

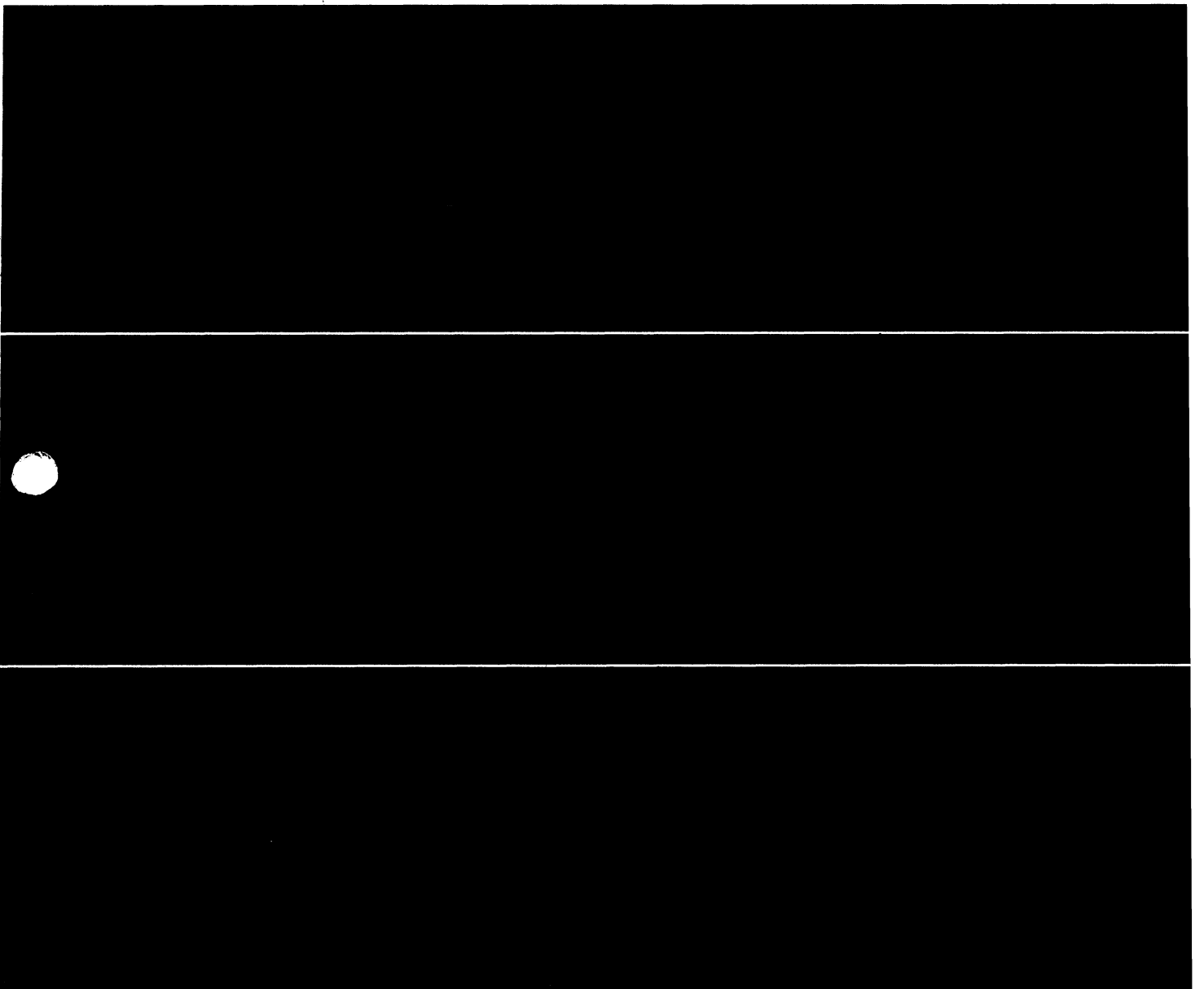


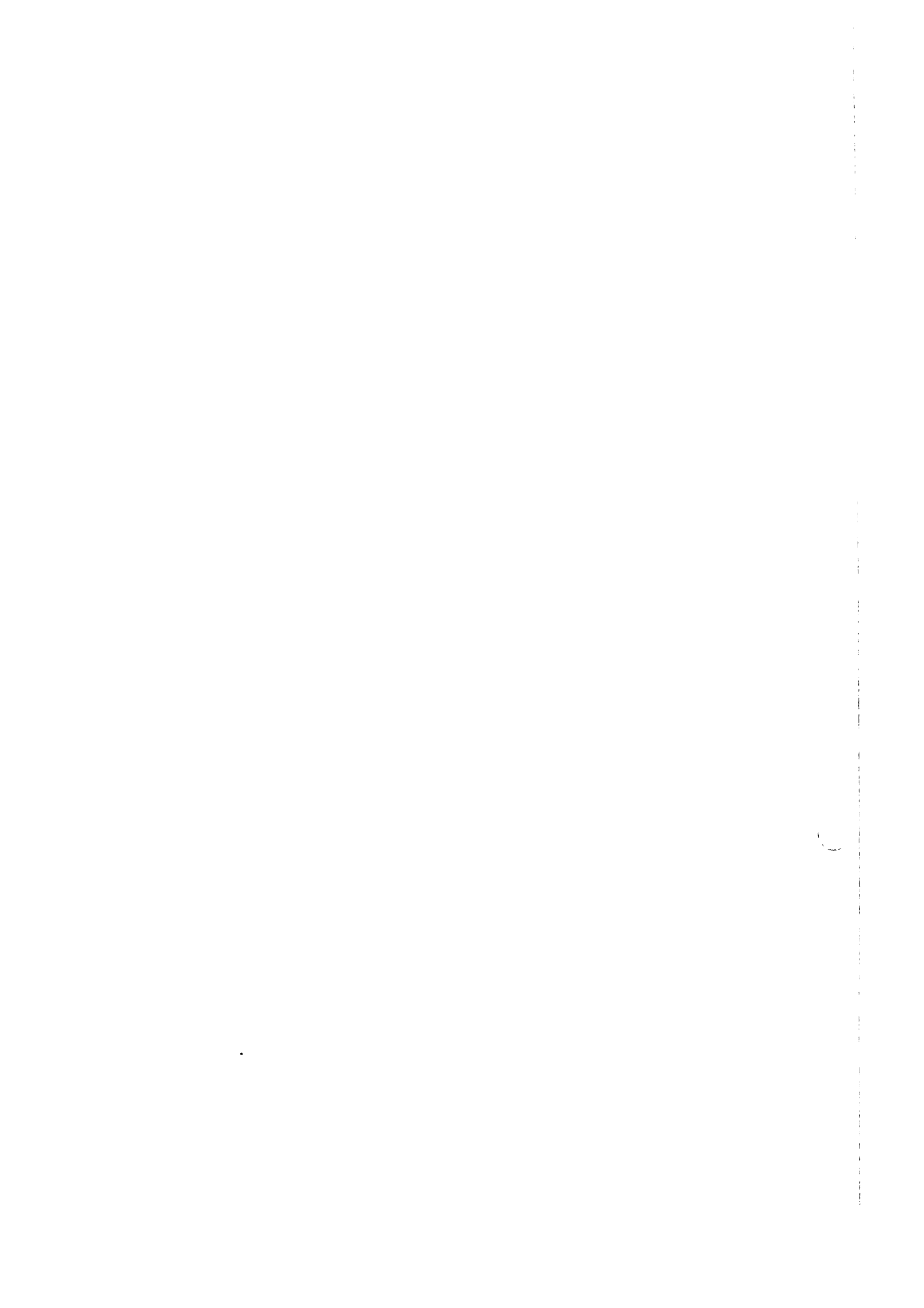
**Finansministeriet**  
Administrations- og Personaledepartementet

1993

Cirkulære om

**Fællesoverenskomst  
mellem Finansministeriet  
og Statsansattes Kartel**  
(StK-fællesoverenskomst)





**CIRKULÆRE**

Generelle bemærkninger . . . . .	1
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser . . . . .	1

**FÆLLESOVERENSKOMST**

§ 1. Overenskomstens dækningsområde . . . . .	5
§ 2. Ansættelse mv. . . . .	6
§ 3. Lønsystemet . . . . .	6
§ 4. Løn . . . . .	7
§ 5. Lønanciennitet . . . . .	7
§ 6. Pension . . . . .	8
§ 7. Gruppeliv . . . . .	10
§ 8. Lønudbetaling, lønberegning mv. . . . .	11
§ 9. Lokalløn . . . . .	11
§ 10. Arbejdstid . . . . .	11
§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg . . . . .	11
§ 12. Ferie . . . . .	11
§ 13. Sygdom . . . . .	13
§ 14. Graviditet, barsel og adoption . . . . .	14
§ 15. Tjenestefrihed . . . . .	14
§ 16. Militærtjeneste . . . . .	16
§ 17. Efterindtægt . . . . .	16
§ 18. Opsigelse . . . . .	16
§ 19. Afskedigelsesprocedure . . . . .	17
§ 20. Udgiftsdækkende ydelser . . . . .	19
§ 21. Flyttegodtgørelse . . . . .	19
§ 22. Funktionærbolig . . . . .	20
§ 23. Arbejdstøj . . . . .	20
§ 24. Tillidsrepræsentantregler . . . . .	20
§ 25. Lokal uoverensstemmelse . . . . .	20
§ 26. Hovedaftale . . . . .	21
§ 27. Timelønnede . . . . .	21
§ 28. Søgnehelligdagsbetaling . . . . .	21
§ 29. Øvrige vilkår . . . . .	21

	<b>Side</b>
§ 30. Følgende vilkår gælder for elever .....	22
§ 31. Opsigelse af overenskomsten .....	24
<b>Bilag 1</b> .....	25
Cirkulære af 28. juni 1993 om arbejdsgivers pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.	
<b>Bilag 2</b> .....	34
Cirkulære af 1. oktober 1993 om formular til ansættel- sesbreve for overenskomstansatte i staten.	
<b>Bilag 3</b> .....	37
Cirkulære af 2. april 1990 om pensionsordning for ikke-pensionssikrede overenskomstansatte under Statsansattes Kartel (StK).	
<b>Bilag 4</b> .....	42
Bilagsoversigt over grupper med anden pension end StK:PENSION.	
<b>Bilag 5</b> .....	43
Cirkulære af 26. april 1993 om gruppelivsordning for tjenestemænd mfl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv.	
<b>Bilag 6</b> .....	54
Oversigt over organisationsaftaler, som Finansministeriet forventer indgået.	

