

Fra: [Lene Holst Holmgård](#)
Til: [Gorm Gunnarsen \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Borgmesteren for BUF; Klaus Mygind \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Knud Holt Nielsen \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Laura Rosenvinge \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Sofie Seidenfaden \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Tommy Petersen \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Anna Maria Hede Christensen \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Helle Bonnesen \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Jens-Kristian Lütken \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Borgmesteren SOF; Annika Smith; Caroline Stage \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Charlotte Lund \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Jakob Hougaard \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Julie Frølich \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Karen Melchior \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Karina Vestergård Madsen \(Borgerrepræsentationen\)](#); [Kåre Traberg Smidt](#)
Emne: Vedr. Sputniks overenskomst og sag i Arbejdsretten
Dato: 23. november 2018 13:16:40
Vedhæftede filer: [Mail til politikerne i BUU og SOU om Sputniks overenskomst 23.11.18.pdf](#)
[Notat om social dumping Advokat Nicholas Symes.pdf](#)
[Notat om valg af selskabsform Advokat Nicholas Symes.pdf](#)
[Lønninger for medarbejdere med læreruddannelse 2018.pdf](#)

Kære udvalgsmedlemmer

Vi lovede at vende tilbage, hvis der var nyt i sagen om Sputniks overenskomst. Det er der nu, og vi håber derfor, I vil læse vedhæftede brev med bilag.

Mailen består af følgende:

- Mail til udvalget
- Notat om social dumping
- Notat om valg af selskabsform
- Sputniks lønninger for læreruddannede

Hvis I ønsker noget uddybet, stiller vi os naturligvis til rådighed.

Rigtigt god weekend.

Med venlig hilsen

Lene Holst Holmgård

Leder/Kommunikationsansvarlig

Sputnik

Svanevej 22, 3. sal

2400 København NV

Tlf.: 41 78 31 01

Mail: lh@skolensputnik.dk

Web: www.skolensputnik.dk





23.11.18

Overenskomst

Kære BUU og SOU

Vi har tidligere skrevet til jer vedr. den blokade som Danmarks Lærerforening (DLF) og Lærernes Centralorganisation (LC) har lavet mod Sputniks dagbehandlings- og STU afdelinger.

Sagen kommer som tidligere nævnt for arbejdsretten d. 12.12.2018, hvor det afgøres, om DLF/LCs blokade er lovlige.

Vi vil gerne gentage, at vi har en landsdækkende overenskomst med Socialpædagogernes Landsforening (SL), som organiserer dagbehandlingsområdet. Overenskomsten, som vi har tiltrådt, er skræddersyet til private dagbehandlingstilbud og den måde, vi arbejder på, nemlig med en integreret indsats over for det enkelte barn/den enkelte unge, hvor der både indgår behandling, socialpædagogik og undervisning.

Vi lovede at vende tilbage, hvis der er ny udvikling i sagen, og derfor skriver vi nu.

DLF har nu valgt, inden Arbejdsretten har talt og imod Arbejdsrettens anbefaling, at iværksætte en aktion, hvor de fra mandag d. 26.11 møder op ved udvalgte afdelinger for at tale med vores medarbejdere.

Vedr. udtalelser fra KLF

Københavns Lærerforening (KLF) har ved flere lejligheder udtalt, at vores overenskomst med SL ikke dækker undervisningsdelen. Det kan give et fejlagtigt indtryk af, at vi ikke har en overenskomst for de læreruddannede i vores organisation. Dette er usandt, og vi opfatter det som vildledende.

Vores overenskomst med SL dækker alt pædagogisk personale, uanset uddannelsesbaggrund. Det har været vigtigt for os at indgå en overenskomst, der ikke splitter den integrerede indsats, som vores faglighed hviler på. Hos SL har vi fundet en overenskomst, der ikke splitter, men samler. I parentes skal det bemærkes, at DLF og LC har afvist at indgå en overenskomst, der dækker *alt* pædagogisk personale.

Udokumenterede beskyldninger om løn- og social dumping

LC/DLF har flere gange i forskellige forbindelser kædet Sputnik sammen med begrebet social dumping,

Det vil vi gerne tage kraftigt afstand fra. DLF/LC har intet som helst juridisk belæg for at blive ved med, helt udokumenteret, at kæde Sputnik sammen med social dumping.

Der er klare definitioner af, hvad begrebet dækker. Advokat Nicholas Symes, Nordic Law Group, har undersøgt forholdene i Sputnik mhp., om der foregår social dumping som påstået af LC/DLF. Vi medsender her hans konklusioner.

