

CIRKULÆRE

2023

Cirkulære om

Ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten

Cirkulære af 7. september 2023

Medst.nr. 020-23

J.nr. 2023-168

Cirkulære om ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten

(Til samtlige ministerier mv.)

1. Med cirkulære nr. 9090 af 12. februar 2016 udsendte Finansministeriet en skabelon til ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten.
2. Finansministeriet og centralorganisationerne har herefter den 27. juni 2023 indgået aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet. Aftalen afløser aftalen af 29. maj 2002 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.
3. De nye regler gælder for medarbejdere, hvor den forudbestemte arbejdstid og/eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på 4 uger. De nye regler gælder også for medarbejdere, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde arbejde før ansættelsesforholdets begyndelse, fx tilkaldevikarer.
4. Som en konsekvens af de nye regler, opdateres skabelonen med en række nye oplysninger. Skabelonen er vedlagt som bilag til dette cirkulære.
5. Skabelonen gør som hidtil ikke udtømmende op med alle forhold, der kan være relevante for det enkelte ansættelsesforhold. Der kan derfor være behov for at supplere med yderligere væsentlige vilkår, som gælder i det konkrete tilfælde, fx i tilfælde af, at den ansattes arbejdsmønster er helt eller overvejende uforudsigeligt, og hvor en række yderligere forhold skal fremgå af ansættelsesbrevet, jf. § 2, stk. 1, nr. 11, i aftalen af 27. juni 2023.

Skabelonen findes tillige på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens hjemmeside www.medst.dk.

6. Dette cirkulære træder i kraft den 7. september 2023. Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære nr. 9090 af 12. februar 2016 (Modst. nr. 004-16).

Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Den 7. september 2023

Kirsten Weber Olsen

Skabelon til ansættelsesbrev

Ansættelsesbrev

For overenskomstansatte i staten, hvor den forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt tre timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, jf. aftale af 27. juni 2023 mellem Finansministeriet og CFU om arbejdsgiverens pligt til at underrette den ansatte om vilkårene for ansættelsesforholdet og lov nr. 501 af 16. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

1. Undertegnede ansættelsesmyndighed

Navn

Adresse og telefon

2. Ansætter hermed

Medarbejderens fulde navn

Adresse

Cpr. nr.

Telefon

Angiv ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt

som

Angiv stillingsbetegnelse eller beskrivelse af arbejdet

I henhold til overenskomsten/fællesoverenskomsten mellem Finansministeriet/ _____

og _____

samt organisationsaftalen mellem Finansministeriet/ _____

og _____

om _____

3. Arbejdstid

Arbejdstiden er indtil videre aftalt til (gennemsnitlig) _____ timer pr. uge

- Medarbejderen har pligt til over-/merarbejde
- Medarbejderen honoreres for over-/merarbejde, jf. bestemmelserne i den relevante overenskomst
- Medarbejderen er omfattet af regler om fastsættelse af engangsvederlag, hvor honorering af et merarbejde eventuelt kan indgå

4. Ansættelsesområde

Ansættelsesområdet er

5. Arbejdssted

- Arbejdssted indtil videre
-

- Skiftende arbejdssteder
-

Angiv fast arbejdssted eller hovedarbejdssted

- Evt. distriktsansættelse
-

Angiv distrikt

- Medarbejderen kan frit bestemme arbejdssted

6. Løn og tillæg

A. Månedslønnede

Løn og evt. tillæg (ekskl. Pensionsbidrag) på ansættelsestidspunktet _____ kr. pr. måned

B. Timelønnede

Løn og evt. tillæg (ekskl. Pensionsbidrag) på ansættelsestidspunktet _____ kr. pr. time

For timelønnede angives eventuelt tidspunkt for overgang til månedsløn _____

7. Pensionsbidrag

Evt. karensbestemmelser _____

Ansættelsesmyndigheden betaler et pensionsbidrag på _____ pct. af lønnen, jf. pkt. 6, hvoraf 2/3 anses som ansættelsesmyndighedens bidrag og 1/3 anses for medarbejderens bidrag.

