

Ansættelsesgrundlaget for elevmedhjælpere over 18 år - bogopsættere, lektiehjælpere med flere

Undervisningsministeriet har tilbage i 2007/2008 meldt ud at bogopsættere, lektiehjælpere og øvrige elevmedhjælpere over 18 år skulle indplaceres efter 3F overenskomsten. Løn samarbejdet har tilbage i juni måned 2016, via Danske Gymnasier, stillet spørgsmålstejn til indplaceringen. Undervisningsministeriet har nu – efter flere års undersøgelse - fået en udmelding fra Moderniseringsstyrelsen om, at denne fortolkning ikke længere gør sig gældende.

Moderniseringsstyrelsen gør gældende at ansættelsesgrundlaget for bogopsættere, lektiehjælpere og øvrige elevmedhjælpere over 18 år afhænger af, hvilke konkrete arbejdsopgaver medarbejderne overvejende beskæftiger sig med. Indplaceringen beror således på en konkret vurdering af stillingens indhold.

Eksempler

1. Medarbejdere som overvejende er beskæftiget med opgaver som lektiehjælper f.eks. lektiecafé, skrivelørdag og lektiehjælp, anses ikke for at være dækket af en af de gældende organisationsaftaler, og skal derfor ansættes på individuelle vilkår.
2. Medarbejdere som overvejende er beskæftiget med kontorfunktionærarbejde, herunder f.eks. fraværsregistrering, booking af lokaler, kopiering og scanningsopgaver, bogopsætning og andet forefaldende kontorarbejde, vil skulle ansættes efter HK-overenskomsten.
3. Medarbejdere som overvejende er beskæftiget med f.eks. oprydning og flytning, opstilling af borde og stole, rengøring samt andet forefaldende arbejde, vil skulle ansættes efter 3F-overenskomsten.
4. Medarbejdere som overvejende er beskæftiget med køkkenarbejde, f.eks. medhjælper i kantinen, vil skulle ansættes efter køkkenmedhjælper-overenskomsten.

Arbejdsopgaverne for de enkelte stillingsbetegnelser kan være meget forskellige fra skole til skole. Det er derfor vigtigt, at I tager stilling til indholdet af de elevmedhjælperstillinger, I har på jeres skole, herunder også hvilke overvejende arbejdsopgaver, der knytter sig til de enkelte stillinger. Det er på baggrund af den vurdering, at ansættelsesgrundlaget skal fastlægges.

Kort om ansættelsesgrundlaget for de nævnte eksempler

Ansættelsesbevisloven gælder for alle de nævnte eksempler. Det betyder at lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed af mere end 4 uger og samtidig har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 3 timer, har krav på at få et tilknytningsbrev eller ansættelsesbrev. Et af kravene til ansættelsesbrevet er, at medarbejderen skal oplyses om den forventede/normale daglige eller ugentlige arbejdstid.

En lang række af de medarbejdere I har ansat i elevmedhjælperstillingerne, har ikke en gennemsnitlig arbejdstid, der overstiger 3 timer om ugen og vil derfor ikke have krav på et ansættelsesbrev. Det vil dog være god forvaltningsskik at informere medarbejderne om de vilkår der er gældende for ansættelsesforholdet. Informationen kan ske ved udlevering af et tilknytningsbrev.

Ansættelse på individuelle vilkår (eksempel 1)

Indplaceringen sker på individuelle vilkår og således uden for overenskomst.

Det betyder at aflønningen skal aftales individuelt, her kan man f.eks. godt bestemme at lønnen svarer til lønnen i løngruppe 1, på 3F overenskomsten, samt at der gives tillæg svarende til natpengeaftalen.

Det er ikke kun lønnen, der skal aftales, men også de øvrige vilkår (sygdom, ferie, opsigelse mv.). De ansatte bliver omfattet af Ferieloven.

Der er ikke regler i forhold til timelønsansættelse. Der er dermed frihed til at aftale, om ansættelsen skal ske på time- eller månedsløn.