---

## CIRKULÆRE OM FÆLLESOVERENSKOMST MELLEM FINANS- MINISTERIET OG STATSANSATTES KARTEL (StK-fællesoverenskomst)

### GENERELLE BEMÆRKNINGER

Finansministeriet og Statsansattes Kartel har indgået vedlagte fællesoverenskomst af 22. juni 1993, der træder i stedet for fællesoverenskomsten af 24. april 1991.

Organisationsaftalerne supplerer og/eller fraviger fællesoverenskomsten. Fællesoverenskomsten udgør således sammen med organisationsaftalerne det samlede overenskomstgrundlag. Fællesoverenskomsten kan derfor *kun benyttes* for en personalegruppe, hvis der er indgået en organisationsaftale for denne personalegruppe.

Det er aftalt mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, at denne fællesoverenskomst har *umiddelbar virkning fra 1. april 1993* for samtlige personalegrupper, som var omfattet af fællesoverenskomsten af 24. april 1991.

Finansministeriet forventer, at der for perioden 1993 – 1995 bliver indgået organisationsaftaler for de i bilag 6 nævnte personalegrupper.

### Bemærkninger til de enkelte bestemmelser

#### Til § 2. Ansættelse mv.

De ansatte er omfattet af aftale af 14. juni 1993 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

**Til § 5. Lønanciennitet**

Bestemmelsen om tillægelse af forhøjet lønanciennitet gælder alene ved nyansættelser. For allerede ansatte kan der således ikke foretages omberregning af lønanciennitet i medfør af § 5.

Ved nyansættelse er ansættelsesmyndigheden ikke bundet af den forhøjede lønanciennitet, som den pågældende måtte have fået i henhold til punkt 2 (2. afsnit) eller punkt 3 hos en anden ansættelsesmyndighed.

Optjening af fuld og forholdsmæssig lønanciennitet i medfør af punkt 4 gælder for allerede ansatte, dog således at optjeningen/optællingen starter den 1. april 1991.

Ved ansættelse af personer, som forud for den 1. april 1991 har været på deltid, skal der tillægges fuld anciennitet for denne periode.

**Til § 12. Ferie ved fratræden**

Ved beregning af feriegodtgørelse ved afgang (12 ½ pct.) ses der bort fra løn, der er udbetalt under afholdt ferie, idet der i beregningsgrundlaget fradrages et beløb pr. times ferie svarende til 1/1924 af årslønnen samt ydet særlig feriegodtgørelse (1 ½ pct.).

Ved umiddelbar overgang fra en statsinstitution til en anden behøver afregning med almindelig feriegodtgørelse ikke at finde sted.

Såfremt den ansatte har fået udbetalt den særlige feriegodtgørelse (1 ½ pct.), og ikke ved fratræden har afholdt hele den optjente ferie, fradrages en til den manglende ferie svarende brøkdelen af den særlige feriegodtgørelse ved beregningen af feriegodtgørelsen (12 ½ pct.).

**Til § 13, punkt 3. Sygdom**

Ansatte, der pr. 31. marts 1991 var omfattet af reglerne om forkortet opsigelsesvarsel, uden at det var nødvendigt at indgå individuel kontrakt/aftale herom, kan fortsat opsiges med forkortet varsel i medfør af fællesoverenskomsten, uden at der indgås en særlig aftale herom.

---

Ansættelsesmyndigheden skal i det enkelte tilfælde foretage en konkret vurdering af, om der skal ske opsigelse af en ansat begrundet i fravær på grund af sygdom eller arbejdsulykke.

Det er også ansættelsesmyndighedens afgørelse, om opsigelse skal ske med forkortet varsel. Opsigelse med forkortet varsel kan undlades, fx hvis der er udsigt til snarlig tilbagevenden til arbejdet.

Ligeledes er der mulighed for opsigelse med almindeligt varsel i tilfælde af hyppigt og omfattende sygefravær, selv om der ikke er tale om 120 dages sygdom inden for 12 måneder.

Det henstilles til styrelserne, at ansatte, der er blevet afskediget på grund af sygdom, genansættes, når de pågældende på ny er blevet arbejdsduelige, og forholdene i øvrigt tillader det.

Ved afgrænsning af ulykkestilfælde i forhold til andre arbejdsskader (erhvervssygdomme mv.) kan der henvises til arbejdsskadeforsikringsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 450 af 25. juni 1987 med senere ændringer, §§ 9 og 10.

I overensstemmelse med praksis kan ulykkestilfælde defineres som en udefrakommende begivenhed, som er uafhængig af den pågældende persons vilje, og som har skadelig indvirkning på vedkommendes helbredstilstand. Der skal foreligge en pludselig indtrådt begivenhed, som fx stød, slag, forvridning eller snitsår.

### **Til § 18. Opsigelse**

Det henstilles til styrelserne, at man i forbindelse med ansættelse af personale overvejer genansættelse af personer, som uden egen skyld er blevet afskediget, fx på grund af rationaliseringer, omlægninger eller udflytning.

For månedslønnede, der tidligere har været ansat på timeløn, medtages den optjente opsigelsesanciennitet under timelønsansættelse ved umiddelbar overgang til månedsløn ved samme institution.

**Til § 19. Afskedigelsesprocedure****Til punkt 2**

Efter den tidligere formulering skulle den ansattes organisation orienteres om opsigelsen ved kopi af opsigelsesskrivelsen.

Fremsendelse af kopi af opsigelsesskrivelsen kan fortsat ske, hvor dette ikke er i strid med tavshedspligten, som følger af forvaltningsloven og straffeloven, herunder tavshedspligten med hensyn til personlige forhold.

Meddelelse sendes til medlemsorganisationens *hovedkontor*. Manglende meddelelse medfører sædvanligvis en bod på 25.000 kr. i Arbejdsretten.

**Til punkt 5**

Voldgiftsretten nedsættes af parterne i vedkommende overenskomst/organisationsaftale.

**Til § 21. Flyttegodtgørelse**

Der kan kun ydes flyttegodtgørelse ved uansøgt forflyttelse eller forflyttelse i forbindelse med forfremmelse.

Dette cirkulære har virkning fra 1. april 1993. Samtidig ophæves cirkulære af 16. august 1991 (APD.nr. 74/91) om fællesoverenskomst mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

Finansministeriet  
Administrations- og Personaledepartementet

Den 19. oktober 1993

P.M.V.

E.B.

**Carsten Holm**



---

## StK-FÆLLESOVERENSKOMST

### Afsnit I. Fælles bestemmelser for måneds- og timelønnede

#### § 1. Overenskomstens dækningsområde

Denne overenskomst, der er indgået i henhold til hovedaftale af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel (StK), har bindende virkning for

- 1) de ministerier, styrelser og institutioner, der er omfattet af en organisationsaftale, jf. stk. 2, indgået af Finansministeriet og StK eller en organisation, der er medlem af StK, og for
- 2) organisationer, der er tilsluttet StK, og som har indgået organisationsaftale(r), jf. stk. 2.

Stk. 2. De enkelte personalegruppers specielle løn- og ansættelsesvilkår fremgår af organisationsaftaler, der indgås mellem den/de berørte medlemsorganisation(er) og Finansministeriet.

Stk. 3. Der kan optages drøftelse mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel om delegationsoverenskomsters inddragelse under fællesoverenskomsten.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte mfl. med ret til tjenestemandspension i
  - a. staten, folkeskolen, folkekirken,
  - b. kommuner,
  - c. Grønlands Hjemmestyre og de grønlandske kommuner
  - d. statsfinansierede virksomheder
  - e. tilskudsområder,
  - f. koncessionerede virksomheder,
  - g. aktieselskaber,

- 2) pensionerede tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte mfl. fra de under 1) nævnte områder,
- 3) personer afskediget med ret til rådighedsløn eller ventepenge fra de under 1) nævnte områder,
- 4) andre pensionerede, der får understøttelse eller egenpension fra en pensionsordning, som det offentlige har ydet tilskud til, og
- 5) personer, der er fyldt 70 år.

Stk. 5. Dækningsområdet i øvrigt for de enkelte forhandlingsområder fremgår af organisationsaftalerne.

## **§ 2. Ansættelse mv.**

Ved annoncering skal fællesoverenskomsten og den relevante organisationsaftale oplyses.

## **§ 3. Lønssystemet**

De ansatte kan være skalatrinsaflønnede efter den for perioden 1. april 1993 – 31. marts 1995 gældende lønjusteringsaftale, eller de kan have et særskilt lønforløb, som er aftalt mellem parterne i organisationsaftalen.

Stk. 2. Årslønnen for ansatte, der er skalatrinsaflønnede, fastsættes og reguleres efter den for perioden 1. april 1993 – 31. marts 1995 gældende lønjusteringsaftale.

Stk. 3. Årslønnen for ikke skalatrinslønnede reguleres i overensstemmelse med den lønreguleringsaftale, som fremgår af organisationsaftalen.

Stk. 4. Hvor intet andet er anført i organisationsaftalen, gælder for skalatrinslønnede de stedtillæg, som fremgår af lønjusteringsaftalen.

---

Stk. 5. Hvis det efter arbejdets art er hensigtsmæssigt at aflønne på akkord, med bonusløn eller anden præstationsbetinget aflønningsform, kan der lokalt optages forhandling herom.

#### **§ 4. Løn**

Ansatte, som er omfattet af denne overenskomst, aflønnes med de lønninger og eventuelle særlige tillæg, som fremgår af organisationsaftalen.

Stk. 2. For ansatte, som er timelønnede, jf. § 27, fastsættes lønnen som 1/1924 af årslønnen i henhold til organisationsaftalen.

Stk. 3. For elever i staten er lønnen en fast procentdel af lønnen for en udlært på begyndelsestrin, jf. § 30, punkt 5, og organisationsaftalens bestemmelser herom.

#### **§ 5. Lønanciennitet**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 5, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Ved ansættelsen indplaceres den ansatte på lønskalaens 1. trin, medmindre der tillægges anciennitet efter punkt 2 eller 3. Lønancienniteten regnes fra den 1. i ansættelsesmåneden og altid i hele måneder.
2. Ved ansættelser, hvor der forudsættes en afsluttet uddannelse, fastsættes lønancienniteten på grundlag af det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, i hvilken uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse medregnes i lønancienniteten.

Endvidere kan ansættelsesmyndigheden i ganske særlige tilfælde forhøje lønancienniteten ved nyansættelse, selv om den forudgående beskæftigelse ikke kan medregnes i lønancienniteten i henhold til forrige afsnit. Det forudsættes, at en konkret vurdering af den ansattes tidligere arbejdsmæs-

sige erfaringer og kvalifikationer mv. set i relation til stillingen giver grundlag herfor.