Da det i imidlertid er en påstand, som LC/DLF bliver ved med at komme med, vil vi gerne fremlægge de løn- og ansættelsesforhold, som er gældende i Sputnik.

I kan se dette i vedhæftede mail. Gennemsnittet for alle fire løntrin for en læreruddannet i Sputnik er 42.120,01 kr. inkl. fuldt arbejdsgiverbetalt pension, særlig opsparing og feriegodtgørelse. Ca. 40 % af Sputniks læreruddannede er på trin 4 og oppebærer således en løn på 45.468,64 kr. om måneden.

Gennemsigtighed i regnskaber

Vi er klar over, at LC/DLF også har gjort opmærksom på, at Sputnik har en omfattende selskabskonstruktion. Vi er lidt forundrede over sammenhængen mellem at gøre andre opmærksom på Sputniks selskabskonstruktion og deres eget ønske om at tegne overenskomst med Sputnik.

Vores nuværende selskabskonstruktion er udarbejdet efter en god og konstruktiv dialog med Københavns Kommune tilbage i 2013.

Her blev vi forelagt nogle krav og ønsker fra KK's side bl.a. i forhold til gennemsigtighed, hvilket vi efterfølgende har rettet konstruktionen til efter. Vi er i dag oprettet som et ApS, hvilket betyder fuld gennemsigtighed i regnskaber.

Ved valg af anpartsselskabsformen er der lagt afgørende vægt på transparens og lovfastsat ansvars-norm. Valget af anpartsselskabsformen blev anerkendt af Københavns Kommune som værende bedst egnede ved mødet mellem Sputnik og Københavns Kommune i 2013.

Denne selskabskonstruktion giver til forskel fra enkeltmandsvirksomheder, interessentskaber (I/S), erhvervsdrivende fonde (E/F) og diverse hybridselskaber, fuld transparens for så vidt:

- Regnskabsforhold (årsregnskabsår, udbyttepolitik, revidering og årsrapport indeholdende oplysninger om væsentlige nøgletal, f.eks. egenkapital og soliditet, samt tidsfrister for indlevering af årsrapport og skatteangivelser)
- Vedtægtsforhold og generalforsamlinger
- Ledelse
- Revision
- Ejerskab, legalt og reelt.

Se i øvrigt advokaterklæring fra Nicholas Symes, der bistod KK og Sputnik i gennemgangen af selskabskonstruktionen.

Hvad er næste skridt?

Sputnik har indgivet en klage til Arbejdsretten over den blokade, DLF har sat i værk for Sputniks dagbehandlings- og STU-tilbud. Vi har ikke noget ønske om at optrappe, men følger de almindelige procedurer og muligheder, der er, når man er blokeret.

Arbejdsretten skal d. 12.december afgøre, om LC/DLFs blokade er lovlig. Sputnik og SL mener som nævnt, at den overenskomst, vi allerede har med SL, er dækkende og er den rette overenskomst.

Det skal bemærkes, at denne konflikt ikke kommer fra medarbejderne i Sputnik. Medarbejderne er generelt glade for deres arbejde og har valgt det til, frem for andre jobs.

Kontakt os, hvis I ønsker uddybning

Vi vil gerne endnu engang understrege, at sagens forløb ikke har betydning for den indsats, som leveres i vores tilbud. Som væsentlige samarbejdspartnere ønsker vi blot at holde jer løbende orienteret for at undgå eventuelle misforståelser.

Hvis I ønsker noget uddybet, enten som samlet udvalg eller som udvalgsmedlemmer, stiller vi os naturligvis til rådighed.

Venlig hilsen

Allan Laursen
Adm. Direktør
Tlf. 20 81 80 01





Sputnik

NOTAT OM SOCIAL DUMPING

Nordic Law Group ApS
Pilestræde 45, 5th fl.
DK-1112 Copenhagen
Denmark
Phone: (+45) 7026 7321
www.nordiclawgroup.com
CVR (VAT no) 28983204

Advokat Nicholas Symes (H)
ns@nordiclawgroup.com

J.nr. 202092

Dato: 22. november 2018

Jeg har ved min gennemgang af Sputniks løn- og ansættelsesforhold kunne konstatere, at der ikke foreligger social dumping.

Konklusionen er baseret på følgende:

Sputnik er fra en enkel fagforening blevet mødt med direkte og offentlige udtalelser om, at Sputnik udøver social dumping.

Social dumping er et fast defineret begreb, og min undersøgelse har omfattet at holde Sputniks løn- og ansættelsesvilkår op mod dette faste definerede begreb.