Der kan ikke ske indbetaling til statens gruppelivsordning, ligesom der heller ikke kan aftales indbetaling til de kollektive pensionsordninger.

I kan aftale, at medarbejderne har ret til løn under sygdom. Hvis der ikke aftales noget, vil det være sygedagpengelovens bestemmelser, der er gældende. Det betyder, at medarbejderne har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 30 kalenderdage fra første fraværdsdag. Retten til sygedagpenge indtræder først, når den ansatte har været ansat hos den nuværende arbejdsgiver i de sidste 8 uger før sygdommens indtræden og i denne periode har været beskæftiget i mindst 74 timer. Retten til sygedagpenge er desuden betinget af, at den ansatte er i arbejde hos arbejdsgiveren den dag, hvor sygdommen indtræder, eller var på arbejde den sidste arbejdsdag før første fraværdsdag og skulle have været på arbejde hos arbejdsgiveren den dag, hvor sygefraværet begyndte.

HK-overenskomsten (eksempel 2)

Aflønning

Indplaceringen sker i løngruppe 1. Timelønnen udgør i 31.3.12-niveau 124,28 kr. Hvis der ønskes en højere løn, skal der aftales kvalifikations-/funktionstillæg, med den faglige organisation.

Der skal ydes godtgørelse efter cirkulæret om arbejdstid for tjenestemænd i staten (se betydningen af dette under afsnittet "*Arbejdstid for tjenestemænd i staten*").

Timeløn/månedsløn

Ansættelse på timeløn kan ske hvis medarbejderen antages som afløser under ferie, sygdom og lignende eller til anden midlertidig beskæftigelse. Det kræver dog, at den ansatte ikke er sammenlignelig med en fuldtids- eller tidsbegrænset ansat, eller at ansættelsen er begrundet i objektive forhold.

Medarbejdere ansat på timeløn overgår til månedsløn senest 3 måneder efter ansættelsen. Timeløn kan dog i ganske særlige tilfælde fortsat anvendes, f.eks. hvor der er tale om uensartet beskæftigelse eller ved kortvarig forlængelse på indtil 2 måneder af ansættelsesforholdet.

Særlige regler for studerende indskrevet ved højere læreanstalt

Der er særlige regler for ansættelse af studerende (studentermhjælpere), disse kan ansættes på timeløn i op til 6 år. En forudsætning for at blive ansat efter denne bestemmelse er, at den der ansættes, skal være aktivt studerende og kunne dokumentere at være indskrevet ved en højere læreanstalt. Der er også særlig aflønning, og regler om feriegodtgørelse for de studerende.

Pension/gruppeliv

Medarbejderne omfattes af en pensionsordning på 16 % i forbindelse med ansættelsen. Pensionen indbetales til Sampension.

Løn under sygdom

Der ydes fuld løn under sygdom til medarbejdere, der har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer og er ansat i mere end en måned. jf. fællesoverenskomsten OAO-S.

Medarbejdere, der har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindre end 8 timer eller kun er ansat en måned, kan ikke anses som funktionærer – og har derfor ikke ret til løn under sygdom. For dem gælder sygedagpengelovens bestemmelser. Det betyder at medarbejderne har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 30 kalenderdage fra første fraværsdag. Retten til sygedagpenge indtræder først, når den ansatte har været ansat hos den nuværende arbejdsgiver i de sidste 8 uger før sygdommens indtræden og i denne periode har været beskæftiget i mindst 74 timer. Retten til sygedagpenge er desuden betinget af, at den ansatte er i arbejde hos arbejdsgiveren den dag, hvor sygdommen indtræder, eller var på arbejde den sidste arbejdsdag før første fraværsdag og skulle have været på arbejde hos arbejdsgiveren den dag, hvor sygefraværet begyndte.

Ferie

Månedslønnede medarbejdere er omfattet af statens ferieaftale.

Timelønnede medarbejdere følger i henhold til statens ferieaftale, ferieloven samt bestemmelserne i ferieaftalens §§ 6 og 7 om overførsel af ferie. Timelønnede, der har ret til fuld løn under sygdom, er herudover omfattet af kapitel 5 om særlige feriedage i statens ferieaftale.

