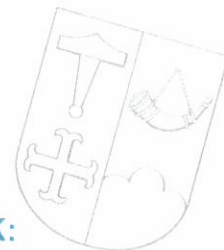


NYHEDSBREV FRA HR

APRIL 2023



OPFORDRING TIL AT AFHOLDE 6. FERIAUGE

Alle medarbejdere opfordres til at afholde 6. ferieuge i det kommende afviklingsår – 1. maj 2023 – 30. april 2024.

Hvis en ansat ønsker 6. ferieuge udbetalt, skal der gives besked til lederen inden 1. oktober 2023.

Der skal udfyldes en skriftlig aftale om udbetalingen.

Findes:

[aftale om udbetaling af ferie fra ferieåret uden aars tal.docx \(live.com\)](#)



SOCIALE MEDIER – FORBUD MOD TIKTOK:

I Ishøj Kommune er der forbud mod at have TikTok installeret på enheder udleveret af Ishøj Kommune.

Fra den 29. marts 2023 må TikTok ikke længere må bruges på computere, telefoner og tablets udleveret af Ishøj kommune.

Beslutningen kommer på baggrund af opfordring fra Center fra Cybersikkerhed. Vi har foretaget en risikovurdering af TikTok som viser, at brugen er forbundet med høj risiko for kompromittering af oplysninger for brugere, borgere og virksomheder.

Forbuddet omfatter kun TikTok. Det er fortsat tilladt at bruge andre sociale medier som f.eks. Facebook og LinkedIn. Det er kommunikationskanaler som Ishøj Kommune bruger aktivt, og som er forbundet med langt færre risici.

Husk at forhandle løn i forbindelse med ansættelse – og læg lønindplaceringsskemaet samt evt. øvrig dokumentation på personalesagen

Vi er stødt ind i flere sager her på det seneste, hvor der af uvisse årsager ikke ligger underskrevne lønindplaceringsskemaer på personalesagerne, og det er et problem, da det er et brud på overenskomsterne, hvis vi ikke kan dokumentere, at vi har forhandlet lønnen med den forhandlingsberettigede organisation.

Det er den ansættende leders ansvar, at der bliver forhandlet løn - og et lønindplaceringsskema med den forhandlingsberettigede organisations underskrift samt dokumentation for uddannelse, erfaring mv. er en forudsætning for at lønteamet kan udbetale løn til medarbejdere – så lad os hjælpes ad med at huske det.

Hvis I er i tvivl om hvordan I udfylder lønindplaceringsskemaet, eller hvem lønnen skal forhandles med, er I velkomne til at kontakte HR-konsulenterne eller lønteamet.

For meget i løn – for lidt i løn

”En arbejdsgiver har pligt til at beregne løn og pensionsbidrag korrekt, og de ansatte har således en rimelig grund til at forvente, at arbejdsgiver lever op til denne pligt.”

(Arbejdsretten november 2022)



Hvis det opdages, at en medarbejder har fået enten for lidt eller for meget i løn, skal fejlen rettes med det samme med virkning for fremtiden. Medarbejderen skal informeres om fejlen og om, at lønudbetalingen vil blive anderledes fremadrettet.

For meget i løn:

Udgangspunktet er, at medarbejderen skal betale den for meget udbetalte løn tilbage, men...

- kun hvis det kan bevises, at medarbejderen vidste, at der blev udbetalt for meget i løn, eller
- hvis det konkret vurderes, at medarbejderen *burde have indset*, at betalingen beroede på en fejl. Her kigger man bl.a. på:
 - Beløbets størrelse
 - Har arbejdsgiver orienteret korrekt om lønnen/hvad er aftalt?
 - Den ansattes forudsætninger
 - Lønsedlen – er den klar og overskuelig?

Frivillig tilbagebetaling:

- Betaling af det fulde beløb på én gang
- Indgå aftale om afdragsordning
- Indgå aftale om modregning i fremtidig løn (husk den faglige organisations accept jf. nedenfor)

KL anbefaler, at man ikke modregner i lønnen - men at man i stedet indgår en skriftlig aftale om tilbagebetaling. Nogle faglige organisationer fastholder, at medarbejdere mindst skal have udbetalt den overeskomstmæssige løn, og at der må ikke udbetales mindre!

Gode råd:

- Jævnlig kontrol af lønningerne
 - får de rette medarbejdere løn?
 - får de den rette løn?

For lidt i løn:

- Hvad er baggrunden for kravet
- Dokumentation for kravet
- Opgørelse af kravet

Der skal ske efterbetaling incl. morarenter.

Som udgangspunkt skal der rettes op 5 år tilbage (som er den generelle forældelsesfrist på lønkrav), men hvis medarbejderen ikke havde kendskab til kravet (eller burde have vidst, at de fik for lidt) vil vi ofte skulle rette op 10 år tilbage. Forældelsesfristen er 3 år på (mora-)renter.

Hertil kommer evt. bod for overenskomstbrud.