3. Ved ansættelser, hvor der ikke forudsættes en uddannelse, kan ansættelsesmyndigheden tillægge forhøjet lønanciennitet, hvis den pågældende forud for ansættelsen har erhvervet en særlig arbejdsmæssig erfaring eller særlige kvalifikationer af betydning for arbejdets udførelse.

Såfremt en lønmodtager, der tidligere har været beskæftiget ved ansættelsesmyndigheden, genansættes inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent lønanciennitet ved ansættelsesmyndigheden, for så vidt den tidligere beskæftigelses ophør var begrundet i sygdom, graviditet og fødsel, adoption eller et forhold, der ikke kan tilregnes den pågældende.

4. Fuld lønanciennitet optjenes ved mindst 15 timers beskæftigelse pr. uge i gennemsnit.

Ved en beskæftigelsesgrad på under 15 timer pr. uge i gennemsnit optjenes lønanciennitet forholdsmæssigt.

5. Der kan i ganske særlige tilfælde ske begrænsning af lønancienniteten efter forudgående aftale mellem parterne i organisationsaftalen.

## **§ 6. Pension**

De ansatte er – medmindre andet fremgår af organisationsaftalen – omfattet af aftale af 2. november 1989 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel om etablering af pensionsordning for ikke-pensionssikrede overenskomstansatte under Statsansattes Kartel samt parternes pensionsaftale af 16. august 1993. Styrelsen indbetaler de ansattes og styrelsens pensionsbidrag til StK:PENSION i Kommunernes Pensionsforsikring.

Som bilag 4 er optaget en oversigt over de grupper af ansatte, som ikke er omfattet af StK:PENSION. For disse grupper fremgår pensionsbidragenes størrelse, den pensionsgivende løn, krav om beskæftigelsesperiode (karens-tid) og alder af organisationsaftalen.

Stk. 2. Der indbetales pensionsbidrag for ansatte, der er omfattet af den obligatoriske pensionsordning i StK:PENSION, hvis den pågældende

- \* er fyldt 25 år og
- \* har i alt mindst 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år og
- \* har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit.

Pensionsbidraget for ansatte, der er omfattet af StK:PENSION, er for tiden:

#### **1. april 1993 – 31. marts 1994**

2,2 pct. af 100/97,8 af den pensionsgivende løn på det pågældende skala-trin. Styrelsens bidrag udgør 4,4 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør således 6,6 pct.

For grupper, som har fravalgt ATP-forhøjelsen i 1988 og 1990, udgør de ansattes eget bidrag 2,4 pct. af 100/97,6 af ovenstående lønde. Styrelsens bidrag udgør 4,8 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør således 7,2 pct.

#### **1. april 1994 – 31. marts 1995**

2,5 pct. af 100/97,5 af den pensionsgivende løn på det pågældende skala-trin. Styrelsens bidrag udgør 5,0 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør således 7,5 pct.

For grupper, som har fravalgt ATP-forhøjelsen i 1988 og 1990, udgør de ansattes eget bidrag 2,7 pct. af 100/97,3 af ovenstående lønde. Styrelsens bidrag udgør 5,4 pct. af de samme lønde. Det samlede pensionsbidrag udgør således 8,1 pct.

Stk. 3. For personer, der overgår til ansættelse i staten i stillinger inden for StK's forhandlingsområde med mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse fra en privat ansættelse, og som under denne har været omfattet af en pensionsordning som led i ansættelsen, udgør pensionsbidraget 1 pct. af den pensionsgivende løn på det pågældende skalatrin – hvor 1/3 er egetbidraget og 2/3 er arbejdsgiverbidraget – indtil de pågældende opfylder betingelserne i stk. 2.

Egetbidraget udgør 0,3333 pct. og beregnes som  $100/99,6667$  af den pensionsgivende løn, inkl. procentregulering. Styrelsens bidrag udgør 0,6667 pct. af de samme løndelev.

Stk. 4. Vedtægter/regulativer for pensionsordningen og fremtidige ændringer heri skal godkendes af overenskomstens parter.

Tilbagekøb uden forbindelse med pensionsbegivenhedens indtræden (bortset fra emigration) kan ikke finde sted for bidrag, der indbetales efter 1. april 1993. For bidrag indbetalt inden denne dato gælder de hidtidige regler.

90 pct. af pensionsbidraget skal anvendes til løbende, livsvarige ydelser.

Stk. 5. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra staten på grundlag af ansættelsen.

Den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse omfattes ikke af denne bestemmelse.

## **§ 7. Gruppeliv**

For ansatte, som ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring, indbetaler styrelsen fortsat 19,03 kr. månedligt til Forenede Gruppeliv (fortsættelse af ordningen fra 1985) som bidrag til en gruppelevsforsikring. Forsikringssummen er 50.000 kr., hvortil kommer bonustilskrivning. Den samlede ydelse er for tiden indtil 1. januar 1994 150.000 kr. I tilfælde af den ansattes død før udgangen af den måned, hvor den pågældende fylder 67 år, udbetales beløbet til nærmeste pårørende. Der henvises til cirkulære af 26. april 1993, der er optaget som bilag 5.

---

### § 8. Lønudbetaling, lønberegning mv.

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 2, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Lønudbetaling og indbetaling af eventuelle pensionsbidrag finder sted månedsvis bagud.
2. Medarbejderne følger de regler, der gælder for tjenestemænd om lønfradrag/lønberegning, jf. for tiden cirkulære af 24. maj 1985 om lønfradrag/lønberegning for tjenestemænd.

### § 9. Lokalløn

Der kan ydes tillæg i henhold til Finansministeriets cirkulære af 7. april 1993 om lokalløn og chefløn med tilhørende vejledning.

### § 10. Arbejdstid

De ansatte er omfattet af de i organisationsaftalen fastsatte arbejdstidsregler.

### § 11. Arbejdstidsbestemte tillæg

De ansatte er omfattet af den til enhver tid gældende aftale mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om natpenge mv. til tjenestemænd.

Stk. 2. Natpenge mv. kan ikke ydes samtidig med overarbejdsbetaling/afspadsering på områder, hvor der er hjemmel til større overarbejdstillæg end 50 pct. for nogle eller alle overarbejdstimer.

### § 12. Ferie

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 6, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Til timelønnede ydes feriegodtgørelse efter ferielovens regler.
2. Til månedslønnede ydes ferie med løn efter ferielovens regler med de afvigelser, der fremgår af følgende bestemmelser:
3. Til månedslønnede, som ved feriens afholdelse har anden arbejdstid end i det forudgående kalenderår (optjeningsår), ydes ferielønnen med samme brøkdelen, som tjenesten har andraget i gennemsnit i det foregående kalenderår (optjeningsår).
4. Til månedslønnede ydes særlig feriegodtgørelse i stedet for ferietillæg efter ferielovens § 14, stk. 1.

Beregningsgrundlaget for den særlige feriegodtgørelse er den ansattes skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsåret med tillæg af

- a. den ansattes egetbidrag til ATP og
- b. den ansattes bidrag til AUD

og fradrag af

- c. udbetalt særlig feriegodtgørelse,
- d. løn for merarbejde af den art, som er beskrevet i punkt 5, samt
- e. feriegodtgørelse (12,5 pct.) af løn for sådant merarbejde.

Pensionsbidrag, der ikke er skattepligtig indkomst, indgår ikke i beregningsgrundlaget.

Den særlige feriegodtgørelse udgør 1,5 pct. af dette beregningsgrundlag.

5. Til deltidsansatte, der i optjeningsåret har udført tjeneste ud over den faste arbejdstid, men inden for den normale 37 timers arbejdsuge, ydes for sådan tjeneste feriegodtgørelse med 12,5 pct.
6. Såfremt en overenskomstansat bliver syg under afvikling af ferie, kan der – efter styrelsens skøn – ydes erstatningsfrihed, når særlige omstændigheder taler herfor. Det bør herved tages i betragtning, fx om sygdommen



er af længere varighed eller alvorligere karakter, om den hindrer den ansatte i at udnytte ferien på rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst i tjenesten. Det er op til styrelsen at bestemme, om sygdom kræves dokumenteret ved lægeerklæring. Styrelsen fastsætter tidspunktet for afholdelse af denne frihed.

Stk. 2. Når en medarbejder overgår til månedslønsansættelse, jf. § 27, stk. 2, skal der ske fradrag i lønnen, når medarbejderen holder ferie med feriegodtgørelse. Der foretages fradrag i lønnen for hver afholdt ferietime.

Fradraget beregnes som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsansat på det aktuelle løntrin.

### § 13. Sygdom

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 6, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder fravær på grund af tilskadekomst i tjenesten. I grundlaget for beregningen af løn i disse fraværssituationer indgår visse fast påregnelige særlige ydelser, jf. Finansministeriets cirkulære af 25. maj 1977 og 2. maj 1978.
2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder i sygdomstilfælde og ved tilskadekomst i tjenesten reglerne i dagpengeloven.
3. En ansat, der har været syg i i alt 120 dage inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder, kan opsiges med forkortet varsel under forudsætning af, at der skriftligt er indgået aftale herom mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden.

Det forkortede opsigelsesvarsel udgør følgende:

<i>Ansættelsestid</i>	<i>Varsel</i>
under 6 år	1 måned
6 år og derover	3 måneder
9 år og derover	4 måneder

Fratræden sker til udgangen af en måned. For timelønnede, som har et kortere varsel end de ovenfor nævnte, vil det være det kortere varsel, der er gældende.

4. Ved opgørelsen af de 120 dage medregnes samtlige fraværsdage på grund af sygdom inden for 12 på hinanden følgende måneder. Fridage medregnes, hvis den ansatte har været sygemeldt på arbejdsdage såvel forud for som efter fridagene.

5. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

6. Fravær på grund af arbejdsulykke medregnes ikke ved opgørelsen af fravær på grund af sygdom efter punkt 4. Dog kan opsigelse med forkortet varsel finde sted efter tilsvarende regler som i punkterne 3 – 5, når fraværet som følge af samme arbejdsulykke har varet 120 dage.

#### **§ 14. Graviditet, barsel og adoption**

De ansatte er omfattet af aftale af 5. juli 1991 mellem Finansministeriet og centralorganisationerne om fravær fra tjenesten på grund af graviditet, barsel og adoption.