Det bemærkes således, at med aftale om finansloven for 2012, blev der nedsat et tværministerielt udvalg om modvirkning af social dumping. Udvalget udarbejdede på baggrund af dette kommissorium ”Rapport fra Udvalget om modvirkning af social dumping” (2012), og som kom frem til følgende definition af begrebet ”social dumping”:

Begrebet social dumping betegner normalt forhold, hvor udenlandske lønmodtagere har løn- og arbejdsvilkår under sædvanligt dansk niveau. Herved forstås vilkår, som svarer til relevant overenskomst for det pågældende faglige område. Social dumping henviser også til situationer på arbejdsmarkedet, hvor udenlandske virksomheder opererer i Danmark uden at overholde danske love og regler om fx SKAT, arbejdsmiljø, social sikring samt opholds- og arbejdstilladelser. (rapporten kap. 4, og sammenfattet s. 14)

Begrebsmæssigt arbejdes der med juridiske målbare situationer, f.eks. overtrædelse af lovgivning, og normativt, f.eks. løn og arbejdsvilkår, der ligger under de relevante overenskomster.

Anklage om social dumping baseret på en subjektiv opfattelse, f.eks. et udsagn om, ”*at man mener, at løn og ansættelsesvilkår er for ringe*”, uden at der er tale om lovovertrædelse eller ansættelse på vilkår, der er ringere end overenskomst, er i realiteten et udsagn med en 0-værdi og retorisk uvederhæftigt. Det svarer til at kalde nogen bedrager, men ikke møttet på én, der har begået bedrageri, men blot et udsagn, fordi man ikke bryder sig om vedkommende. Det er et udsagn, der i sig selv ikke giver mening; andet end en mishagsytring.

Løn- og ansættelsesforholdene i Sputnik er allerede reguleret ved overenskomst, og det er min umiddelbare opfattelse, at overenskomsten efterleveres. Det er videre min vurdering, at lovgivning overholdes.

Ud fra en juridisk tilgang har Sputnik derfor ikke begået social dumping.

Dertil kommer, at når der indgås aftaler med kommuner, er der i overensstemmelse med udbudslovens § 137, stk. 1, nr. 1, jf. bilag X til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU af 26. februar 2014 om offentlige udbud er fast indarbejdet arbejdsklausuler ved udbud, hvori det skal erklæres, at Sputnik ikke indgår i social dumping. Disse arbejdsklausuler henviser til bestemmelserne i ILO-konvention nr. 94 om arbejdsklausuler i offentlige kontrakter. Således skal en kommune sikre sig, at Sputnik tilsikrer arbejdere løn (herunder særlige ydelser), arbejdstid og andre arbejdsvilkår, som ikke er mindre gunstige end dem, der i henhold til en gældende kollektiv overenskomst, voldgiftskendelse, nationale love eller administrative forskrifter, der gælder for arbejde af samme art inden for vedkommende fag eller industri på den egn, hvor arbejdet udføres. Der skal som sammenligningsgrundlag anvendes en kollektiv overenskomst, der er repræsentativ for, hvad der i øvrigt gælder i Danmark i den pågældende sektor.

Det betyder helt enkelt, at *såfremt* Sputnik var i markedet med social dumping, ville de ikke kunne tildeles offentlige kontrakter. Sputnik har fået tildelt offentlige kontrakter efter at den offentlige udbyder kommune ”X”, har kontrolleret, at der ikke foreligger social dumping. Der er dermed tale om, at der tillige foreligger fortløbende kontrol af spørgsmålet om social dumping, og at det indtil videre har vist, at der ikke foreligger social dumping.

Social dumping kan derfor afvises.

København den 22. november 2018

Nicholas Symes
Advokat



Nordic Law Group ApS
Pilestræde 45, 5th fl.
DK-1112 Copenhagen
Denmark
Phone: (+45) 7026 7321
www.nordiclawgroup.com
CVR (VAT no) 28983204

Advokat Nicholas Symes (H)
ns@nordiclawgroup.com

J.nr. 202092

Dato: 22. november 2018

SPUTNIK

NOTAT OM VALG AF SELSKABSKONSTRUKTION

Jeg er som advokat blevet anmodet om at redegøre for Sputniks valg af anpartsselskabsform, og konklusionen herpå var;

- valg af en konstruktion, der generelt nyder størst tillid og troværdighed
- valg af en konstruktion, hvor der er størst mulig transparens ift. økonomi, ledelse og ejerskab
- valg af en konstruktion, der indgår i de fleste love og reguleringer, som Sputnik er underlagt, f.eks. udbudsloven, socialsikringsloven, bekendtgørelse om tilbudsportalen m.fl.
- valg af konstruktion, som flest kender til, og som er lovreguleret.

