

1993

Cirkulære om
**Fællesoverenskomst mellem
Finansministeriet og
Lærernes Centralorganisation/
Overenskomstansattes Centralorganisation
(LC/OC-fællesoverenskomst)**

INDHOLD**Side****CIRKULÆRE**

Generelle bemærkninger	1	
Bemærkninger til de enkelte bestemmelser	1	
Til § 2. Ansættelse mv.	1	Til § 5. Løn
		Til § 12. Fer
		Til § 13, pu
		Til § 18. Op
		Til § 19. Af
		Til § 21. Fly

OVERENSKOMST

I. Fælles bestemmelser for måneds- og timelønnede

§ 1. Overenskomstens område	5
§ 2. Ansættelse mv.	6
§ 3. Lønssystemet	6
§ 4. Løn	7
§ 5. Lønanciennitet	7
§ 6. Pension	8
§ 7. Gruppeliv	9
§ 8. Lønudbetaling, lønberegning mv.	9
§ 9. Lokalløn	10
§ 10. Arbejdstid	10
§ 11. Arbejdstidsbestemte tillæg	10
§ 12. Ferie	10
§ 13. Sygdom	12
§ 14. Graviditet, barsel og adoption	13
§ 15. Tjenestefrihed	13
§ 16. Militærtjeneste mv.	15
§ 17. Efterindtægt	15
§ 18. Opsigelse	15
§ 19. Afskedigelsesprocedure	16
§ 20. Udgiftsdækkende ydelser	18
§ 21. Flyttegodtgørelse	18
§ 22. Funktionærbolig	18

INDHOLD

Side

§ 23. Arbejdstøj.....	18
§ 24. Tillidsrepræsentantregler	18
§ 25. Lokal uoverensstemmelse	19
§ 26. Hovedaftale.....	19
II. Særlige bestemmelser for timelønnede	
§ 27. Timelønnede	19
§ 28. Søgnehelligdagsbetaling.....	20
§ 29. Øvrige vilkår	20
III. Elever	
§ 30. Vilkår for elever.....	20
IV. Opsigelse	
§ 31. Opsigelse af overenskomsten.....	22
V. Bilag	
Bilag 1: Cirkulære af 28. juni 1993 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet	24
Bilag 2: Cirkulære af 1. oktober 1993 om formular til ansættelsesbreve for overenskomstansatte i staten.....	33
Bilag 3: Oversigt over organisationsaftaler som Finansministeriet forventer indgået i tilknytning til LC/OC-fællesoverenskomsten	40

CIRKULÆRE OM FÆLLESOVERENSKOMST MELLEM FINANSMINISTERIET OG LÆRERNES CENTRALORGANISATION/ OVERENSKOMSTANSATTES CENTRALORGANISATION (LC/OC-fællesoverenskomst)

Generelle bemærkninger

Finansministeriet og Lærernes Centralorganisation, henholdsvis Overenskomstansattes Centralorganisation har indgået vedlagte fællesoverenskomst af 3. marts 1994, der træder i stedet for fællesoverenskomsten af 23. april 1992.

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 LC/OC, at denne fællesoverenskomst har umiddelbar virkning fra 1. april 1993 for samtlige personalegrupper, som var omfattet af fællesoverenskomsten af 23. april 1992.

Finansministeriet forventer, at der for perioden 1993 - 1995 bliver indgået organisationsaftaler for de i bilag 3 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 om-beregning 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.

Til § 12. Ferie ved fratræden

Ved beregning af feriegodtgørelse ved afgang (12 1/2 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 1/2 pct.).

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

Hvis den ansatte har fået udbetalt den særlige feriegodtgørelse (1 1/2 pct.), og ikke ved fratræden har afholdt hele den optjente ferie, fradrages en til den manglende ferie svarende brøkdel af den særlige feriegodtgørelse, ved beregningen af feriegodtgørelsen (12 1/2 pct.).

Til § 13, punkt 3. Sygdom

Ansatte, der pr. 31. marts 1991 var omfattet af reglerne om forkortet op-sigelsesvarsel, uden at det var nødvendigt at indgå individuel kontrakt/aftale herom, kan fortsat opsiges med forkortet varsel i medfør af fællesoverens-komsten, 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, f.eks. 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 f.eks. 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, f.eks. 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 3. juni 1992 (APD nr. 55/92) om OC-fællesoverenskomst.