#### **§ 15. Tjenestefrihed**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 8, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Tjenestefrihed uden løn kan gives, når det ikke strider mod ansættelsesmyndighedens interesser. Der optjenes ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

2. Det er vedkommende ansættelsesmyndigheds ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

3. Den ansatte har i øvrigt ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991 .

4. Tjenestefrihed med hel eller delvis løn og evt. pensionsbidrag til uddannelsesformål kan gives efter reglerne i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 543 af 14. september 1988, jf. Finansministeriets cirkulære af 8. marts 1990.

5. Finansministeriet og vedkommende organisation kan aftale, at styrelsen og den ansatte indbetaler sædvanlige pensionsbidrag af den hidtidige løn i de tilfælde, hvor tjenestefrihed ville kunne medregnes i pensionsalderen for tjenestemænd.

#### **Barns 1. sygedag**

6. Ansættelsesmyndigheden kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn, når:

- det er barnets første sygedag,
- hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
- forholdene på tjenestestedet tillader det,
- barnet er under 18 år og
- barnet er hjemmeværende.

Fraværet noteres på den liste, der føres om de ansattes sygefravær.

7. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde, idet der dog i denne fraværssituation ikke indgår de særlige ydelser, som er omhandlet i Finansministeriets vejledning om udbetaling af visse særlige ydelser under sygdom, jf. cirkulærer af 25. maj 1977 og 2. maj 1978.

8. Adgangen til tjenestefrihed efter punkt 6 kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.

### **§ 16. Militærtjeneste mv.**

Funktionærlovens regler om militærtjeneste mv. finder anvendelse for funktionærer. Funktionærlovens § 6, stk. 2, om løn under genindkaldelse finder tilsvarende anvendelse for månedslønnede ikke-funktionærer.

### **§ 17. Efterindtægt**

De ansatte er omfattet af funktionærlovens regler om efterindtægt.

Stk. 2. Efterindtægten er lønnen på tidspunktet for dødsfaldet. Lønnen i den måned, i hvilken dødsfaldet sker, medregnes ikke i efterindtægten.

### **§ 18. Opsigelse**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 2, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. For funktionærer og månedslønnede ikke-funktionærer gælder funktionærlovens regler om varsling af opsigelse og om fratrædelsesgodtgørelse.

Månedslønnede ikke-funktionærer kan ansættes tidsbegrænset til løsning af sæsonbetonet arbejde. Ansættelsen ophører i så fald på det aftalte tidspunkt uden yderligere opsigelsesvarsel.

Såfremt ansættelsesperioden for en sæsonansat ønskes forlænget kortvarigt på grund af forhold, som ikke kunne forudses ved ansættelsen, kan opsigelse i forbindelse med forlængelse af ansættelsesforholdet finde sted med 1 uges varsel til udgangen af en uge.

Hvilke medarbejdergrupper, der kan omfattes af forkortet opsigelsesvarsel, fremgår af organisationsaftalen.

2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

<i>Ansættelsestid</i>	<i>Fra arbejdsgiver</i>	<i>Fra den ansatte</i>
Efter 3 mdr.	3 dage	3 dage
Efter 6 mdr.	1 uge	3 dage
Efter 1 år	3 uger	1 uge
Efter 3 år	2 måneder	1 måned
Efter 5 år	3 måneder	1 måned

Det er forudsat, at den ansatte har været uafbrudt ansat ved institutionen i de anførte tidsrum.

Varslerne bortfalder i tilfælde af, at der midlertidigt ikke kan tilbydes beskæftigelse på grund af arbejdsmangel.

### **§ 19. Afskedigelsesprocedure**

De ansatte er omfattet af følgende aftale, jf. punkt 1 – 10, mellem Finansministeriet og centralorganisationerne:

1. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. Sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, skal så vidt muligt være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel.

2. Det påhviler ansættelsesmyndigheden at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 9 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til organisationen.

3. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos ansættelsesmyndigheden i mere end 9 måneder, og organisationen skønner, at af-

skedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med den lokale ansættelsesmyndighed.

4. Opnås der ikke ved forannævnte forhandling enighed mellem organisationen og ansættelsesmyndigheden, kan organisationen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.

5. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter, kan sagen inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

6. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i arbejdstagerens eller ansættelsesmyndighedens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af opsigelsen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden, såfremt den pågældende og ansættelsesmyndigheden ikke begge ønsker ansættelsesforholdet opretholdt, at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og den afskedigede i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

7. Med hensyn til de særlige regler for afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til overenskomstens § 24.

8. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 14

---

dage (for månedslønnede 1 måned) af organisationen begæres forhandlet mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter.

9. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem overenskomstens/organisationsaftalens parter, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for behandling i en i denne anledning nedsat voldgift. Voldgiften nedsættes efter reglerne i vedkommende hovedaftale.

10. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse. I de tilfælde, hvor voldgiftsretten måtte finde, at den foretagne bortvisning ikke er begrundet i arbejdstagerens forhold, kan det pålægges ansættelsesmyndigheden at afbøde virkningerne af bortvisningen.

Det kan herved pålægges ansættelsesmyndigheden at betale den pågældende en godtgørelse, hvis størrelse fastsættes af voldgiftsretten og skal være afhængig af sagens omstændigheder og pågældendes anciennitet ved staten.

Hvis der for voldgiftsretten indbringes sager med påstand om, at der er sket en uberettiget bortvisning, og den bortviste i henhold til lovgivningen har en bedre retsstilling end i henhold til bestemmelserne i denne aftale, lægger voldgiftsretten den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

## § 20. Udgiftsdækkende ydelser

De ansatte får på tjenesterejser og ved udstationering befordringsgodtgørelse samt time/dagpenge mv. efter de regler og satser, der til enhver tid er gældende for statens tjenestemænd.

## § 21. Flyttegodtgørelse

Såfremt en ansat forflyttes til et andet tjenestested inden for ansættelsesområdet og i denne anledning bliver nødsaget til at foretage flytning af husstand og bohabe, ydes der godtgørelse efter de regler, der gælder for statens tjenestemænd. Eventuel graddeling af den supplerende flyttegodtgørelse fremgår af organisationsaftalen.

**§ 22. Funktionærbolig**

Såfremt der til en stilling er knyttet en funktionærbolig, og det af tjenstlige grunde er nødvendigt, at denne bliver beboet af den ansatte, er den pågældende forpligtet til at flytte ind i boligen. Lejevilkårene fastsættes efter de regler, der gælder for statens tjenstemænds tjensteboliger.

**§ 23. Arbejdstøj**

Der kan udleveres arbejdstøj i overensstemmelse med de lokalaftaler mv., der er gældende på institutionerne.

**§ 24. Tillidsrepræsentantregler**

De ansatte er omfattet af aftale mellem Finansministeriet og CFU om tillidsrepræsentanter for ansatte på overenskomstvilkår i staten, folkekirken mv.

**§ 25. Lokal uoverensstemmelse**

Forinden en sag om lokal uenighed, om forståelsen eller anvendelsen af fællesoverenskomsten og tilhørende bilag og organisationsaftalen indbringes for mæglingsmøde, jf. hovedaftalens § 7, stk. 1, skal der lokalt afholdes møde mellem repræsentanter for institutionen og forbundets lokale afdeling for vedkommende aftaleområde.

Såfremt en af parterne ønsker det, udarbejdes skriftlige mødereferater, som bør indeholde:

- 1) en præcis formulering af, hvad uenigheden drejer sig om,
- 2) hvem der deltog i mødet,
- 3) hvor og hvornår mødet fandt sted,
- 4) parternes stilling til uenigheden,
- 5) parternes enighed om sagens overgivelse til forhandling og afgørelse mellem på den ene side Statsansattes Kartel/vedkommende organisation og på den anden side Finansministeriet, jf. hovedaftalen,
- 6) de lokale parters underskrift.



---

Der kan ikke ved lokale forhandlinger træffes aftale, som strider mod overenskomstens og/eller organisationsaftalens bestemmelser.

### **§ 26. Hovedaftale**

De ansatte er omfattet af hovedaftale af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel.

## **Afsnit II. Særlige bestemmelser**

### **§ 27. Timelønnede**

Ansættelse på timelønsvilkår sker, enten når det er bestemt i organisationsaftalen, eller når ansættelsen er af midlertidig, forbigående karakter (fx vikariater, sæson-, tids- eller opgavebestemt arbejde).

Stk. 2. Overgang til månedslønsansættelse sker normalt efter 1 års ansættelse, medmindre andet er aftalt i organisationsaftalen. Ved overgang til ansættelse på månedsløn ved den samme institution medregnes ansættelsen som timelønnet som anciennitetsgivende.

Stk. 3. Fortsat anvendelse af timelønsansættelse ud over 1 år fra ansættelsestidspunktet kan ske i ganske særlige tilfælde, fx hvor der er tale om en løs beskæftigelse på arbejdspladsen.

### **§ 28. Søgnehelligdagsbetaling**

Til timelønnede ydes betaling for søgnehelligdage svarende til lønnen ekskl. særlige ydelser for det antal timer, som pågældende skulle have udført, såfremt søgnehelligdagen havde været en normal arbejdsdag.

### **§ 29. Øvrige vilkår**

Overenskomstens fællesbestemmelser (§§ 1-26) er gældende for timelønsansatte med følgende undtagelser: §§ 7, 15 (punkt 1-5), 16 og 17.

## Afsnit III. Elever

### § 30. Følgende vilkår gælder for elever

#### 1. *Område*

De i denne paragraf nævnte bestemmelser gælder for elever, der indgår uddannelsesaftaler i henhold til lov nr. 480 af 22. juni 1990 om erhvervsuddannelser med senere ændringer og tilhørende uddannelsesbekendtgørelser inden for overenskomstens dækningsområde, jf. i øvrigt organisationsaftalerne.

Overenskomstens fællesbestemmelser i afsnit I er gældende for elever med undtagelse af §§ 5, 7, 12 (punkt 1–3 og 5), 13 (punkt 3–6), 15 (punkt 1–5), 17, 18, 19, 21 og 22. Endvidere gælder overenskomstens afsnit II ikke for elever.

#### 2. *Formkrav*

Der oprettes ved ethvert ansættelsesforhold en skriftlig uddannelsesaftale på den af Undervisningsministeriet godkendte formular. Aftalen skal underskrives af parterne ved ansættelsesforholdets begyndelse.

#### 3. *Læretid mv.*

Uddannelsens varighed fremgår på de enkelte områder af lov om erhvervsuddannelser og den relevante uddannelsesbekendtgørelse.

#### 4. *Prøvetid*

Prøvetiden er 3 måneder. Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, der forlænges tilsvarende.

I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

#### 5. *Løn*

Lønnen for elever i staten fremgår af organisationsaftalen.