Valget af anpartsselskabsformen blev tillige anerkendt af Københavns Kommune som værende bedst egnede ved møde mellem Sputnik og Københavns Kommune i 2013.

Konklusionen er baseret på følgende:

Sputnik er særligt tilrettelagte dagbehandlings- og ungdomsuddannelser for unge med særlige behov, og hvor det typiske billede er, at disse unge ikke kan eller kun vil have store besværligheder ved at indgå i det almindelige folkeskole og uddannelsessystem.

Sputniks økonomi er i meget vid udstrækning baseret på offentlig økonomi, således at elevens hjemkommune betaler for elevens behandling.

Særligt tilrettelagt undervisning er en offentlig opgave, der i dette tilfælde, bliver løst af et privat udbud. Når dette sker, skal kommunen fortsat have en høj grad af styring på økonomien i opgaveløsningen. Kommunestyreloven siger intet om detailgraden i økonomistyring i de private udbud, men som en tommelfingerregel skal det svare til, at kommunen selv løser opgaven.

Det betyder grundlæggende, at foruden budgetter og regnskaber, som skal leve op til de krav, der er stillet i socialtilsynsloven og bekendtgørelse om tilbudsportalen, skal der tillige være en høj grad af transparens i de private tilbud.

Ved valg af selskabskonstruktion blev der lagt afgørende vægt på transparens og lovfastsat ansvarsnorm. Ud fra disse to parametre blev anpartsselskab (ApS) anset som værende det mest egnede. Denne selskabskonstruktion giver til forskel fra enkeltmandsvirksomheder, interessentskaber (I/S), erhvervsdrivende fonde (E/F) og diverse hybridselskaber, fuld transparens for så vidt;

- Regnskabsforhold (årsregnskabsår, udbyttepolitik, revidering og årsrapport indeholdende oplysninger om væsentlige nøgletal, f.eks. egenkapital og soliditet, samt tidsfrister for indlevering af årsrapport og skatteangivelser)
- Vedtægtsforhold og generalforsamlinger
- Ledelse
- Revision
- Ejerskab, legalt og reelt.

Ved at have en høj grad af transparens, modvirkes derved nepotisme, interessekonflikter og skjult økonomi.

Valget af anpartsselskabsformen indplacerede tillige det private udbud i lovfastsatte rammer, *prima facie* selskabsloven, og således at selskabets styringsform er lovfastsat med en generalforsamling, bestyrelse og direktion, herunder disses pligter; dels ved en positiv beskrivelse (hvad de skal), og dels negativt afgrænset med ansvar og erstatningsansvar ("hvis de ikke opfylder deres pligter").

Den lovregulering, der er gældende anpartsselskaber, selskabsloven, er let tilgængelig, og er som den absolut ledende selskabsform righoldigt beskrevet i den juridiske litteratur. Derved er det let at skaffe sig adgang til oplysninger om de retlige rammer om selskabsformen ApS.

Enkeltmandsvirksomheder og interessentskaber er ikke selskabsretligt lovregulerede, og derfor kan være svært af gennemskue disse pligtforhold. Hvad der svarer til vedtægter i et ApS, kan således eksempelvis ændres vilkårligt og fra dag til dag i et interessentskab. Her er de retlige rammer aftalebaseret, og i øvrigt ikke særligt omfattende beskrevet i lov eller litteratur.

Sputniks overvejelser om valg af anpartsselskabsformen, svarer i vidt omfang til de samme overvejelser, der ligger bag lov om registrerede socialøkonomiske virksomheder. Her er bl.a. enkeltmandsvirksomheder udelukket, og for andre virksomhedsformer end A/S, ApS og IVS gælder, at der skal være vedtægter m.m., der svarer til disse selskabsformer. Lovgivningsmæssigt siger man mao. Hvis man ikke er et A/S eller et ApS, så skal man ligne dem mest muligt. Og dette med god grund, da man fra lovgivers sider ønsker en høj grad af modelkoncept i selskabsformen, og at denne netop skal være tæt op ad A/S'erne eller ApS'erne

Endelig var det et afgørende element, at anpartsselskabsformen er et almenkendt koncept og som ligger længst væk fra de såkaldte odiøse koncepter (jf. bl.a. Fode & Munck; valg af selskabsform, Karnov, 3.udg. s. 42-43).

