

Hva må jeg tenke på når jeg blir ansatt i en privat bedrift?

TEKST

Ellen Ekre Engh

PUBLISERT 5. desember 2013

Jeg jobber i en privat bedrift uten tariffavtale, og har nå vært sykemeldt en måneds tid. Plutselig har arbeidsgiveren min stoppet utbetaling av lønn til meg, har han rett til det? Mitt sykdomsbilde er slik at jeg mest sannsynlig vil bli sykemeldt over lengre tid. Vil dette få innvirkning på mine rettigheter til feriepenger? Ellers lurer jeg på om det er andre ting jeg burde tenkt mer over før jeg underskrev arbeidskontrakten?

Sykemeldt

Hvis du jobber i en privat bedrift uten tariffavtale, så har du ikke kollektivt vern for rett til full lønn under sykdom. I alle de store offentlige tariffområdene derimot har vi tariffavtaler som sikrer medlemmer full lønn under sykdom.

Mitt første råd til deg er å sjekke om arbeidskontrakten din sier noe om retten til full lønn under sykdom. Hvis kontrakten ikke sier noe om dette, og det heller ikke finnes annet internt regelverk på arbeidsplassen som regulerer det, er det reglene i folketrygdloven som gjelder. Når man jobber i en bedrift uten tariffavtale, er det arbeidsavtalen, lovverket og eventuelle reglementer ved bedriften som regulerer arbeidsforholdet.

Det følger av folketrygdloven at arbeidsgiveren skal betale full lønn i de 16 første dagene av sykefraværet. Etter dette er det NAV som tar over utbetalingen av sykepenger. Sykepenger fra NAV er oppad begrenset til seks ganger grunnbeløpet i folketrygden. Grunnbeløpet er nå på kr 85 245 og justeres 1. mai hvert år. 6G tilsvarer nå 511 470 kr. Det betyr at hvis du tjener mer enn dette, så får du redusert dine sykepengeutbetalinger tilsvarende en grunnlønn på 511 470 kr.

En annen konsekvens er at du ikke har krav på feriepenger av sykepenger som NAV utbetaler. Arbeidsgivere som kun praktiserer vanlig lønn frem til arbeidsgiverperioden er over (de 16 første dagene), trenger altså ikke betale feriepenger etter dette. NAV utbetaler riktignok feriepenger av sykepenger som arbeidstakeren får fra NAV, men dette er begrenset til 48 dager hvert opptjeningsår. Det følger av folketrygdloven § 8-33, jf. § 8-17. Feriepengene utgjør kun 10,2 % av sykepengene fra NAV, mens man som følge av tariffavtalte bestemmelser har krav på 12 % feriepenger av lønnen arbeidsgiveren betaler det første året den ansatte er sykemeldt.

Denne samme begrensningen på 6G gjelder også for foreldrepengeperioden. Videre er det slik at NAV kun betaler ut feriepenger for de 12 første ukene av foreldrepermisjonen. Forhandlingsavdelingen oppfordrer derfor alle medlemmer som jobber i privat sektor, til å sette seg grundig inn i hvilke regler som gjelder på arbeidsplassen før man signerer arbeidskontrakt. Ved lengre sykdomsfravær og foreldrepermisjon kan det vise seg at man taper mye penger hvis retten til full lønn ikke er på plass.

Et viktig element i ethvert arbeidsforhold er lengden på den ukentlige arbeidstiden, og dette skal nedfelles i arbeidsavtalen. Det følger av arbeidsmiljøloven at den daglige og ukentlige arbeidstiden ikke skal overstige 9 timer og 40 timer. Dette inkluderer ikke spisepause. For psykologer som jobber i bedrifter med tariffavtale, er det avtalt en ukentlig arbeidstid på 37,5 timer inkludert spisepause. Det er også vanlig å regulere retten til fleksibel arbeidstid og å avtale noe om retten til å avspasere i arbeidskontrakten.

Det er en vanlig misforståelse at retten til fem ukers ferie følger av ferieloven. Ferieloven gir kun rett til fire uker og en dag ferie, mens det er tariffavtalene som hjemler retten til fem ukers ferie. Derfor må psykologer som ansettes i private bedrifter, fremforhandle retten til fem ukers ferie i forbindelse med ansettelse.

Ved ansettelse må psykologen også undersøke hvordan lønnsforhandlingene foregår i bedriften, og når skal det forhandles om lønnsøkning første gang.

Videre er det viktig å sette seg i inn i hva slags pensjonsordning bedriften har, og hva som er oppsigelsesfristene. Hvis det ikke står noe om slike frister, så følger det av arbeidsmiljøloven at oppsigelsesfristen er en måned. De fleste tariffavtaler har bestemmelser om tre måneders oppsigelsesfrist.

Vårt generelle råd er å få alle disse elementene nedfelt i arbeidskontrakten. Hvis dette følger av vanlig praksis på arbeidsplassen eller det kun henvises til personalthåndbok eller lignende i arbeidskontrakten, så står arbeidsgiveren mye friere til å endre disse rettighetene.

E.E.E.

Teksten sto på trykk første gang i Tidsskrift for Norsk psykologforening, Vol 50, nummer 12, 2013, side

TEKST

Ellen Ekre Engh, Spesialrådgivere i Psykologforeningens forhandlingsavdeling