## **6. Lønanciennitet**

Elever, som tidligere har været i et uddannelsesforløb i henhold til erhvervsuddannelsesloven og har gennemgået relevante fag i forhold til det nye uddannelsesforløb, kan ved beregning af lønanciennitet medtage dette.

## **7. Ferie**

Elever er omfattet af overenskomstens § 13, punkt 4, med de tilføjelser, som følger af ferielovens § 7.

Elever har ret til 5 ugers ferie med fuld løn. Elevers ferieret gælder i det første og andet ferieår, efter at ansættelsen er påbegyndt. Har elever ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler arbejdsgiveren løn i de resterende dage, jf. ferielovens § 7, stk 1.

Er uddannelsesforholdet påbegyndt inden 1. juli, har elever ret til 5 ugers ferie i dette ferieår, jf. ferielovens § 7, stk 3.

Fortsætter en elev i institutionen efter udstået læretid, ydes der ferie med løn.

## **8. Arbejdstid**

Elevers arbejdstid er den normale ugentlige arbejdstid, jf. organisationsaftalen.

## **9. Overarbejde**

Elever kan ikke deltage i overarbejde.

## **10. Befordring**

Elever er omfattet af aftale mellem Finansministereriet og centralorganisationerne om befordringsgodtgørelse, jf. Finansministeriets cirkulære af 6. april 1993 om vilkår i forbindelse med ansættelse af elever.

## **11. Uoverensstemmelser**

Uoverensstemmelser mellem elev og praktiksted søges forligt ved forhandling under organisationsaftaleparternes medvirken forinden indbringelse for tvistighedsnævnet.

Parterne er enige om, at der optages forhandlinger om ovennævnte regler, såfremt der sker ændringer i lov om erhvervsuddannelser og ferieloven.

#### **Afsnit IV. Opsigelse**

##### **§ 31. Opsigelse af overenskomsten**

Overenskomsten har virkning fra 1. april 1993 og kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 1995.

Stk 2. En opsigelse af overenskomsten medfører, at de indgåede organisationsaftaler bortfalder samtidig med overenskomsten med virkning fra varslets udløb, jf. stk. 1.

København, den 22. juni 1993

Statsansattes Kartel  
**Ove Hygum**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Niels Paludan**

Til samtlige ministerier mv.

## **Cirkulære om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet**

1. Det meddeles herved, at Finansministeriet og centralorganisationerne den 14. juni 1993 har indgået vedlagte aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

For ansatte, der ikke er omfattet af centralorganisationernes forhandlingskompetence, henvises der til lov om arbejdsgiverens pligt til at oplyse lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Loven er vedlagt som *bilag til bilag 1*.

2. Aftalen og loven gælder ikke for personer, som er omfattet af sømandsloven. For søfarende henvises derfor til Søfartsstyrelsens bekendtgørelse nr. 365 af 9. juni 1993 om rederens pligt til at indgå skriftlig kontrakt med den søfarende om ansættelsesvilkårene.

3. Finansministeriet vil revidere eksisterende formularer til ansættelsesbreve for overenskomstansatte med henblik på, at arbejdsgiverens oplysningspligt efter ovennævnte aftale kan opfyldes ved anvendelse af ansættelsesbrevet.

De eksisterende formularer findes i cirkulære nr. 79 af 22. marts 1989 (APD.nr. 52/90) samt i cirkulære af 20. januar 1989 (LP.nr. 01/89).

Hvis der anvendes ansættelsesbreve, skal oplysning om ændring af ansættelsesforholdet, jf. aftalens § 4, ikke nødvendigvis ske ved udsendelse af nyt ansættelsesbrev eller tillæg hertil.

4. Cirkulæret har virkning fra den 1. juli 1993.

Finansministeriet  
Administrations- og Personaledepartementet

Den 28. juni 1993

P.M.V.  
E.B.

Margrethe Vestager

- o o 0 o o -

## **Aftale om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet**

Under henvisning til direktiv nr. 91/533 af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT 1991 L 288, side 32) og lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet indgås følgende aftale.

**§ 1.**

Aftalen omfatter tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte samt ansatte i henhold til overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Finansministeriet og på den anden side af de underskrevende organisationer eller tilsluttede organisationer, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer.

Stk. 2. Aftalen omfatter ikke ansatte, der ved bekendtgørelse undtages fra lovgivningen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

**§ 2.**

Arbejdsgiveren skal give arbejdstageren oplysninger om følgende forhold.

1. Arbejdsgiverens og arbejdstagerens identitet.
2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Arbejdstagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af arbejdstagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den gældende eller aftalte løn, som arbejdstageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse samt tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet.

Stk. 2. Oplysningerne skal gives senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

### **§ 3.**

Hvis arbejdstageren skal udføre sit arbejde uden for riget, og arbejdets varighed overstiger 1 måned, skal arbejdsgiveren give føldende supplerende oplysninger:

1. Varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet.
2. Den valuta, som lønnen udbetales i.
3. I givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet.
4. I givet fald vilkårene for arbejdstagerens tilbagevenden til hjemlandet.
5. Om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Stk. 2. De oplysninger, som udstationerede arbejdstager har krav på, skal gives inden afrejsen.

### **§ 4.**

Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de forhold, der er nævnt i § 2, stk. 1, og § 3, stk. 1, give arbejdstageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis en oplysning er givet ved henvisning til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller overenskomster mv., og ændringen skyldes ændringer i disse bestemmelser.

Stk. 2. Oplysningerne skal gives hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft.

### **§ 5.**

Oplysninger kan gives i de dokumenter og på den måde, der er nævnt i lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

**§ 6.** Sag om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter aftalen, kan rejses efter de sædvanlige fagretlige regler på området, hvis arbejdstageren efter udløbet af de fastsatte frister skriftligt har an-



modet arbejdsgiveren om de manglende oplysninger, og arbejdsgiveren herefter ikke giver oplysningerne inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af anmodningen.

### § 7.

Aftalen træder i kraft den 1. juli 1993 og har virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som indgås den 1. juli 1993 eller senere. Overgangsbestemmelsen i lovens § 8 finder tilsvarende anvendelse.

Stk. 2. Aftalen kan af de underskrivende parter opsiges skriftlige med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 1995. Såfremt vedkommende fællesoverenskomst, organisationsaftale eller overenskomst opsiges, betragtes tilknytningen til denne aftale som opsagt.

København, den 14. juni 1993

Statsansattes Kartel  
**Ove Hygum/Johan Overgaard**

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.  
**Margrethe Vestager**

Statstjenestemændenes  
Centralorganisation II  
**Bjørn Wikkelsøe Jensen**

Akademikernes Centralorganisation  
**Alex Nielsen**

Lærernes Centralorganisation  
**Martin Rømer**

Overenskomstansattes Centralorganisation  
**Finn Busse Jensen**

## **Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet <sup>1)</sup>**

### **§ 1. Anvendelsesområde**

Denne lov gælder for alle lønmodtagere, hvis ansættelsesforhold har en varighed på mere end 1 måned, og hvis gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer. Loven gælder ikke for personer, som er omfattet af sømandsloven.

Stk. 2. Som lønmodtagere anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold.

Stk. 3. Loven finder ikke 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.

Stk. 4. Loven kan ikke ved aftale fraviges til ugunst for lønmodtageren, jf. dog stk. 3.

Stk. 5. Arbejdsministeren kan bestemme, at lønmodtagere, som har lejlighedsvist arbejde eller arbejde af særlig karakter, ikke skal være omfattet af denne lov.

### **§ 2. Arbejdsgiverens oplysningspligt**

Arbejdsgiveren skal senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt, give lønmodtageren oplysning om de forhold, der er opregnet nedenfor i stk. 2, nr. 1 - 10.

---

<sup>1)</sup> Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Rådets direktiv nr. 91/533, EF-Tidende 1991 L 288, side 32.

---

**Stk. 2.** Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter følgende oplysninger:

1. Arbejdsgiverens og lønmodtagerens navn og adresse.
2. Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder, og om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.
3. Beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lønmodtagerens titel, rang, stilling eller jobkategori.
4. Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.
5. Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsbestemt ansættelse.
6. Lønmodtagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie.
7. Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
8. Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, fx pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer.
9. Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid.
10. Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem disse parter er.

**Stk. 3.** Oplysningerne kan gives i følgende dokumenter:

1. en skriftlig erklæring, som indeholder alle de i stk. 2, nr. 1 – 10, anførte oplysninger bortset fra de oplysninger, der eventuelt er givet i et af de nedenfor i nr. 2 – 4 nævnte dokumenter,
2. en skriftlig arbejdskontrakt,
3. et ansættelsesbrev,
4. et eller flere andre dokumenter, forudsat at mindst ét af disse indeholder samtlige oplysninger nævnt i stk. 2, nr. 1 – 4, 8 og 9.

Stk. 4. For så vidt angår oplysningerne i stk. 2, nr. 6 – 9, anses oplysningspligten for at være opfyldt, hvis der i de dokumenter, som er omtalt i stk. 3, henvises til love, administrative bestemmelser eller kollektiv overenskomst, der gælder for de pågældende forhold.

### **§ 3. Udstationerede arbejdstagere**

Hvis lønmodtageren skal udføre sit arbejde i et eller flere andre lande, og arbejdets varighed overstiger 1 måned, skal det eller de i § 2, stk. 3, nævnte dokumenter være lønmodtageren i hænde inden afrejsen. Ud over de oplysninger, som fremgår af § 2, stk. 2, skal dokumentet/dokumenterne indeholde følgende supplerende oplysninger:

1. varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet,
2. den valuta, som lønnen udbetales i,
3. i givet fald de fordele i kontanter og naturalier, der er forbundet med opholdet i udlandet,
4. i givet fald vilkårene for lønmodtagerens tilbagevenden til hjemlandet,
5. om der er taget skridt til at få udstedt de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen.

Stk. 2. For så vidt angår oplysninger, der er omfattet af stk. 1, nr. 2 og 3, kan de gives i det eller de i § 2, stk. 3, nævnte dokumenter ved en henvisning til de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

### **§ 4. Ændring af ansættelsesvilkårene**

Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de i § 2, stk. 2, og § 3, stk. 1, omhandlede forhold hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringen træder i kraft, give lønmodtageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i de love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, som arbejdsgiveren efter § 2, stk. 4, eller § 3, stk. 2, kan henvise til.

### **§ 5. Manglende overholdelse af oplysningspligten**

Spørgsmål om, hvorvidt arbejdsgiveren har overholdt sin oplysningspligt efter loven, afgøres af Arbejdsmarkedets Ankenævn.

