



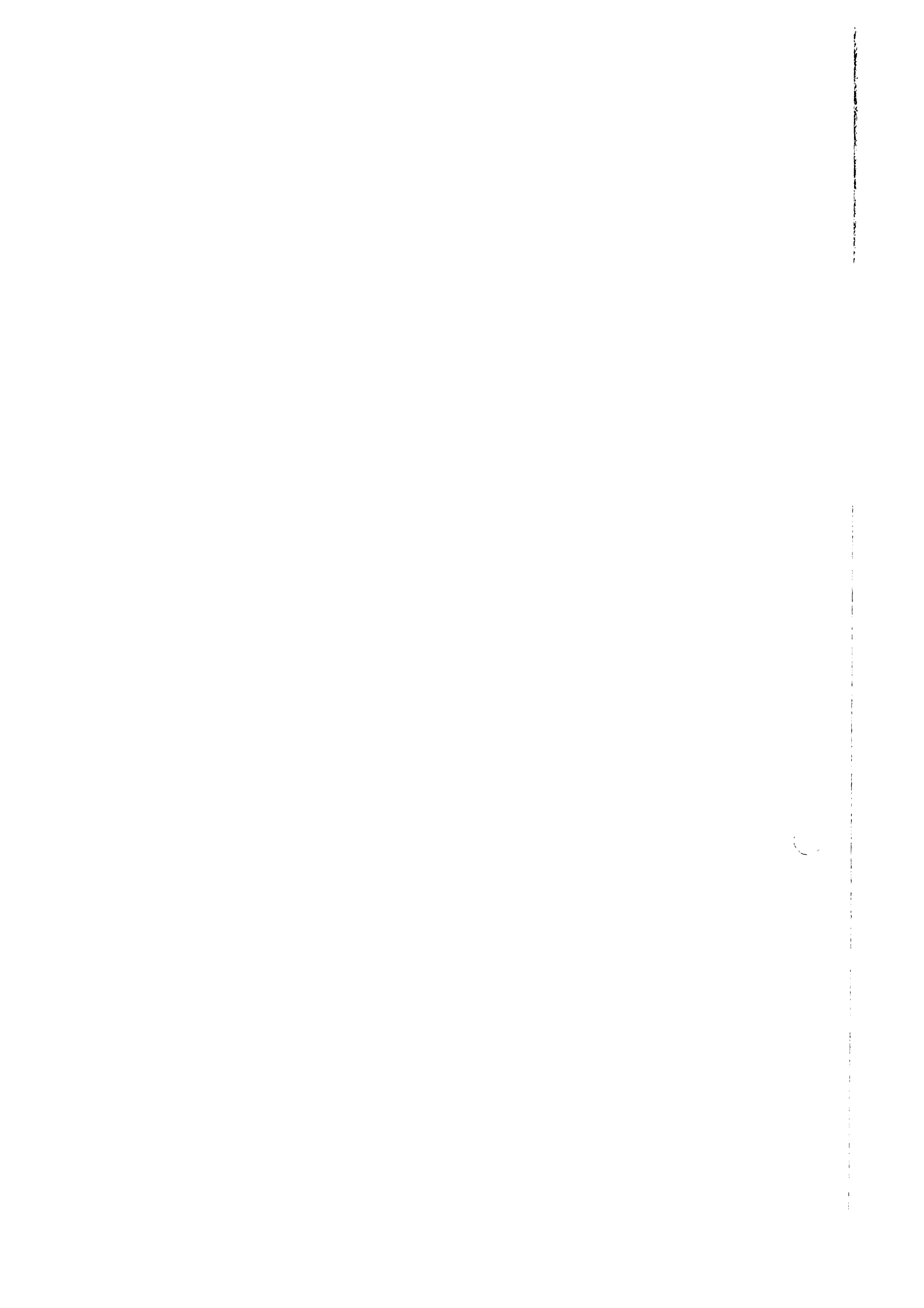
**Finansministeriet**  
Administrations- og Personaledepartementet

1993

Cirkulære om

**Formular til ansættelsesbreve  
for overenskomstansatte i staten**





Til samtlige ministerier mv.

