****

**Ansættelsesaftale for funktionærer**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Undertegnede arbejdsgiver:**

Navn:

Adresse:

CVR-nr.:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Har ansat/ansætter herved:**

CPR.nr.:

Funktionærens fulde navn:

Adresse:

Kommune:       Tlf.nr.

Bank/girokontonr.:       Reg.nr.

Funktionæren er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden skriftligt underrettet om sin bopæl.
­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Arbejdssted:**

[ ]  Fast arbejdssted (Angivelse af adresse:      )

[ ]  Skiftende arbejdssted

Stilling eller jobkategori:

Tiltrædelsesdato:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Midlertidig ansættelse:**

Ansættelsesforholdet er begrænset til udførelse af følgende opgave(r):

eller

Ansættelsesforholdet er tidsbegrænset og ophører uden yderligere opsigelse den       20

I begge ansættelsesforhold gælder i øvrigt Funktionærlovens almindelige opsigelsesregler.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Overenskomstforhold:**

[ ]  Ansættelsesforholdet er **ikke** omfattet af en kollektiv overenskomst

[ ]  Ansættelsesforholdet er omfattet af HK Landsoverenskomst for butikker

[ ]  Ansættelsesforholdet er omfattet af HK Funktionæroverenskomst for Handel, Transport og Service

[ ]  Ansættelsesforholdet er omfattet af overenskomsten med Teknisk Landsforbund

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Løn:**

Funktionærens løn er pt. Kr.:       Pr.:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Overarbejde:**

1. Ansættelsesforhold reguleret af overenskomst:

[ ]  Funktionsløn i.h.t. HK-overenskomsten på kontor-lager-området (dvs. lønnen omfatter betaling

 for overarbejde samt eventuelle andre ulemper). Bemærk at aftale om funktionsløn **ikke** kan

 indgås for ansættelsesforhold reguleret af HK-overenskomsten på butiksområdet, med mindre

 medabejderen ansættes som mellemleder. Efter overenskomsten med Teknisk Landsforbund

 er der **kun** adgang til at aftale funktionsløn, hvis medarbejderen indtager en særstilling i forhold

 til øvrige teknikere.

[ ]  Overarbejde honoreres særskilt i.h.t. overenskomsten

2. Ansættelsesforhold, der ikke er reguleret af overenskomst:

[ ]  Lønnen omfatter betaling for overarbejde samt eventuelle andre ulemper.

[ ]  Overarbejde aflønnes med følgende betaling:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Lønnen vil blive udbetalt:       (Udbetalingstermin)
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Arbejdstid:**

Den normale effektive ugentlige arbejdstid (ekskl. pauser) er aftalt til:       timer.

Såfremt arbejdstiden er tilrettelagt med forskellige timetal fra uge til uge, kan arbejdstidsplanen vedlægges denne kontrakt.

Overarbejde kan forekomme, således at den ugentlige arbejdstid kan være højere end 37 timer.

Eventuel betaling for overarbejde fremgår af lønbestemmelsen.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Pension:**

For dette ansættelsesforhold etableres/er pensionsordning etableret i:

Bidraget udgør p.t. Arbejdsgiverandel:       pct.

 Medarbejderandel:       pct.

**Evt. særlige bemærkninger vedr. pension:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Ferie:**Der tilkommer funktionæren

[ ]  ferie med løn eller

[ ]  feriegodtgørelse under ferie i overensstemmelse med reglerne i Ferieloven og eventuel overenskomst.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Opsigelse:**

Under ansættelsen gælder følgende opsigelsesvarsler:

De første 3 måneder af ansættelsesforholdet er prøvetid, og i denne kan opsigelse finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag, forudsat at opsigelsen er afgivet så betids, at fratrædelse kan ske senest samtidig med prøvetidens udløb.

Ansættelsesforholdet kan derefter opsiges af funktionæren med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned.

Af virksomheden kan ansættelsesforholdet efter prøvetiden opsiges til ophør ved udløbet af en kalendermåned således:

1. med et varsel på 1 måned, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 måneder (inkl. prøvetid)
2. med et varsel på 3 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 2 år og 9 måneder
3. med et varsel på 4 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 5 år og 8 måneder
4. med et varsel på 5 måneder, hvis opsigelse afgives inden udløbet af 8 år og 7 måneder
5. med et varsel på 6 måneder, hvis opsigelse afgives herefter.

Opsigelse efter prøvetidens udløb skal være meddelt skriftligt fra begge sider og være fremme hos

modtageren senest den sidste dag i måneden.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**120-dages reglen:**

Uanset ovennævnte opsigelsesvarsel er det en aftale, at ansættelsesforholdet kan opsiges med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned, når følgende 3 betingelser alle er opfyldt:

1. Medarbejderen skal inden for de senest forløbne 12 måneder have oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt (inkl. søn- og helligdage)
2. Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage.
3. Opsigelse skal ske, mens medarbejderen endnu er syg.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Sygdom:**

Sygdom skal anmeldes til:

I øvrigt henvises til eventuelle personaleregler fastlagt på virksomheden. Disse regler er samtidig ud-leveret til funktionæren.

­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Graviditet, barsel, adoption m.v.:**

Der henvises til gældende love, samt hvor ansættelsesforholdet er omfattet af en kollektiv overenskomst til reglerne i denne.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Øvrige ansættelsesforhold**

For ansættelsesforholdet i øvrigt henvises til eventuel gældende overenskomst, samt til Funktionærloven og øvrig gældende lovgivning, eventuelle lokalaftaler på virksomheden og eventuel stillingsbeskrivelse.

­­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Eventuelle specielle aftaler eller andre væsentlige vilkår for ansættelsen:**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Dato:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Virksomhedens underskrift: Medarbejderens underskrift:

Aftalen er udarbejdet af DI i henhold til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_