---

Stk. 2. Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter nærmere regler om Arbejdsmarkedets Ankenævns sammensætning og kompetence i forbindelse med nævnets behandling af sager efter loven.

### **§ 6.**

Hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin oplysningspligt, kan lønmodtageren tilkendes en godtgørelse ved domstolene. Arbejdsministeren fastsætter efter forhandling med arbejdsmarkedets parter regler om godtgørelsens størrelse

### **§ 7. Ikrafttræden**

Loven træder i kraft den 1. juli 1993 og har virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som indgås den 1. juli 1993 og senere.

Stk. 2. Loven gælder ikke for Færøerne og Grønland.

### **§ 8. Overgangsbestemmelse**

For så vidt angår aftaler om ansættelsesforhold, som indgås før 1. juli 1993, og som fortsat består efter den 1. juli 1993, er arbejdsgiveren på lønmodtagerens anmodning forpligtet til senest 2 måneder efter anmodningen at give lønmodtageren de oplysninger, som lønmodtageren ikke i forvejen har fået skriftligt, vedrørende de i § 2, stk. 3, nr. 1 – 10, nævnte forhold, i givet fald suppleret med oplysninger om de i § 4, stk. 1, nr. 1 – 4, nævnte forhold.

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. Aftalen har virkning for aftaler om ansættelsesforhold, som indgås den 1. juli 1993 eller senere, jf. § 7 i aftalen samt lovens § 8.

10. Arbejdsgiveren skal give skriftlig oplysning om ændringer, jf. § 4 i aftalen samt lovens § 4.

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

12. 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

Månedsvis bagud

Andet (angiv udbetalingstermin)

---

## 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

---

## AFTALE OM FORKORTET OPSIGELSESVARSEL I FORBINDELSE MED SYGDOM

2. del

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

Til ministerier og styrelser

## **Cirkulæreskrivelse om pensionsordning for ikke-pensionssikrede overenskomstansatte under Statsansattes Kartel (StK)**

### **I. StK:PENSION**

Med virkning fra 1. april 1990 etableres en forsikringsmæssig pensionsordning StK:PENSION i Kommunernes Pensionsforsikring for hidtil ikke-pensionssikrede ansatte i staten, folkekirken og tilskudsområderne, der er ansat efter overenskomster og aftaler på StK's forhandlingsområde. Pensionsordningen indgik i overenskomstforliget i 1989.

Stampersonel og ansatte i forsvaret, der er omfattet af civilarbejderloven (lov nr. 82 af 12. marts 1970), er ikke omfattet af ordningen. Tilsvarende gælder fastansatte håndværkere i DSB, jf. § 22, stk. 11, i lønnings- og klassificeringsloven.

Pensionsordningen omfatter heller ikke tjenestemænd eller pensionerede tjenestemænd.

På bilag 1<sup>2)</sup> er anført de overenskomstområder, hvor pensionsbidraget er 1,3 + 2,6 pct., og på bilag 2<sup>2)</sup> er anført de overenskomstområder, hvor bidraget er 1,1 + 2,2 pct. af den pensionsgivende løn.

---

<sup>2)</sup> Cirkulærets Bilag 1 og Bilag 2 er ikke optrykt.

### **Personkreds**

Pensionsordningen omfatter ansatte i staten mv., der er ansat efter en overenskomst eller aftale på StK's forhandlingsområde mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel, og som ikke er omfattet af anden obligatorisk pensionsordning, hvis de pågældende

- \* har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit,
- \* er fyldt 25 år,
- \* har i alt 4 års sammenlagt beskæftigelse i det offentlige før eller efter det 25. år.

Ved det offentlige forstås staten, folkeskolen, tilskudsområder, (amts)kommuner, kommunale værker, koncessionerede selskaber og lign.

Fravær på grund af tjenestefrihed med løn, barsel, sygdom, ferie uden løn medregnes ved opgørelsen af karenstiden. Anden tjenestefrihed uden løn medregnes ikke i karenstiden.

### **Størrelsen af bidragene**

Der sigtes ifølge pensionsaftalen mellem Finansministeriet og StK mod en pensionsordning med pensionsbidrag på 4 + 8 pct. i eget- og arbejdsgiverbidrag.

Pr. 1. april 1990 er det samlede bidrag 3,9 pct. for de grupper, der har fravalgt ATP-forhøjelsen, jf. bilag 1<sup>2)</sup>. Der indbetales 1,3 pct. i egetbidrag og 2,6 pct. i arbejdsgiverbidrag.

For øvrige grupper, jf. bilag 2<sup>2)</sup>, er det samlede bidrag pr. 1. april 1990 3,3 pct. Der indbetales 1,1 pct. i egetbidrag og 2,2 pct. i arbejdsgiverbidrag.

Af pensionsbidraget går for 1990 100 kr. til gruppelevspræmie pr. mdr., der henføres til skattekode 5. For 14-dages lønnede udgør gruppelevspræmien 50 kr. pr. lønperiode. Gruppelivsordningen omfatter ansatte under 67 år.

Pensionsordningen kan indeholde alderssum og eventuelle ugiftesum, der vil skulle henføres til skattekode 3, mens resten henføres til skattekode 1.

### **Beregning af pensionsbidrag**

Pensionsordningen indrettes således, at den ansattes nettoløn efter fradrag af egetbidrag svarer til lønnen på det pågældende skalatrin/skalalønnen.

*For skalatrinlønnede* grupper, som har fravalgt ATP-forhøjelsen, jf. bilag 1<sup>2)</sup>, udgør de pensionsgivende lønde 100/98,7 af den pensionsgivende løn inkl. procentregulering for en tjenestemand på vedkommende skalatrin. For øvrige skalatrinlønnede overenskomstgrupper udgør den pensionsgivende løn 100/98,9 af den pensionsgivende løn for en tjenestemand på vedkommende skalatrin.

*For ikke-skalatrinlønnede* grupper udgør de pensionsgivende lønde 91 pct. af *grundlønnen* i vedkommende overenskomst opregnet med 100/98,7, henholdsvis 100/98,9. Under særlige omstændigheder kan en anden pensionsgivende løn være aftalt for specielle grupper. Oplysning herom vil snarest tilgå de berørte ministerier.

### **Frivilligt bidrag**

Den ansatte kan vælge frivilligt at indbetale et forhøjet egetpensionsbidrag på 1, 2 eller 3 pct. af de pensionsgivende lønde. Frivillige bidrag vil gå til forbedring af den enkeltes pensionsdækning.

Sådant valg kan ske én gang om året, normalt pr. 1. juli – i 1990 dog pr. 1. oktober, og kan ikke have tilbagevirkende kraft.

### **Indbetaling af pensionsbidrag**

Det er ansættelsesmyndighedens ansvar, at der indbetales bidrag fra 1. april 1990 eller fra første lønudbetaling efter denne dato for alle ansatte, der opfylder betingelserne på dette tidspunkt.

Pensionsbidrag påbegyndes i øvrigt indbetalt den første i måneden efter at betingelserne er opfyldt – evt. fra førstkommende lønudbetaling.

Indbetaling af pensionsbidrag finder sted på den af den lønudbetalende myndighed med Kommunernes Pensionsforsikring aftalte betalingsmåde.

Der indbetales ikke bidrag i perioder, hvor der ikke udbetales løn.

Der skal *ikke* indsendes begæring om forsikring. Kommunernes Pensionsordning kontakter selv de enkelte på grundlag af de fra den lønudbetalende myndighed indberettede pensionsoplysninger.

Kommunernes Pensionsforsikring StK:PENSION kan give oplysningen på telefon 36 44 18 88 lok. 6103 (fødselsdag 1.-15. i måneden) og lok. 6104 (fødselsdag 16.-31. i måneden).

### **Andre spørgsmål**

Eventuelle tvivlsspørgsmål om, hvorvidt konkrete ansatte er omfattet af pensionsordningen, kan forelægges Finansministeriet, Administrations- og Personaledepartementet, med oplysning om ansættelsessted, stillingsbetegnelse, ansættelsesform, ansættelsestidspunkt, beskæftigelsesgrad og centralorganisations tilhørsforhold.

*Pensionsordningens indhold* er ikke endeligt fastlagt, men ydelsessammensætningen vil blive beskrevet i Finansministeriets Personaleadministrative Vejledning.

Den gruppelivsordning, der har været gældende for flere af de heromhandlede overenskomstgrupper, jf. Finansministeriets cirkulære af 20. august 1985, fortsætter uændret indtil videre – uanset at pensionsordningen også måtte indeholde gruppelivsordning.

## **II. Overgangsordning i forbindelse med ophør af adgangen til understøttelse**

Personale, der omfattes af de nye pensionsordninger, har efter gældende retningslinier ikke adgang til understøttelse efter 1. april 1990.

Ved pensionsordningens start kan udbetalingen fra pensionsordningen ved fx alders- eller sygdomspensionering i en overgangsperiode være mindre end den understøttelse, som de pågældende havde ret til efter hidtil gældende regler.



Der vil derfor blive etableret en overgangsordning, så der kan ydes et beløb til udligning af forskellen mellem understøttelse og pension ("poseopfyldning").

Der vil inden for kortere tid blive udsendt særskilt cirkulære om denne overgangsordning.

P.M.V.  
E.B.

Lene Larsen

For følgende overenskomstområder indbetaler styrelsen pensionsbidrag til de anførte pensionsinstitutter:

- \* AF-konsulenter
  - \*\* ansatte før 1/1-82 . . . . . Danica
  - \*\* ansatte efter 1/1-82 . . . . . Tryg Pension
- \* Bilassistenter . . . . . PFA Pension
- \* Prøveassistenter ved DEMKO . . . . . PFA Pension
- \* Tilsynsfunktionærer ved slagterier . . . . . Danica
- \* Værkstedsfunktionærer ved Risø  
. . . . . Pensionskassen for værkstedsfunktionærer
- \* Konstruktører . . . . . PFA Pension
- \* Tekniske tegnere og byggeteknikere . . . . . PFA Pension
- \* Maskinmestre . . . . . PFA Pension
- \* Omsorgsmedarbejdere (SL) . . . . . PKA
- \* Pædagogisk uddannet personale ved Rigshospitalet (SL) . . . . . PKA

Pensionsbidragenes størrelse, den pensionsgivende løn, krav om beskæftigelsesperiode (karenstid) og alder fremgår af organisationsaftalerne.

