

## Rammer for udlån af pædagoger fra selvejende institutioner til kommunale institutioner i forbindelse med Corona-virus

### Indledning

Det har vist sig, at der er et behov for – efter fælleserklæringen - at skabe klarhed om, hvad der gælder, hvis kommunen får brug for at trække på pædagoger fra selvejende institutioner til løsning af opgaver i kommunalt regi (nødpasning eller andre opgaver).

Denne lille vejledning beskriver, hvad man skal være opmærksom på i forbindelse med udlån af pædagoger fra selvejende institutioner til kommunale institutioner.

### Fælleserklæringen

Af fælleserklæringen fremgår det, at den: *”.... gælder på hele KL’s forhandlingsområde, herunder selvejende institutioner med hvilken kommunen har indgået driftsoverenskomst samt virksomheder som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv. (serviceaftalevirksomheder, som eksempelvis forsyningsvirksomheder, havne mv.) indtil den 31. maj 2020, hvorefter parterne vurderer, om der er behov for forlængelse.”*

### Etabler en udlånsaftale

Når der er behov for at etablere en udlånsaftale, er det med baggrund i, at den selvejende institution er en selvstændig juridisk enhed, som har indgået en aftale om drift med den pågældende kommune. Den selvejende institution er selvstændig arbejdsgiver for de ansatte på institutionen.

Det skal være klart, at de midlertidige ændringer i arbejdsopgaver/-funktioner / arbejdssted primært sker med baggrund i frivillighed, hvor medarbejderne tages med på råd.

Det skal samtidig være klart for medarbejderen, at denne genindtræder fuldt og helt i vilkårene i henhold til sin normale ansættelseskontrakt – ”hovedansættelsesforholdet”, når udlånet ophører.

Udlån af pædagoger fra selvejende institutioner til kommunale institutioner skal håndteres i en udlånsaftale, der overordnet og som minimum skal præcisere følgende (er clearet med KL):

- Hvem har arbejdsgiveransvaret for medarbejderen i udlånsperioden?
- Hvor lang er udlånsperioden?
- Hvor ligger det midlertidige tjenestested og hvilke opgaver skal løses?
- Hvem udøver ledelsesretten over for medarbejderen i udlånsperioden?
- Hvordan afregnes der mellem låner og udlåner?
- Hvilke vilkår gælder for medarbejderen i udlånsperioden (løn og øvrige vilkår)?

I det følgende gives nogle bud på, hvad en udlånsaftale konkret kan indeholde, så der skabes klarhed om ovenstående. Aftale skal som minimum indeholde følgende:

#### *Hvem har arbejdsgiveransvaret?*

- Udlånsaftalen bliver indgået mellem kommunen på den ene side og den selvejende institutions bestyrelse på den anden side. Aftalen præciserer dermed, hvem der bærer ansvaret i tilfælde af, at medarbejderen kommer til skade eller selv har forvoldt skade som led i tjenesten. Hermed skabes der samtidig klarhed om forsikringsforholdene.

#### *Hvor lang er udlånsperioden?*

- Udlånsaftalen skal præcisere udlånsperioden med en klar beskrivelse af start og slutdato. Eksempelvis: Den lokale aftale gælder fra den XX. dato til den XX. dato 2020.

#### *Hvor ligger det midlertidige tjenestested og hvilke opgaver skal løses?*

- Udlånsaftalen skal indeholde en beskrivelse af det midlertidige arbejdssted, arbejdstid, arbejdsfunktioner.

#### *Hvem udøver ledelsesretten over for medarbejderen i udlånsperioden?*

- Udlånsaftalen skal angive, hvem der har instruktionsbeføjelsen, er ansvarlig for arbejdets planlægning og tilrettelæggelse og dermed ansvarlig i henhold til Arbejds miljølovgivningen.
- Det skal fremgå, at det er lederen på det midlertidige arbejdssted, der sikrer information og dialog om eventuelle ændringer i arbejdsopgaver/-funktioner ift. arbejdet med nye opgaver.
- Det skal indgå i udlånsaftalen, at det er leder på det midlertidige arbejdssted, der er ansvarlig for at sikre den nødvendige oplæring og instruktion under hensyn til den enkeltes faglighed i forhold til de opgaver, der skal udføres og med hensyntagen til den ansattes sikkerhed og sundhed.

#### *Hvordan afregnes mellem låner og udlåner?*

- Det er den selvejende institution, som er ansættende virksomhed og er ansvarlig for udstedelse af ansættelsesbevis, udbetaling af løn, feriepenge, sygedagpenge osv. i henhold til gældende lovgivning.
- Låner og udlåner skal aftale vilkår eller en nærmere pris for udlånet.

#### *Hvilke vilkår gælder for medarbejderen i udlånsperioden (løn og øvrige vilkår)?*

- En udlånsaftale bør præcisere, at medarbejderen bibeholder sin nuværende løn inkl. særydelser mv. i henhold til hovedansættelsesforholdet (fast påregnelig løn).
- Der bør i udlånsaftalen indgå en præcisering af om der skal indgås aftaler om ekstra honorering for de midlertidige arbejdsopgaver i forhold til ændrede opgaver, arbejdstider, varsel mv. Der kan aftales supplerende betaling "op til" lønnen for nye funktioner, eller der kan aftales godtgørelse med et konkret time- eller månedligt tillæg.
- Herudover skal det præciseres
  - o At særydelser, herunder evt. overtidsbetaling, opgøres efter den overenskomst, hvor man varetager arbejdsfunktionerne. Aftaler om honorering udformes som "beløb til endelig afregning". Der bør ikke efter krisen henstå hverken opgørelse af honorering eller ikke-afviklet overarbejde.

- At der ydes fuld pension af løn og aftalte tillæg. Uanset arbejdsområde fortsætter pensionsindbetalingen for pædagoger til PBU – Pensionskassen for pædagoger.
  - At anciennitet fra hovedansættelsesforholdet består også ift. det ændrede tjenesteforhold, ligesom optjening af anciennitet fortsætter uændret. Der skal særligt være opmærksomhed på bestemmelserne om fridøgn, hviletid, varsel mv.
- Det skal angives i udlånsaftalen om og hvordan medarbejderen evt. kompenseres for øget transport ift. mellem hjem og ansættelsessted.
  - Det må endeligt præcises, hvorledes de ansatte har adgang til kontakt med den relevante tillidsrepræsentant på overenskomstområdet.

Fagforeningen kan evt. trække på viden fra relevant TR og/eller FTR med henblik på at yde bistand i målet om at opnå gode og klare udlånsaftaler.