Opsigelsesvarsler

Medarbejdere, der har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på 8 timer og er ansat i mere end en måned, er omfattet af funktionærlovens regler om opsigelsesvarsel.

Medarbejdere, der har en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mindre end 8 timer eller kun er ansat en måned, kan ikke anses som funktionærer. Der er gælder for dem særlige opsigelsesvarsler, som fremgår af kapitlet om timelønnede i OAO-S fællesoverenskomsten.

3F-overenskomsten og køkkenmedhjælper-overenskomsten (eksempel 3 + 4)

Aflønning

Indplaceringen sker i løngruppe 1. Der er forskellige satser for provinsen og hovedstaden. Der sker oprykning til løntrin 2, ud fra pågældendes lønanciennitet. Hvis der ønskes en højere løn, skal der aftales kvalifikations-/funktionstillæg, med den faglige organisation.

Timelønnen for ansatte på 3F-overenskomsten i provinsen (rengøring + pedelmedhjælper) udgør i 31.3.12-niveau henholdsvis 119,01 kr. og 121,88 kr. Satserne i hovedstaden er henholdsvis 122,24 kr. og 125,31 kr.

Timelønnen for ansatte på køkkenmedhjælper-overenskomsten i provinsen udgør i 31.3.12-niveau udgør i 31.3.12-niveau hhv. 118,96 kr. og 122,17 kr. Satserne i hovedstaden er henholdsvis 122,37 kr. og 125,59 kr.

Der skal ydes godtgørelse efter cirkulæret om arbejdstid for tjenestemænd i staten (se betydningen af dette under afsnittet "Arbejdstid for tjenestemænd i staten").

Timeløn/månedsløn

Rengøringsmedarbejdere – det vil sige elevmedhjælper, der overvejende beskæftiger sig med rengøringsarbejde (eksempel 3) - med et ugentligt timetal på mindst 15 timer overgår til månedsløn fra den 1. i måneden efter at pågældende har opnået 6 måneders lønanciennitet.

Rengøringsmedarbejdere med et ugentlig timetal, der er mindre end 15 timer, overgår til månedsløn efter 5 års uafbrudt ansættelse ved ansættelsesmyndigheden.

Køkkenmedhjælper - det vil sige elevmedhjælper, der overvejende beskæftiger sig med køkkenmedhjælperarbejde (eksempel 4) – overgår til månedsløn efter 6 måneders uafbrudt ansættelse ved samme ansættelsesmyndighed. Ifølge cirkulærebemærkningerne til bestemmelsen vil det være naturligt at tillægge forhøjet lønanciennitet for tidligere ansættelser inden for området.

Pedelmedhjælper - elevmedhjælper der overvejende beskæftiger sig med pedelmedhjælperarbejde (eksempel 3) - overgår til månedsløn efter 1 års ansættelse.

Pension

Omfattet af statens gruppelivsordning.

Medarbejdere omfattet af køkkenmedhjælper-overenskomsten omfattes af en pensionsordning på 16 % i forbindelse med ansættelsen.

Medarbejdere omfattet af 3F-overenskomsten omfattes af en pensionsordning på 15 % i forbindelse med ansættelsen.

Løn under sygdom

Der ydes ved overgang til månedsløn fuld løn under sygdom jf. fællesoverenskomsten OAO-S.

Timelønnede ikke-funktionærer har ikke ret til løn under sygdom. For dem gælder sygedagpengelovens bestemmelser. Det betyder, at medarbejderne har ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i 30 kalenderdage fra første fraværsdag. Retten til sygedagpenge indtræder først, når den ansatte har været ansat hos den nuværende arbejdsgiver i de sidste 8 uger før sygdommens indtræden og i denne periode har været beskæftiget i mindst 74 timer. Retten til sygedagpenge er desuden betinget af, at den ansatte er i arbejde hos arbejdsgiveren den dag, hvor sygdommen indtræder, eller var på arbejde den sidste arbejdsdag før første fraværsdag og skulle have været på arbejde hos arbejdsgiveren den dag, hvor sygefraværet begyndte.