København den 22. november 2018

Nicholas Symes
advokat

Lønninger for medarbejdere med læreruddannelse

Medarbejderne indplaceres på løntrin efter anciennitet.

| Lønramme pr. 1.1.2019 | Trin 1 | Trin 2 | Trin 3 | Trin 4 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Månedsløn | 31.722,71 | 34.199,36 | 36.082,43 | 37.712,92 |
| 17,3 % pension (fuld arbejdsgiverbetalt) 2,0 % Særlig opsparing 1 % Feriegodtgørelse I alt 20,3 % 100 kr. i telefonpenge | | | | |
| Månedsløn: | 31.722,71 | 34.199,36 | 36.082,43 | 37.712,92 |
| Inkl. pension, særlig opsparing m.m. | 38.262,42 | 41.241,83 | 43.507,16 | 45.468,64 |

Gennemsnit på alle 4 trin (forudsat, at der er lige mange medarbejdere på hvert løntrin) = 42.120,01 kr.

Reelt gennemsnit (20 % medarbejdere på trin 1, 20 % medarbejdere på trin 2, 20 % medarbejdere på trin 3 og 40 % medarbejdere på trin 4): 42.789,74 kr.

Løn- og ansættelsesforhold

Alle ansatte i Sputnik, på nær timelønnede vikarer (under 8 timer) og studerende i lønnet praktik, er ansat efter funktionærloven.

Pension

Læreruddannede får 17,3 % fuldt arbejdsgiverbetalt pension.

Koloniophold m.m. Hvis du deltager i koloniophold og ture på en weekenddag (f.eks. udrejse på en søndag), får du tilsvarende en fridag. Koloniophold og ferierejser på tre hverdage eller mere udløser desuden en ekstra fridag. Herudover får du et engangstillæg, kaldet kolonitillæg, på 400 kr. pr døgn du er afsted. Fridagene afholdes efter aftale med din leder. Kolonitillægget udbetales på din lønseddel i den følgende måned.

Ferie fridage

Medarbejdere tildeles 5 FF dage om året efter 9 måneders ansættelse.

Barns første sygedag

Barns første sygedag er arbejdsgiverbetalt. Vi har en forventning om, at børns sygedage deles ligeligt mellem forældrene. Barns første sygedag skal være foreneligt med, at arbejdet i den enkelte afdeling kan gennemføres på forsvarlig vis.

Omsorgsdage

Omsorgsdage er dage, hvor forældre drager omsorg for deres børn. Omsorgsdage skal planlægges sammen med din lokale leder og skal være forenelige med, at arbejdet kan gennemføres på forsvarlig vis. Derfor er det vigtigt, at man aftaler omsorgsdagene i god tid.

Medarbejdere med børn har mulighed for at tage to omsorgsdage pr. år til og med det kalenderår, hvor barnet fylder syv år.

Andre fraværsårsager

Dødsfald og begravelse: I Sputnik har man ret til en fridag i forbindelse med dødsfald og begravelse i den nære familie, dvs. søskende, forældre eller børn. Vi tillader tjenestefrihed uden løn, hvis der er behov for flere dage.

Flytning Når du har været ansat i Sputnik i seks måneder eller mere, har du ret til én fridag i forbindelse med flytning hvert andet år. Indtil de seks måneder kan du bede om fri, men du skal selv betale for flyttedagen.

Barsel

Gravide går i Sputnik på barselsorlov otte uger før fødslen. Herudover følger Sputnik de generelle barselsregler, som du kan finde på www.borger.dk.

Som mor kan du få fuld løn under barsel i op til 26 uger (+ de 8 uger før fødslen). Som far eller medforælder kan du få fuld løn under barsel i op til 14 uger. En forudsætning for at få fuld løn under barsel er, at Sputnik modtager dagpengerefusion fra kommunen.

Ekstra pensionsbidrag

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Samlet bidrag kr. pr. md 2.040,00 fordelt på Arbejdsgiverbidrag kr. 1.360,00 pr. md

Arbejdstagerbidrag kr. 680,00 pr. md

Efteruddannelse

Medarbejderne tilbydes introkursus samt ved behov kursus i diagnoseforståelse. Alle medarbejdere tilbydes desuden 1-årig systemisk-narrativ efteruddannelse. Hertil kan komme mulighed for øvrige kurser, deltagelse i konferencer o.l. efter individuel aftale.

Stressberedskab

Vi har et aktivt stressberedskab i samarbejde med Lis Lyngbjerg, indehaver af stressbarometer.dk.

Sundhedsforsikring

Medarbejderne tilbydes sundhedsforsikring efter 9 mdr. ansættelse. En del af sundhedsforsikringen er arbejdsgiverbetalt, mens en del er egenbetaling. Det er valgfrit, om man vil indgå i sundhedsforsikringen.