

Ansæt eller elev i en tatovørbutik?

Læs dette, før du skriver under

Dansk Tatovør Laug har modtaget flere bekymrende henvendelser og konkrete ansættelseskontrakter fra elever og ansatte tatovører.

Henvendelserne handler blandt andet om:

- Meget lave lønninger.
- Seks arbejdsdage om ugen.
- Uklare regler om overarbejde.
- Brede begrænsninger af medarbejdernes rettigheder.
- Udenlandske tatovører, som først opdager de reelle vilkår, efter at de er flyttet til Danmark.

Denne vejledning gælder elever og tatovører, der er ansat som lønmodtagere - uanset om stillingen kaldes tatovør, medarbejder, elev, lærling, trainee eller apprentice.

Den gælder ikke selvstændige tatovører, gæstetatovører eller personer, der lejer en plads og driver deres egen virksomhed.

DTL yder ikke juridisk rådgivning og kan ikke afgøre, om en konkret kontrakt er lovlig. Formålet er at gøre opmærksom på de faldgruber, vi reelt ser i branchen.

At det står i kontrakten, gør det ikke nødvendigvis lovligt

DTL har blandt andet set kontrakter, hvor:

- Medarbejderen forbydes at tale om sin løn.
- Arbejdstiden kan ændres løbende uden et klart ugentligt timetal.
- Medarbejderen forventes at arbejde ud over den normale arbejdstid uden tydelige regler om betaling eller afspadsering.
- Alt andet lønnet arbejde forbydes uden arbejdsgiverens tilladelse.
- Virksomheden kræver meget omfattende rettigheder til medarbejderens designs, billeder og videoer - også efter ansættelsens ophør.
- Medarbejderen kaldes "apprentice", uden at der fremgår nogen konkret oplæringsplan eller afslutning på elevperioden.
- Det blot fastslås, at Funktionærloven ikke gælder.

Nogle af disse vilkår kan være ugyldige eller umulige at håndhæve, selvom medarbejderen har skrevet under.

Det skal stå tydeligt i kontrakten

En ansættelseskontrakt skal blandt andet give klare oplysninger om:

- Arbejdsgiverens navn og adresse.
- Arbejdsstedet.
- Din stilling og dine arbejdsopgaver.
- Ansættelsens begyndelse og eventuelle varighed.
- Prøvetid og opsigelsesvarsler.
- Løn, tillæg, pension, provision og andre løndelev.
- Den præcise termin for lønudbetaling.
- Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
- Regler om overarbejde, betaling og afspadsering.
- Regler om vagtændringer og varsel, hvis arbejdstiden varierer.
- Ferie og andet fravær med løn.
- Eventuel oplæring eller uddannelse, som arbejdsgiveren tilbyder.

En formulering som:

"Lønperioden går fra den 21. til den 20."

fortæller eksempelvis ikke nødvendigvis, hvilken dato pengene bliver udbetalt.

Få den præcise udbetalingsdato på skrift.

Du må tale om din egen løn

En arbejdsgiver kan ikke gyldigt forbyde en medarbejder at fortælle andre om sin egen løn.

En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold til enhver og må ikke udsættes for ugunstig behandling, fordi vedkommende har gjort det.

En kontraktbestemmelse som:

"The employee must not talk about the salary with other employees."

bør derfor være et meget tydeligt advarselstegn.

Arbejdstid og overarbejde skal være gennemskueligt

Seks arbejdsdage i en enkelt uge er ikke automatisk ulovligt. Men arbejdstiden skal samlet overholde reglerne, og kontrakten skal forklare, hvad der er normal arbejdstid, og hvad der sker, når arbejdet trækker ud.

Arbejdsgiveren skal registrere de ansattes faktiske arbejdstid. Formålet er blandt andet at kunne kontrollere:

- Den maksimale ugentlige arbejdstid.
- Hvileperioder.
- Ugentlige fridøgn.

Den gennemsnitlige arbejdstid må som udgangspunkt ikke overstige 48 timer om ugen inklusive overarbejde.

Ansatte skal normalt have mindst 11 timers sammenhængende hvile inden for hvert døgn samt et ugentligt fridøgn.

Spørg derfor altid:

- Er pauserne betalte?
- Hvor mange timer forventes jeg at være i butikken?
- Hvad sker der, hvis en tatovering tager længere tid end planlagt?
- Betales overarbejde, eller gives der afspadsering?
- Hvor meget varsel får jeg ved ændringer i arbejdsplanen?

Gem også dine egne oplysninger om mødetider, sluttider og fridage.

En meget lav løn er ikke automatisk ulovlig

Danmark har ikke en generel lovbestemt mindsteløn. Lønnen aftales normalt mellem arbejdsgiveren og medarbejderen eller gennem en overenskomst.

Det betyder ikke, at man ukritisk bør acceptere enhver løn.

Regn altid ud, hvad lønnen reelt svarer til pr. arbejdstime, når alle arbejdsopgaver tælles med, herunder:

- Arbejdsdage i butikken.
- Rengøring.
- Tegnetid.
- Kundekontakt.
- Møder.
- Eventuelt overarbejde.

Lønnen, lønperioden, udbetalingsdatoen og eventuelle provisionsvilkår skal være tydelige.

Få også skrevet ned, hvad der sker ved:

- Kundeafbud.

- Reklamationer.
- Gratis rettelser.
- Kunder, som butikken selv skaffer.

Er du reelt elev - eller blot billigt ansat?

Ordet "apprentice" eller "lærling" er ikke i sig selv en forklaring på, hvorfor en medarbejder skal have lavere løn eller dårligere vilkår.