## **Cirkulære om formular til ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten**

1. Ifølge lov nr. 392 af 22. juni 1993 har en arbejdsgiver pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Loven har virkning fra 1. juli 1993 og gælder alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

Arbejdsgiveren har pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsen senest 1 måned efter, at arbejdet er påbegyndt.

2. Det fremgår af § 1, stk. 3, at loven ikke finder anvendelse i det omfang en pligt for arbejdsgiveren til at give lønmodtageren oplysninger om ansættelsesforholdet følger af kollektiv overenskomst, og denne indeholder regler, der som minimum svarer til bestemmelserne i direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

På denne baggrund har Finansministeriet med centralorganisationerne indgået en **aftale af 14. juni 1993** om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet. Aftalen er udsendt ved Finansministeriets cirkulære af 28. juni 1993 (APD.nr. 42/93).

3. Som konsekvens heraf, jf. punkt 3 i nævnte cirkulære, har Finansministeriet revideret de eksisterende **ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten**. Den reviderede formular til ansættelsesbrev er vedlagt som bilag (i formularen anvendes betegnelserne ansættelsesmyndighed og medarbejder).

Ansættelsesbrevet findes ligeledes på diskette i WordPerfect-format og kan købes i Administrations- og Personaledepartementet for 100 kr (ekskl. gebyr).

5. Det henstilles, at ansættelsesbrevet så vidt muligt anvendes ved enhver fremtidig overenskomstansættelse.

6. Ansættelsesbrevet er i to dele. 1. del er et egentligt ansættelsesbrev, og 2. del er en aftale om forkortet opsigelsesvarsel i forbindelse med sygdom for funktionærer og ansatte med funktionærlignende vilkår.

7. For lønmodtagere, der skal arbejde i udlandet, henvises til § 3 i aftalen samt lovens § 6.

8. Ved udfyldelsen af ansættelsesbrevet skal der ske afkrydsning af de vilkår, der skal gælde. Ved brug af ETB-udgaven kan de ikke-relevante afsnit slettes.

9. Arbejdsgiveren skal give skriftlig oplysning om ændringer, jf. aftalens § 4 samt lovens § 4.

10. En evt. sag om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter aftalen af 14. juni 1993, vil kunne rejses efter de sædvanlige fagrettlige regler, jf. § 6 i aftalen.

11. Finansministeriets cirkulærer af 20. januar 1989 (LP.nr. 01/89) og af 22. marts 1990 (APD.nr. 52/90) ophæves herved.

Finansministeriet,  
Administrations- og Personaledepartementet

Den 1. oktober 1993

P.M.V.  
E.B.

Elisabeth Møller

For overenskomstansatte i staten, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer, jf. aftale af 14. juni 1993 mellem Finansministeriet og CFU om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet og lov nr. 392 af 22. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet med senere ændringer.

**1. Undertegnede ansættelsesmyndighed**

.....  
Navn Adresse og telefon

**2. ansætter hermed**

.....  
Medarbejderens fulde navn Adresse

.....  
Cpr.nr. Telefon

**3. fra den**

.....  
angiv ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt som  
angiv stillingsbetegnelse eller beskrivelse af arbejdet

**4.**

i henhold til fællesoverenskomsten/overenskomsten mellem Finansministeriet/ .....

og .....

samt organisationsaftalen mellem Finansministeriet/ .....

og .....

om .....

**5. Arbejdstid**

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

**6. Ansættelsesområde****7. Arbejdssted**

Arbejds- eller tjenestested indtil videre: .....

Skiftende arbejdssteder .....  
angiv fast arbejdssted eller hovedarbejdssted

Evt. distriktsansættelse .....  
angiv distrikt

---

## 8. 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/måned

.....

.....

For timelønnede angives eventuelt tidspunkt for overgang til månedsløn .....

---

## 9. Pensionsbidrag

Evt. karensbestemmelser .....

Medarbejderens andel i pct. af lønnen .....

Ansættelsesmyndighedens andel i pct. af lønnen .....

