten til at lede og fordele arbejdet (ledelsesretten), men en overenskomst giver ret til medindflydelse på en række punkter - herunder for eksempel på arbejdets udførelse og ret til indsigt i budget og regnskab. Overenskomsten giver også mulighed for at vælge en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen. Uden en overenskomst er man ikke sikret disse rettigheder.

#### **Helt generelt:**

- Det er en god ide at kontakte BUPL, hvis du er i tvivl om arbejdspladsen har overenskomst
- Det er en god ide at få tjekket sit ansættelsesbrev hos BUPL, inden du skriver under, hvis der ikke er en overenskomst
- Sig ikke dit nuværende job op, før der er klarhed over betingelserne i dit nye job

Er du i tvivl om din nuværende arbejdsplads har overenskomst, eller søger du job et sted, hvor du er i tvivl om overenskomstgrundlaget, så kontakt din lokale BUPL fagforening.