Bed om en konkret oplæringsplan, der beskriver:

- Hvem der har ansvaret for din oplæring.
- Hvad du konkret skal lære.
- Hvor længe oplæringsperioden varer.
- Hvordan din udvikling vurderes.
- Hvornår og efter hvilke kriterier du ikke længere betragtes som elev.
- Hvordan lønnen udvikler sig under forløbet.

En formel elev eller lærling under en dansk erhvervsuddannelse skal have en uddannelsesaftale med en godkendt virksomhed. Aftalen skal være knyttet til en skole og den konkrete uddannelse.

Er du ikke en del af en sådan uddannelsesordning, bør du få afklaret, hvad betegnelsen "elev" eller "apprentice" juridisk og praktisk betyder i netop din ansættelse.

Pas på brede forbud mod andet arbejde

En arbejdsgiver må som udgangspunkt ikke forhindre en medarbejder i at have et andet job, hvis medarbejderen fortsat kan passe den aftalte arbejdsplan.

Der kan være saglige undtagelser, eksempelvis hensyn til:

- Sundhed og sikkerhed.
- Forretningshemmeligheder.
- Reelle interessekonflikter.

Et generelt krav om, at intet andet betalt arbejde må udføres uden skriftlig tilladelse, bør dog undersøges nærmere.

Kunde- og konkurrenceklausuler har strenge krav

En kontrakt kan ikke uden videre forbyde en tidligere medarbejder at:

- Arbejde i andre tatovørbutikker.
- Starte selvstændig virksomhed.
- Have kontakt med kunder efter fratrædelsen.

Konkurrence- og kunde-klausuler skal opfylde en række lovkrav, herunder krav til:

- Medarbejderens stilling.
- Skriftlig begrundelse.
- Klausulens varighed.
- Økonomisk kompensation.

Få altid den slags klausuler vurderet juridisk, før du skriver under.

Hvem ejer dine designs, billeder og videoer?

Læs kontrakten meget grundigt, hvis den giver virksomheden rettigheder til:

- Dine originale designs.
- Tegninger lavet før ansættelsen.
- Billeder af dine tatoveringer.
- Dit navn, ansigt eller din profil.
- Videoer og opslag fra dine sociale medier.
- Materiale, som virksomheden vil bruge efter din fratrædelse.

Få præciseret:

- Præcis hvilket materiale aftalen omfatter.
- Hvor materialet må bruges.
- Hvor længe det må bruges.
- Om du fortsat må anvende billederne i din egen portfolio.

Meget brede og uigenkaldelige overdragelser bør gennemgås af en jurist.

Funktionærloven kan ikke nødvendigvis skrives væk

Om en medarbejder er omfattet af Funktionærloven, afgøres ikke alene af en sætning i kontrakten.

Det afhænger blandt andet af:

- De faktiske arbejdsopgaver.
- Arbejdstiden.
- Måden, arbejdet udføres på.

Hvis medarbejderen reelt er omfattet af loven, kan dens beskyttelse som udgangspunkt ikke fraviges til skade for medarbejderen.

Om en konkret ansat tatovør er funktionær, kræver dog en individuel arbejdsretlig vurdering.

Husk ferie og ferietillæg

Alle lønmodtagere optjener ferie. Der gælder forskellige ordninger, afhængigt af om man har ferie med løn eller ferie med feriepenge.

Har du ret til ferie med løn, har du som udgangspunkt også ret til et ferietillæg på 1 procent.

Kontrakten bør derfor ikke blot skrive "fem ugers ferie", men tydeligt forklare:

- Hvordan ferien optjenes.
- Hvordan ferien betales.
- Hvordan og hvornår ferien varsles.

Udenlandske medarbejdere har også rettigheder

Udenlandske medarbejdere har som udgangspunkt de samme rettigheder og forpligtelser som danske medarbejdere og skal behandles på lige fod med ansatte i tilsvarende stillinger.

Flytter du til Danmark for at arbejde, bør du derfor:

- Få kontrakten, inden du rejser.
- Få den oversat til et sprog, du forstår.
- Få alle løfter om løn, bolig, arbejdstid og oplæring på skrift.
- Undersøge, hvornår den første løn udbetales.
- Have penge til bolig, transport og mad, indtil lønnen faktisk står på kontoen.
- Undgå at gøre dig helt afhængig af arbejdsgiveren for både bolig, indkomst og ophold.

Mundtlige løfter kan være meget vanskelige at dokumentere senere.

Er du allerede ansat og oplever problemer?

Gem altid:

- Din kontrakt og alle tillæg.
- Vagtplaner og oplysninger om dine faktiske arbejdstider.
- Lønsedler og dokumentation for bankoverførsler.
- Beskeder og e-mails.
- Mundtlige ændringer, som du efterfølgende bekræfter skriftligt.
- Dokumentation for overarbejde, ferie, sygdom og manglende løn.
- Kopier af materiale, du selv har produceret.

Underskriv ikke nye tillæg eller ændringer under pres. Få dem gennemgået først.

En fagforening, advokat eller retshjælp kan vurdere selve kontrakten og eventuelle økonomiske krav.

Arbejdstilsynet kan kontaktes om blandt andet arbejdsmiljø, hvileperioder og fridøgn. Udenlandske medarbejdere kan desuden finde officiel information på engelsk gennem Workindenmark.

DTL kan hjælpe med generel branchevejledning, men er ikke en fagforening og kan ikke føre den enkelte medarbejders ansættelsessag.

Ordentlige arbejdsforhold er også en del af en professionel branche

En professionel tatoveringsbranche kræver ikke kun høj faglighed og sikker hygiejne.

Den kræver også tydelige kontrakter og ordentlige arbejdsforhold.

Denne artikel indeholder generel information og kan ikke erstatte konkret juridisk rådgivning.

TYDELIGE KONTRAKTER. ORDENTLIGE ARBEJDSFORHOLD.