26. april 1993

## **CIRKULÆRESKRIVELSE OM GRUPPELIVSORDNING FOR TJENESTEMÆND MFL. OG VISSE OVERENSKOMSTANSATTE I STATEN OG FOLKEKIRKEN MV.**

### **I. INDLEDNING**

Som led i overenskomstforliget med Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) er der med virkning fra 1. april 1993 aftalt en forhøjelse af bidraget *fra 14,80 kr. til 29,60 kr. pr. måned* til gruppelivsordningen for tjenestemænd i staten og folkekirken samt tjenestemandslignende ansatte med tjenestemandspensionsrettigheder.

Endvidere er der aftalt ændringer i den personkreds, der hidtil har været omfattet af den gældende gruppelivsordning for visse overenskomstansatte i det statslige område.

Begge ordninger administreres af Forenede Gruppeliv (FG), men er indholdsmæssigt forskellige og er derfor beskrevet i hvert sit afsnit i dette cirkulære.

Styrelser og institutioner skal sørge for at indbetale præmierne til Forenede Gruppeliv. Dødsfald skal anmeldes til Forenede Gruppeliv med angivelse af gruppelivsordningens nummer (tjenestemænd mfl. nr. 91002/overenskomstansatte nr. 85034). Anmeldelsen vedlægges kopi af sidste lønudbetaling.

De lønanvisende myndigheder kan få tilsendt girokort fra Forenede Gruppeliv, Strandboulevarden 122, 2100 København Ø, tlf. 31 18 40 11.

Gruppelivsdækningen og indbetalingen til gruppeliv ophører ved det fyldte 67. år.

Af ferieloven fremgår, at feriegodtgørelse skal beregnes af den skattepligtige løn, det vil sige inkl. præmien til gruppeliv.

Opmærksomheden henledes på, at skift fra én gruppelivsordning til en anden medfører, at der – hvis der er en begunstigelseserklæring – skal udfyldes en ny begunstigelseserklæring.

## **II. GRUPPELIVSORDNING FOR TJENESTEMÆND OG TJENESTEMANDSLIGNENDE ANSATTE**

### **Personkreds**

Denne gruppelivsordning omfatter med virkning fra 1. april 1993

- \* tjenestemænd i staten og folkekirken,
  
- \* tjenestemandslignende ansatte i staten og statstilskudsberettigede institutioner med tjenestemandspensionsrettigheder, herunder tjenestemandslignende ansatte civilarbejdere i forsvaret samt visse håndværkere i DSB, jf. lønnings- og klassificeringslovens § 22, stk. 10,
  
- \* tjenestemænd ved privatbanerne.

Indbetaling af præmie til gruppelivsordningen forudsætter mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit.

Tjenestemænd samt tjenestemandslignende ansatte, der straks fra ansættelsen optages i den statsgaranterede pensionskasse, er omfattet af gruppe-  
livsordningen straks fra ansættelsen.

### Gruppelivsordningens indhold

Forsikringssummen udbetales ved gruppemedlemmets død, hvis dødsfaldet indtræffer inden udgangen af den måned, hvori pågældende fylder 67 år. Summen udbetales til pågældendes nærmeste pårørende, medmindre andet er aftalt og udgør (pr. 1. april 1993) følgende beløb, afhængig af gruppe-  
medlemmets alder ved dødsfaldet:

Fyldt alder under	53 år	110.000	kr.
Fyldt alder	53 år	101.200	kr.
- -	54 år	92.400	kr.
- -	55 år	83.600	kr.
- -	56 år	74.800	kr.
- -	57 år	66.000	kr.
- -	58 år	57.200	kr.
- -	59 år	48.400	kr.
- -	60 år	39.600	kr.
- -	61 år	30.800	kr.
- -	62 år	22.000	kr.
- -	63 år	22.000	kr.
- -	64 år	22.000	kr.
- -	65 år	22.000	kr.
- -	66 år	22.000	kr.
- -	67 år	0	kr.

Til børn under 21 år udbetales 14.600 kr. (pr. 1. april 1993) til hvert barn.

Børnesummer for umyndige fællesbørn, som har ophold i afdødes hjem hos dennes ægtefælle, udbetales til ægtefællen. I andre tilfælde tilfalder summen det pågældende barn.

Efterlades ingen ægtefælle, børn eller børnebørn, særligt begunstiget, testaments- eller legal arving, sker udbetalingen til "gruppelivsforsikringens

bonusreguleringskonto", medmindre andet er aftalt mellem gruppemedlemmet og Forenede Gruppeliv.

### **Gruppelivspræmie**

Styrelsen, institutionen, indbetaler samtidig med lønanvisningen for den pågældende måned en præmie til Forenede Gruppeliv for hver person på **29,60 kr.**

Præmien henhører under skattekode 5 – Livsforsikring uden fradragsret.

### **Øvrigt**

Gruppelivsdækningen er virksom fra ansættelsen.

Under lovligt fravær på grund af tjenestefrihed på op til 3 måneder gælder dækningen efter gruppelivsordningen uden præmieindbetaling, hvis pågældende ikke omfattes af anden gruppelivsordning etableret af Finansministeriet eller (amts)kommunerne.

Forsikringen ophører ved udgangen af den måned, hvori pågældende fra-træder sin ansættelse.

Gruppelivsdækningen og indbetaling til gruppeliv ophører ved overgang til rådighedsløn/ventepenge.

## **III. GRUPPELIVSORDNING FOR VISSE OVERENS-KOMSTANSATTE MFL.**

### **Personkreds**

Ordningen omfatter overenskomstansatte og visse tjenestemandslignende ansatte i staten og folkekirken, der ikke er dækket af anden gruppelivsordning via en til ansættelsen knyttet forsikringsmæssig pensionsordning.

Denne gruppelivsordning omfatter således primært overenskomstansatte, der på grund af karenstidskrav eller lav alder ikke har kunnet optages i en pensionsordning. *Overenskomstansatte omfattet af StK-fællesoverenskomst er dog kun omfattet, såfremt de er månedslønnede.*

Det vil sige, at der skal ikke betales gruppelivspræmie for de personalegrupper, for hvem der indbetales bidrag til pensionsordning, og som er anført under punkt 1 i bilaget.

*Overenskomstansatte* i forsvaret med adgang til pension efter civilarbejderloven er omfattet af denne gruppelivsordning, og gruppelivsordningen gælder i øvrigt for de i bilagets punkt 2 anførte personalegrupper i staten. Tilsvarende gælder eventuelle andre ansatte med en forsikringsmæssig pensionsordning inden for CFU's forhandlingsområde, hvis der ikke er knyttet en gruppelivsordning til pensionsordningen.

### **Gruppelivsordningens indhold**

Forsikringssummen, der udbetales ved gruppemedlemmets død før udgangen af den måned, hvori pågældende fylder 67 år, udgør for tiden indtil 1. januar 1994 150.000 kr.

Forsikringssummen er på grundlag af udløst bonus løbende forhøjet fra 50.000 kr. for afgrænsede perioder.

Forsikringssummen udbetales til nærmeste pårørende. Hvis gruppemedlemmet ikke efterlader ægtefælle eller børn (under 21 år) kan anden udbetalingsbestemmelse aftales mellem gruppemedlemmet og Forenede Gruppeliv.

Gruppelivsordningen hindrer ikke, at gruppemedlemmet inden for gældende regler begunstiger sine børn frem for ægtefællen eller begunstiger ægtefællen frem for børn over 21 år.

**Gruppelivspræmien**

Styrelsen/institutionen indbetaler gruppelivspræmien på **19,03 kr.** om måneden til Forenede Gruppeliv i forbindelse med lønudbetaling for den pågældende måned.

Præmien henhører under skattekode 5 – Livsforsikring uden fradragsret.

Regulering af eventuelt for meget indbetalte beløb kan ske ved modregning i de fremtidige præmiebeløb. Hvis der ikke bliver dækning, kan særlig opgørelse sendes til Forenede Gruppeliv, der herefter anviser beløbet.

**Øvrigt**

Under fravær på grund af tjenestefrihed til militærtjeneste er gruppemedlemmet dækket af gruppelivsordningen uden præmieindbetaling.

Forsikringen ophører ved udgangen af den måned, hvori pågældende fratræder sin ansættelse, eller hvor et gruppemedlem fx på grund af udstået karenstid omfattes af en pensionsordning med gruppelivsordning.

Finansministeriets cirkulæreskrivelse af 6. april 1992 og cirkulæreskrivelse af 15. februar 1993 ophæves samtidig hermed.

P.M.V.

E.B.

Lene Larsen



## Bilag til bilag 5

**Personalegrupper hvor de ansatte er omfattet af gruppelivsordningen for overenskomstansatte****1. Personalegrupper hvor de ansatte er omfattet, indtil de kan optages i den for grupperne aftalte overenskomstmæssige pensionsordning:**

Undervisningsass. v/skolerne for tandpl. og klinikass. . . . .	(DTPLF) 029
Tandteknikere . . . . .	(DFUF) 030
Souschefteknikere . . . . .	(ARBL0) 032
Ingeniørassistenter . . . . .	(METAL) 040
Forsk.teknikere og ingeniørass . . . . .	(TL) 042
Laboratoriemestre . . . . .	(RISØ) 051
Forskn.tekn./operat. - 1 . . . . .	(METAL) 053
Helseassistenter (Risø) . . . . .	(DFUF) 055
Inventarkonduktører . . . . .	(TL) 057
Værkst.funk. Kbh. lufthavn . . . . .	(FVJD) 059
Inspektører, større skoler . . . . .	(DFUF) 074
Uddannelseskonsulenter . . . . .	(DFUF) 112
Maksinkonsulenter . . . . .	(METAL) 116
Biologoverassistenter . . . . .	(TL) 124
Instruktionsklinikass. . . . .	(HK) 129
Plantekontrollører . . . . .	(DFUF) 130
Kørelærere m. aut. kat. B+C . . . . .	(DFUF) 135
Arbejdsmænd (Hvidesten) . . . . .	138
Gartnere . . . . .	(SID) 139
Landbrugsarb. mfl. forsøg . . . . .	(SID) 140
Medhjælpere (St.Filmc. Jyll.) . . . . .	141
Kontorfunktionærer, P&T . . . . .	(HK) 142, 542
Faglærte gartnere . . . . .	(SID) 147