Ferie

Månedslønnede medarbejdere er omfattet af statens ferieaftale.

Timelønnede medarbejdere følger ferieloven, jf. statens ferieaftale.

Opsigelsesvarsler

Månedslønnede medarbejdere er omfattet af funktionærlovens regler om opsigelsesvarsel.

Der gælder særlige opsigelsesvarsler for timelønnede ikke-funktionærer, de fremgår af kapitlet om timelønnede i OAO-S fællesoverenskomsten.

Arbejdstid for tjenestemænd i staten

For ansatte med almindelig dagsarbejdstid (kapitel 3):

- 1) Overarbejdsbetaling med et tillæg på 50 % af timelønnen for arbejde, der udføres i weekender og på søgnehellidage.
- 2) Ulempegodtgørelse for arbejde, der udføres på hverdage fra 17-06 og i weekender.
Ulempegodtgørelsen udgør 25 pct. af timelønnen inkl. faste tillæg, dog mindst kr. 32,77 i 31.3.12-niveau.

For ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret helt eller delvist uden for normal dagarbejdstid (kapitel 4), skal der ydes tillæg efter aftalen om natpenge mv. for tjenestemænd i staten;

- 1) Natpengetillæg for arbejde fra 17-06 = tillæg på kr. 22,32 pr. time (31.3.12-niveau)
- 2) Weekendtillæg for arbejde fra lørdag kl. 14.00-mandag kl. 06.00 = tillæg på kr. 39,92 pr. time (31.3.12-niveau)

Fastlæggelsen af hvilket kapitel, der følges, sker ud fra en konkret vurdering med hensynsstagen til om der regelmæssigt forekommer planlagte tjenester helt eller delvist uden for almindelig dagsarbejdstid, hyppigheden samt den tidsmæssige udstrækning af disse. I tvivlstilfælde er det ledelsen der afgør hvilket regelsæt der skal følges.

Følgende eksempler er angivet i cirkulæret om arbejdstid for tjenestemænd i staten;

"En ansat, der har en fast ugentlig aftenvag, vil f.eks. normalt være omfattet af kap. 4. Tilsvarende gælder for en ansat, der har en lørdags- eller en søndagsvag hver 3. uge."

"En ansat, der har aftenvagten en gang om måneden eller lørdags- eller søndagsvag seks gange om året, vil derimod typisk være omfattet af kap. 3."

Elevmedhjælpere over 18 år*

	Overenskomst**	Løn*** 31.3.12-niveau	Gruppeliv/ pension	Overgang til månedsløn	Løn under sygdom****
Eksempel 1 Lektiehjælp	Nej	Aftales	Nej/aftales	Aftales	Aftales
Eksempel 2 Bogopsættere/kontor	HK + OAO-S	Løn.grp. 1 (124,28)	Pension 16 %	Efter 3 mdr.	≥8 t
Eksempel 3 Rengøring	3F + OAO-S	Løn.grp. 1 (119,01/122,24)	Pension 15 %	>15 t = 6 mdr. lønanc. <15 t = 5 år	Ved Månedsløn
Eksempel 3 Pedelmedhj.	3F + OAO-S	Løn.grp. 1 (119,01/122,24)	Pension 15 %	1 år	Ved Månedsløn
Eksempel 4 Køkkenmedhj.	Køkkenmedhj. + OAO-S	Løn.grp. 1 (118,96/122,37)	Pension 16 %	Efter 6 mdr. uafbrudt ansættelse	Ved Månedsløn

*Medarbejdere, der ansættes i mere end 4 uger og med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på mere end 3 timer, skal have et ansættelsesbrev

**Medarbejdere, der er omfattet af en overenskomst, er omfattet af pensionsbestemmelserne i OAO-S fællesoverenskomsten.

***Medarbejdere, der er omfattet af en overenskomst, ydes tillæg efter cirkulæret om arbejdstid for tjenestemænd i staten.

****Sygedagpengelovens regler gælder, når der ikke ydes fuld løn under sygdom