



Vi er til for dig!

Nyhedsbrev december 2017

REGLER FOR HVORNÅR MEDARBEJDERE KAN HOLDE FRI

Enkelte regler omkring frihed fra arbejde er fastsat ved lov. Oftest afhænger retten til at holde fri dog af, hvad der er aftalt i ansættelseskontrakten, en eventuel personalehåndbog eller en overenskomst, der dækker ansættelsen.

1. maj, grundlovsdag, juleaften og nytårsaften

Mange tror, at alle har ret til at holde fri med løn på følgende datoer:

- 1. maj
- 5. juni (grundlovsdag)
- 24. december (juleaftensdag)
- 31. december (nytårsaftensdag)

Det er ikke korrekt. Disse dage er nemlig ikke helligdage, men ganske almindelige arbejdsdage.

Hvis der ikke foreligger en aftale om betalt frihed på disse datoer, skal medarbejderen derfor møde på arbejde som normalt - hele dagen.

Aftalen om betalt frihed kan fremgå af ansættelseskontrakten, en *personalehåndbog* eller en *overenskomst*, som ansættelsen er omfattet af. Har medarbejderen gennem flere år haft fri med løn efter aftale med arbejdsgiveren, kan der være opstået en kutyme, som giver ret til frihed fremover.

HUSK: Elever med uddannelsesaftale er dækket af Jordbrugsoverenskomsten mellem GLS-A og 3F selvom der ikke er tegnet overenskomst på virksomheden. Elever har ret til fridag den 24. december.

Læge og tandlæge

Medarbejderen har som udgangspunkt ikke krav på fri med løn, når han/hun skal til læge eller tandlæge, fx til regelmæssige undersøgelser, tandeftersyn og lignende.

Fraværet skal så vidt muligt placeres uden for arbejdstiden. Er dette ikke muligt, skal medarbejderen aftale med sin arbejdsgiver, at han/hun holder fri uden løn.

Er der tale om egentlig *sygdom*, gælder der særlige regler.

Sygdom eller ulykke i familien

Medarbejderen har ret til fravær fra arbejde, hvis der er "*tvungende familiemæssige årsager*" i tilfælde af sygdom eller ulykke, herunder *dødsfald* i familien - men ikke *skilsmisse*.

I tilfælde af en sådan force majeure situation, kan arbejdsgiveren ikke nægte ret til fravær. Fraværet er dog uden løn. Det er vigtigt, at medarbejderen straks orienterer sin arbejdsgiver.

Medarbejderen skal desuden kunne bevise, at det er tvingende nødvendigt, at han/hun er fraværende fra arbejde.

Hvis vejret kommer i vejen

Sne eller andre *vejrforhold* som er skyld i, at medarbejderen ikke kan komme på arbejde - eller at han/hun kommer for sent - er for medarbejderens egen regning.

Medarbejderen skal straks orientere sin arbejdsgiver.

Arbejdsgiveren må trække medarbejderen i løn under fraværet, medmindre i aftaler, at han/hun bruger en feriedag eller eventuelle afspadseringstimer.

Medarbejderen har pligt til at gøre alt, hvad han/hun kan, for at møde på arbejde - og så vidt muligt til tiden.



MEDARBEJDER PÅ BARSEL – HVAD GÆLDER?

I de kommende udgaver af PS-nyt, vil vi skrive om emner med relevans for arbejdsgivere med gravide medarbejdere.

Du kender sikkert følelsen; en medarbejder har lige fortalt dig en lykkelig nyhed om, at hun er blevet gravid – eller en mandlig medarbejder har bedt om fædreorlov, fordi hans kone/kæreste snart skal have et barn.

Din første reaktion i situationen er formentlig – ”Hvad skal jeg nu gøre? Skal jeg ansætte en vikar? Hvor længe skal jeg undvære vedkommende?”

DE FOREBYGGENDE GRAVIDITETSUNDERSØGELSER

Den gravide medarbejder har en lovmæssig ret til at tage til forebyggende graviditetsundersøgelser, herunder undersøgelser hos jordemoder og læge.

Hvis medarbejderen er funktionæransat, har medarbejderen ret til at få sin sædvanlige løn under dette fravær.

Er medarbejderen ikke funktionæransat, vil medarbejderens ret til aflønning under fravær grundet forebyggende graviditetsundersøgelser afhænge af indholdet i medarbejderens ansættelseskontrakt, én for ansættelsesforholdet gældende overenskomst og/eller personalehåndbogen.

Uanset indholdet i ovenstående kontrakter, har den gravide medarbejder som minimum krav på at blive aflønnet med barselsdagpengesatsen, når hun tager til de forebyggende graviditetsundersøgelser, og du har ikke mulighed for at få refusion for denne udgift fra det offentlige.

Det bemærkes, at den mandlige medarbejder ikke har en lovmæssig ret til at få fri med løn til at tage med sin gravide kone/kæreste til de forebyggende graviditetsundersøgelser. Eventuel ret hertil skal således være aftalt i ansættelseskontrakten, i én for ansættelsesforholdet gældende overenskomst eller jeres personalehåndbog.

PAS PÅ NÅR DU ARBEJDER I HØJDEN

Siloer, stiger, tage og lofter. Der er mange arbejdsopgaver i kvægbruget, som kræver arbejde i højden. Og det afspejler sig i ulykkesstatistikken.

Vinteren nærmer sig, og måske skal du snart rydde sne på dit tag. Og så er der god grund til at have fokus på sikkerheden.

Et fald på mange meter kan få fatale følger, men også fald fra lavere højder kan give alvorlige skader.

Ifølge statistik fra Arbejdstilsynet over anmeldte arbejdsulykker fra 2008 til 2013 indenfor landbruget, skyldtes 16 pct. af alle registrerede ulykker fald fra lavere niveau. I kvægbruget sker faldulykker især i forbindelse med opgaver i tilknytning til siloer, på tage og lofter samt arbejde på stiger.

Hav altid fokus på fokus på, hvordan I udfører en risikofyldt opgave på en sikkerhedsmæssig forsvarlig måde.

VIDSTE DU AT...
bøden for at have ulovlig udenlandsk arbejdskraft ansat, er op til 20.000 kr. pr. måned du har den pågældende ansat.

 **LandboUngdom**
Kontakt os på telefon 8740 8770