

## TJEK DIN ANSÆTTELSESKONTRAKT

**Ansættelseskontrakten bestemmer dine vilkår, og der kan være store forskelle på blandt andet barsel, overarbejde og ferie.**

Nedenfor finder du en tjekliste, så du selv kan gå din kontrakt igennem. Hvis du er medlem, så kan også maile din kontrakt til gennemsyn på [dm@dm.dk](mailto:dm@dm.dk) eller ringe på telefon 38 15 66 00. Normalt kan du få kommentarer samme dag.

### Overenskomst eller individuel kontrakt

1. Hvis der står i din kontrakt, at du er omfattet af en overenskomst, som enten AC-organisationerne eller DM har indgået, så er mange vilkår fastsat her. Du har krav på et link til overenskomsten eller en kopi fra arbejdsgiveren. Du kan også finde alle DM's overenskomster på [www.dm.dk/overenskomsterprivat](http://www.dm.dk/overenskomsterprivat).
2. Hvis der står i din kontrakt, at du er omfattet af den til enhver tid gældende personalepolitik, skal du også her have en kopi eller et link. Husk, at hvis vigtige bestemmelser, som fx ret til frihed i forbindelse med barns sygdom, kun står her, kan de ændres, da arbejdsgiveren ensidigt har ret til at ændre personalepolitikken.
3. Vigtige rettigheder bør altid stå i kontrakten.

### Ansættelsessted

4. Der skal angives et hovedarbejdssted.

### Titel og stillingsbeskrivelse

5. Det er en fordel, hvis din titel markerer, at der er tale om arbejde på et akademisk niveau. Er det ikke muligt, skal det helst fremgå af stillingsbeskrivelsen. Det er vigtigt dels for at imødegå, at du bliver pålagt arbejdsopgaver, som er for lidt kvalificerende. Dels for at du kan dokumentere, at du har haft akademisk arbejde, når du skal ude og søge dit næste job.

### Løn

6. Tjek din løn i forhold til DM's nyeste lønstatistik for privatansatte på [www.dm.dk/privatloenstatistik](http://www.dm.dk/privatloenstatistik). Husk at statistikens tal omfatter både løn og pension.
7. Det bør stå i kontrakten, hvornår din løn skal forhandles igen. Det er typisk en gang årligt.
8. Hvis der står at, *lønnen reguleres den ...* bliver din løn reguleret af arbejdsgiverne, og du er ikke sikret ret til en lønforhandling.

### Pension

9. Pension er en væsentlig del af lønnen. Når du vurderer den samlede løn, bør du lægge arbejdsgiverens pensionsbidrag til. Eksempel: En nettoløn på 35.000 kroner plus 10 procent pension betalt af arbejdsgiveren svarer til 38.500 kroner i alt.
10. Pensionsprocenterne kan være meget forskellige. Offentlige arbejdsgivere betaler cirka 17 procent pension oveni nettolønnen.
11. Det er bedst, hvis du selv kan bestemme, hvilken pensionskasse eller pensionselskab du vil bruge.

## Arbejdstid

12. Den typiske arbejdstid er 37 timer om ugen.
13. Står der ikke andet, er frokostpausen ikke en del af arbejdstiden, så den samlede arbejdstid er reelt på 39,5 timer om ugen.
14. Hvis du får løn i frokostpausen, skal der fx stå: Arbejdstiden er *37 timer inklusiv frokostpause om ugen*”.

## Overarbejde

15. En arbejdsgiver har generelt en udstrakt ret til at pålægge en ansat overarbejde.
16. Står der ikke noget om overarbejde i kontrakten, er det normalt vanskeligt at sikre sig afspadsering eller betaling for overarbejde. Derfor er det en fordel, hvis der står i din kontrakt, at du har ret til afspadsering.
17. Du kan få indført i kontrakten, hvornår afspadseringen skal være afholdt, fx efter seks måneder, og at du har krav på betaling for overarbejde, hvis fristen ikke kan overholdes.

## Løn under barselsorlov

18. Din ret til selve orloven eller fraværet er fastsat i barselsorlovsloven. Den behøver ikke være nævnt i kontrakten. Retten til løn under orloven er derimod et meget vigtigt punkt. Står der ingenting gælder funktionærloven. Det betyder, at det kun er kvinden, der har ret til halv løn fire uger før og 14 uger efter fødslen. Mænd har ingen ret til løn ifølge funktionærloven.

Derfor er det vigtigt at få skrevet noget ind i kontrakten.

Tre eksempler på formuleringer omkring løn under barselsorlov. Det bedste for dig, står først:

1. *Den ansatte har ret til fuld løn under barsel svarende til den til enhver tid gældende aftale mellem staten og organisationerne.*

Det giver en kvinde ret til fuld løn seks uger før og op til 26 efter fødslen og en mand ret til fuld løn i to uger i forbindelse med fødslen og 12 uger på et senere tidspunkt.

2. *Den ansatte har ret til fuld løn under barsel i de uger, arbejdsgiveren kan modtage refusion fra den centrale barselsfond.*

Det giver en kvinde ret til fuld løn fire uger før og op til 20 uger efter fødslen og manden ret til to uger efter og op til yderligere 18 uger, hvis moderen ikke bruger dem.

3. *Den ansatte har ret til en løn, der svarer til refusionsbeløbet fra barselsfonden, under barsel i de uger, arbejdsgiveren kan modtage refusion fra fonden.*

Forskellen mellem den dårligste bestemmelse, nemlig (funktionærlovens) og eksempel 1., svarer for en kvinde til en forbedring på cirka 44 procent af en årsløn pr. fødsel, hvis hun bruger sin fraværsret fuldt ud. For en mand svarer det til 23 procent.

### **Ret til frihed i forbindelse med barns sygdom**

19. Loven sikrer ikke ret til fravær med løn i forbindelse med barns sygdom.
20. På offentlige arbejdspladser har de ansatte ret til fravær på både barns første og anden sygedag. Det kan du prøve at få ind i kontrakten.
21. Ellers kan du få indført, at du har ret til fravær på barns første sygedag.
22. Eller at du har ret til fravær en dag i forbindelse med barns sygdom. Så behøver dagen ikke være den første.

### **Omsorgsdage**

23. På offentlige arbejdspladser har ansatte krav på to omsorgsdage om året pr. barn under otte år. Du kan prøve at få det ind i kontrakten, men det er sjældent hos private arbejdsgivere.

### **Ferie**

24. Ifølge ferieloven har du krav på fem ugers ferie. Det skal også stå i kontrakten.
25. De fleste har herudover en uge mere, som ofte kaldes fem feriefridage eller fem særlige feriedage. Det kan du prøve at få ind i kontrakten.
26. Du kan også prøve at få indført, at du får feriefridage udbetalt, hvis ikke du har holdt dem, når du fratræder.

### **Efteruddannelse**

27. Du kan prøve at få indføjet, at du har krav på et vist antal dages efteruddannelse, fx en uge eller to om året.
28. Alternativt kan du prøve med en mindre forpligtende formulering. Fx: *Den ansatte har ret til efteruddannelse og pligt til at deltage i en sådan.*