8. Lønnen udbetales

- Månedsvis bagud
- Andet (angiv udbetalingstermin) _____

9. Ferie og andet fravær

- Medarbejderen er omfattet af ferieloven
- Medarbejderen er omfattet af aftalen om ferie indgået mellem Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og centralorganisationerne
- Medarbejderen har ret til fravær i det omfang, det følger af de til enhver tid gældende regler, retningslinjer mv., der gælder for ansættelsesforholdet. Det kan f.eks. være
 - fravær i forbindelse med barsel, adoption, omsorgsdage mv., efter den til enhver tid gældende barselsaftale indgået mellem Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og centralorganisationerne,
 - fravær ved barns sygdom efter de til enhver tid gældende regler om fravær af familiemæssige årsager,
 - fravær i forbindelse med tjenestefrihed til varetagelse af ombud, organisationsarbejde, eller udsendelse til udlandet efter de til enhver tid gældende regler herom, samt
 - fravær i forbindelse med indgåelse af en aftale om en seniorordning efter den til enhver tid gældende rammeaftale om seniorordninger indgået mellem Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen og centralorganisationerne.

10. Uddannelse

- Medarbejderen har ret til uddannelse under ansættelsen hos ansættelsesmyndigheden. [Angiv nærmere om retten til uddannelse].

11. Socialsikringsinstitutioner

- Arbejdsgiveren indbetaler bidrag til Arbejdsmarkedets Tillægspension, jf. lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.
- Med hensyn til arbejdsskadesikring er arbejdsgiveren som statslig arbejdsgiver selvforsikret, jf. lov om arbejdsskadesikring.

12. Opsigelse

For ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesregler

A. *Funktionærer og månedslønnede medarbejdere med funktionærlignende vilkår:*

- Ansættelse ophører **uden yderligere** varsel ved arbejdstids ophør:

Angiv dato

- Ansættelsen er **på prøve** og kan i de første 3 måneder opsiges med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag fra ansættelsesmyndighedens side. Medarbejderen er berettiget til at opsiges ansættelsesforholdet uden varsel, når ikke andet (max. 14 dage) er aftalt.

Efter en eventuel prøvetids udløb kan opsigelse fra **ansættelsesmyndighedens** side ske til udløbet af en kalendermåned således:

Med et varsel på 1 måned inden udløbet af 5 måneder

Med et varsel på 3 måneder inden udløbet af 2 år og 9 måneder

Med et varsel på 4 måneder inden udløbet af 5 år og 8 måneder

Med et varsel på 5 måneder inden udløbet af 8 år og 7 måneder

Med et varsel på 6 måneder herefter

Opsigelse fra **medarbejderens** side kan efter prøvetiden ske med 1 måneds varsel til udløbet af en kalendermåned.

B. Timelønnede ikke funktionærer

- Ansættelsen ophører **uden yderligere varsel** ved arbejdstids ophør

Angiv dato

- For ansættelsen gælder følgende opsigelsesvarsler, jf. fællesoverenskomsten/overenskomsten

Ansættelsestid	Fra ansættelsesmyndighed	Fra medarbejder
Under _____ måneder/år	_____ dage/uger/måneder	_____ dage/uger/måneder
Efter _____ måneder/år	_____ dage/uger/måneder	_____ dage/uger/måneder
Efter _____ måneder/år	_____ dage/uger/måneder	_____ dage/uger/måneder
Efter _____ måneder/år	_____ dage/uger/måneder	_____ dage/uger/måneder
Efter _____ måneder/år	_____ dage/uger/måneder	_____ dage/uger/måneder

13. Evt. andre væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet

Bemærk:

For så vidt angår nr. 3, 6, 7, 8, 9, 10 og 12 henvises i øvrigt til de til enhver tid gældende overenskomster/organisationsaftaler og love på området.

14. Dato og underskrifter

Ansættelsesmyndigheden

Dato

Underskrift

Medarbejderen (som har modtaget genpart)

Dato

Underskrift