---

## 10. Lønnen udbetales

Månedsvi bagud

Andet (angiv udbetalingsstermin) .....

---

## 11. Ferie

Medarbejderen optjener ferie i henhold til ferieloven

Medarbejderen optjener ferie i henhold til ferieregulativ .....

### Medarbejderen får følgende ydelse under afholdelse af optjent ferie

Feriegodtgørelse på 12½ pct., jf. ferielovens § 12

Feriegodtgørelse på 12 pct., jf. ferielovens § 14, stk. 2

Løn og ferietillæg på 1 pct., jf. ferielovens § 14, stk. 1

Løn og særlig feriegodtgørelse på 1½ pct., jf. fællesoverenskomstens/overenskomstens § .....

---

---

## 12. Opsigelse

### For ansættelsesforholdet gælder følgende opsigelsesregler

#### A. Funktionærer og månedslønnede medarbejdere med funktionærlignende vilkår

- Ansættelsen ophører uden yderligere varsel ved arbejdstids ophør: ..... Dato .....
- Ansættelsen er midlertidig og kan i de første 3 måneder opsiges med dags varsel til en hvilken som helst dag af begge parter.
- 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 ..... Dato .....
- For ansættelsen gælder følgende opsigelsesvarsler, jf. fællesoverenskomstens/overenskomstens § .....
- | <u>Ansættelsestid</u>  | <u>Fra ansættelsesmyndighed</u> | <u>Fra medarbejder</u>  |
|------------------------|---------------------------------|-------------------------|
| Efter ..... måneder/år | ..... dage/uger/måneder         | ..... dage/uger/måneder |

---

### Bemærk:

For så vidt angår nr. 5, 8, 9, 10, 11 og 12 henvises i øvrigt til de til enhver tid gældende overenskomster/organisationsaftaler og love på området.

---

## 13. Dato og underskrifter

.....  
Ansættelsesmyndigheden

.....  
Dato

.....  
Underskrift

.....  
Medarbejderen (som har modtaget genpart)

.....  
Dato

.....  
Underskrift

For funktionærer og månedslønnede medarbejdere med funktionærlignende vilkår  
(samt for timelønnede medarbejdere ifølge Finansministeriets fællesoverenskomster)

Mellem .....  
Ansættelsesmyndighed

og .....  
Medarbejderens navn

indgås herved følgende aftale:

- For medarbejdere omfattet af fællesoverenskomsterne** mellem Finansministeriet og henholdsvis Statsansattes Kartel, Overenskomstansattes Centralorganisation og Statstjenestemændenes Centralorganisation II eller overenskomsten mellem Finansministeriet og Akademikernes Centralorganisation:

Såfremt medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har fået løn under sygdom i i alt 120 dage, kan opsigelse fra ansættelsesmyndighedens side ske med henholdsvis 1, 3 og 4 måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang, eftersom medarbejderen har været ansat i institutionens tjeneste i henholdsvis mindre end 6 år, fra 6 til 9 år og over 9 år, dog på betingelse af, at opsigelse sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg.

For timelønnede, som har et kortere varsel end de ovenfor nævnte, vil det være det kortere varsel, der er gældende.

- For øvrige medarbejdere:**  
Opsigelse fra ansættelsesmyndighedens side kan ske med ..... måneders varsel til fratræden ved en måneds udgang, hvis medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har fået løn under sygdom i i alt 120 dage, dog på betingelse af, at opsigelse sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg.

Genpart af denne aftale er udleveret til medarbejderen.

Den

.....  
Medarbejderens underskrift

.....  
Ansættelsesmyndighedens underskrift









APD. nr. <b>78/93</b>		Cirkulære af <b>01. oktober 1993</b>
APD. j. nr. <b>93-5143/095-3</b>	<b>3.kt.</b>	PKAT
Henvendelse om dette cirkulære rettes til APD, 3. forhandlingskontor		
Adresse: <b>Bredgade 43</b> <b>DK-1260 København K.</b>		<b>Telefon 33 92 33 44</b> <b>Telefax 33 15 01 27</b>