Skræddere, kgl. Teater	(DBF)	151
Kostumeass.	(DKT)	153
Koge- og smbr.jomfruer v. RH	(GLF)	154
Lydteknikere, kgl. Teater	(METAL)	157
Aktivitetsmedarb., Flygt.hj.		159
Mejerister	(MEJ)	176
Håndværkere	(FLORG)	179
Prak.oms.medarb, Kofoeds Sk.	(SL)	191
Håndværkere, P&T, elektr.	(METAL)	195
Pædagogmedhjælper	(PÆDM)	197
Konserveringsteknikere	(TL)	198
Postarbejdere	(SID)	210
Medhjælper/husmedhjælper	(HAF)	221
Medhjælper i/hovedstadsomr	(ESL)	137, 224
Medhjælper u/hovedstadsomr.		
Posteks./brevsamlere	(PL)	219, 259, 260
Fotografer	(DFUF)	226
Lokalarbejdere, P&T	(SID)	228
Laboratoriefunktionærer	(DL-F)	236
EDB-medarbejdere	(HK)	238
Kontorfunktionærer	(HK)	240, 740
Rengøringsassistenter	(KAF)	247
Arbejdsmænd/chauffører	(SID)	248
Syersker	(DBF)	249
Vagtfunktionærer	(VSL)	252
Ass.belys-scenemestre lr. 23	(ARBL)	255
Kantineledere I	(DFUF)	265
Motormænd, Esbjerg	(METAL)	281
Arb.mænd (spec.arb.sk)	(SID)	282
Kantineledere I	(ARBL)	289
Parkeringskontrollør	(VSL)	292
Optikere	(DFUF)	295
Sanitører	(DFUF)	296
Undervisningsass.(Fodt.sk)	(DKA)	297
Donkeymænd/motormænd	(MS)	521
Elektrikere, ueksaminerede	(EL)	522
Kontorfunktionærer	(DATEL)	542

---

Medhjælpersker . . . . .	(HAF) 721
Medhjælpere, hovedstaden . . . . .	(DFUF) 737
Gartnere . . . . .	(SID) 739
Rengøringsinspektører . . . . .	(FIF) 746
Rengøringsassistenter . . . . .	(KAF) 747
Arbejds mænd/chauffører . . . . .	(SID) 748
Vagt- og sikkerhedsfunktionæ . . . . .	(DFUF) 752
Prøvetagere, Statsfrøkontr . . . . .	(DFUF) 753
Parkeringskontrollører . . . . .	(DFUF) 792
Sanitører . . . . .	(DFUF) 896
Rengøringsinspektører . . . . .	(DKA) 910
Radiofys.ass. . . . .	(DFUF) 911
Jernbanearb. DSB . . . . .	(SID) 914
Lastbilchauf. DSB . . . . .	(SID) 915
Rutebilchauf.DSB . . . . .	(SID) 916
Togreng.ass. DSB . . . . .	(KAF) 917
Bygn.håndværk.,timeløn DSB . . . . .	(SNTØ) 919
Skovarbejdere v. St.Skovvæs. . . . .	(SID) 920
Autom./håndv. timeløn DBS . . . . .	(METAL) 921
Elektrikere Kbh. timeløn DSB . . . . .	(EL) 922
Motormænd (fast ansat) . . . . .	(METAL) 926
Tilsynsformænd DSB . . . . .	(DFU) 927
Værkstedsledere rutebil DSB . . . . .	(ARBL) 928
Håndværkere . . . . .	(FLORG) 929
Murere i København, DSB . . . . .	(MUF) 935
Murere i provinsen, DSB . . . . .	(MUF) 935
Specialarbejdere . . . . .	(SID) 938, 963
Donkeymænd, Bornh.trafik . . . . .	(METAL) 944
Ueksaminerede maskinass. . . . .	(MS) 945
Rengøringsass. Bornh.trafik . . . . .	(KAF) 951
Snedkere og tømrere, Bornh.trafik . . . . .	(SNTØ) 952
Elektrikere, Bornh.trafik . . . . .	(EL) 953
Tømrer,sejlmager,maskinass . . . . .	(METAL) 975
Assisterende scenemestre . . . . .	(ARBL) 255
Kantineledere . . . . .	(DFUF) 265, 289
Jordbrugsteknikere . . . . .	(JOD) 115
Korrespondenter . . . . .	(ESF) 540

Skuespillere . . . . .	(DSF) 512
Hovmestre mfl. . . . .	(DSRF) 590, 288, 939, 946
Teatertechnikere . . . . .	(TTF) 156
Radiotelegrafister i land . . . . .	253

### **På folkekirkens område**

- Gravermedhjælpere ved landsbykirkegårde (SID)(FAKK)
- Gravere (StK)
- Kirkegårdsledere (Forbundet af Kirke- og Kirkegårdsansatte)
- Kirketjenere (StK)
- Gartnere og gartneriarbejdere (SID)
- Kontorpersonale (HK)

### **2. Personalegrupper hvor *alle* månedslønnede ansatte er omfattet.**

Bygningskonstruktører . . . . .	(DB) 036
Lærerne ved AMU-Centrene . . . . .	062
Konsulenter i Arbejdstilsynet . . . . .	113
Forsøgsteknikere(FFT) . . . . .	132
Erhvervsvejledere(DEF) . . . . .	134
Landmålingsteknikere (FFL) . . . . .	145
Konstabelelever (Flyvevåbnet) . . . . .	161
Konstabelelever . . . . .	165
Stampersonel i forsvaret . . . . .	166
Stampersonel i forsvaret HKKF . . . . .	168
Stampersonel i forsvaret HKKF . . . . .	170
Stampersonel i forsvaret (A-løn) I . . . . .	(CS) 271
Kontraktansatte piloter . . . . .	275
Stampersonel i forsvaret . . . . .	(CS) 276
Konstabelelever (Søværnet) . . . . .	661
Konstabelelever . . . . .	665

Langtidsansatte (Beredskabsst) . . . . .	681
Korttidsansatte (Beredskabsst) . . . . .	686
Apoteksassistenter (APO-D) . . . . .	242
Maskinchefer (MF) . . . . .	597
Hospitalslaborantelever . . . . .	903
Sygeplejeelever (DSR) . . . . .	905
Maskinmestre i land (MF) . . . . .	054
Maskinmestre – Bornholm (MF) . . . . .	958
Maskinmestre, DSB (MF) . . . . .	990

**Tjenestemandslignende ansatte i staten og folkekirken under StK og CO II med forsikringsmæssig pensionsordning i PFA**

**Følgende overenskomstansatte civilarbejdere i forsvaret (herunder timelønnede efter 6 mdrs. ansættelse)**

– Kontorpersonale (HK)	
– Laboratoriefunktionærer (HK)	
– EDB-medarbejdere (HK)	
– Medhjælpere (HAF)	
– Faglærte arbejdere (METAL OSV) . . . . .	725
– Arbejdsmænd (SID) . . . . .	745
– Kvindelige arbejdere (KAD) . . . . .	747, 247
– Kokke (GLF) . . . . .	257, 258
– Vagtfunktionærer (VSL) . . . . .	252
– Kørelærere (DFUF) . . . . .	262
– Beklædningsarbejdere . . . . .	249
– Kystudkiggere . . . . .	748, 248
– Radiotelegrafister i land . . . . .	253

**Oversigt over de organisationsaftaler, som Finansministeriet forventer indgået.**

<b>Organisationsaftaler</b>	<b>PKAT</b>
AF-konsulenter . . . . .	063
Arbejdsmænd, Hvidesten . . . . .	138
Bilassistenter . . . . .	234
Biologassistenter og biologoverass. . . . .	124
Chefteknikere/Tandlægehøjsk. . . . .	032
Det kgl. Teaters tekniske personale . . . . .	158
EDB-medarbejdere, HK . . . . .	238
Forsk.tek. mv. Risø . . . . .	053
Fotografer . . . . .	226
Fritids- og kulturmedarb. mfl. Flygt.hj. . . . .	159
Frøprøvetagere . . . . .	753
Gartnere ved kirkegårde og statshaver . . . . .	139
Gartnere i øvrigt . . . . .	147
Helseassistenter Risø . . . . .	055
Hospitalspædagoger . . . . .	906
Husmedhjælpere/køkkenmedhjælpere . . . . .	221/721
Håndværkere . . . . .	179
Ingeniørassistenter . . . . .	040
Ing.ass. og forsk.tek. . . . .	042
Inspektører mv. ved AMU-centrene . . . . .	074
Inventarkonduktører . . . . .	057
Kantineledere, LH . . . . .	289
Kantineledere, DFF . . . . .	265
Kokke og smørrebrødsjomfruer . . . . .	154
Kontorfunktionærer mfl. . . . .	240/101/129
Konserveringsteknikere . . . . .	198
Konstruktører . . . . .	048

Køkkenledere ved arresthuse . . . . .	229
Kørelærere CF . . . . .	262
Laboratoriefunktionærer mfl. . . . .	236/237
Laboratoriemestre Risø . . . . .	051
Landbrugsarbejdere . . . . .	140
Maskinkonsulent, Arb.tilsynet . . . . .	116
Maskinmestre i land . . . . .	054
Medhjælpere v. række st.inst. . . . .	224/137
Omsorgsmedarbejdere . . . . .	191
Omspolingsdamer . . . . .	141
Optikere . . . . .	295
Parkeringskontrollører . . . . .	292/792
Pedeller v. spec.arb.skoler . . . . .	282
Plantekontrollører . . . . .	130
Prøveassistenter, Demko . . . . .	127
Radiofysikassistenter, RH . . . . .	911
Rengøringsassistenter (+RH,FFS,P&T,SLV) . . . . .	247
Rengøringsinspektricer, DFF . . . . .	746
Rengøringsinspektricer, RH, DKA . . . . .	910
Sanitører . . . . .	296
Specialarbejdere mfl. . . . .	248
Syersker . . . . .	249
Tandteknikere . . . . .	030
Tekniske tegn./ass. . . . .	050
Uddannelseskonsulenter . . . . .	112
Undervisningsass. ved fodterapeutsk. . . . .	297
Vagtfunktionærer . . . . .	252/752
Værkstedsfunktionærer, DTH/KLV . . . . .	059
Værkstedsfunktionærer, Risø . . . . .	058

### **Personaleadministrativ Vejledning (PAV)**

Oplysninger om løn- og ansættelsesvilkår for tjenestemænd og overenskomstansatte i staten findes i den Personaleadministrative Vejledning. Vejledningen, der ajourføres løbende af Administrations- og Personaledepartementet, kan bestilles hos Statens Informationstjeneste, Postboks 1103, 1009 København K, tlf. 33 92 92 28 mellem kl. 8.30 - 16.







1

2

3

APD. nr. <b>86/93</b>	Overenskomst af <b>22. juni 1993</b>	Cirkulære af <b>19. oktober 1993</b>
APD. j. nr. <b>93-3211/095-6</b>	<b>3.kt.</b> <b>P7-StK-F-OK.93</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>