Finansministeriet
Den 3. marts 1994

P. M. V.
E. B.

Marianne Brinch-Fischer

LC/OC-FÆLLESOVERENSKOMST

Afsnit I. Fælles bestemmelser for måneds- og timelønnede

§ 1. Overenskomstens område

Denne overenskomst, der er indgået i henhold til hovedaftale af 3. marts 1994 mellem Finansministeriet, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation (LC/OC), har bindende virkning for

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

Stk. 2. De enkelte personalegrupperes 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 LC, henholdsvis OC om delegationsoverenskomsters inddragelse under fællesoverenskomsten.

Stk. 4. Overenskomsten omfatter ikke

- 1) tjenestemænd og tjenestemandslignende ansatte m.fl. 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 skalatrinsaflønnet 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, som 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 skalatrinsaflønnede 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 arbejds-mæssige 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 forholds-mæssigt.

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

§ 6. Pension

Styrelsen indbetaler pensionsbidrag til den pensionskasse/det pensions-selskab, der er angivet i organisationsaftalen.

Pensionsbidragets størrelse, den pensionsgivende løn, krav om beskæftigelsesperiode (karenstid), beskæftigelsesgrad og alder fremgår af organisationsaftalen.

Stk. 2. Med virkning fra 1. april 1993 skal vedtægter/regulativer for pensionsordningerne og fremtidige ændringer heri 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.

Stk. 3. 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

I perioden 1. april - 31. december 1993 indbetaler styrelsen for ansatte, som ikke er omfattet af en pensionsordning med gruppelivsforsikring, fortsat 19,03 kr. månedligt til Forenede Gruppeliv (fortsættelse af ordningen fra 1985) som bidrag til en gruppelivsforsikring. Med virkning fra 1. januar 1994 indbetaler styrelsen for alle månedslønnede ansatte 19,03 kr. Forsikringssummen er 50.000 kr., hvortil kommer bonustilskrivning. Den samlede ydelse er indtil videre 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 Finansministeriets cirkulæreskrivelse om gruppelivsordning for tjenestemænd m.fl. og visse overenskomstansatte i staten og folkekirken mv.

§ 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 brøkdelt, 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, f.eks. 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:

Ansættelsestid	Varsel
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.
2. For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler:

Ansættelsestid	Fra arbejdsgiver	Fra den ansatte
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 afskedigelsen 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 ved 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 tjenestemænds tjenesteboliger.

§ 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 Lærernes Centralorganisation/Overenskomstansattes Centralorganisation/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 3. marts 1994 mellem Finansministeriet, Lærernes Centralorganisation og Overenskomstansattes Centralorganisation.

Afsnit II. Særlige bestemmelser for timelønnede

§ 27. Timelønnede

Ansættelse på timelønsvilkår sker, enten når det er bestemt i organisa-

tionsaftalen, eller når ansættelsen er af midlertidig forbigående karakter (f.eks. 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, f.eks. 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 Finansministeriet 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 de underskrivende parter hver for deres vedkommende 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 3. marts 1994

Lærernes
Finansministeriet
Centralorganisation

Jørn Østergaard

Overenskomstansattes
Centralorganisation

Finn Busse Jensen

P.M.V.
E.B.

Hans C. Jensen

Bilag 1

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 løndele, 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 for-bindelse 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. Så-fremt 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

Bilag til bilag 1

Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet ¹⁾**§ 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.

¹⁾ 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 in-deholder 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 ugent-lige 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 overenskomstan-satte** 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

Bilag 3

Oversigt over de organisationsaftaler, som Finansministeriet forventer indgået i tilknytning til LC/OC-fællesoverenskomsten.

Organisationsaftale	PKAT
Apoteksassistenter og defektricer	242
Bygningskonstruktører (BTH)	036
Det Kongelige Teaters kunstneriske personale (skuespillere og operasangere).....	512
Det Kongelige Teaters teaterteknikere.....	156
Erhvervsvejledere.....	134
Faglærere ved de selvejende samt statens AMU-centre	062
Forsøgsteknikere under Statens Husdyrbrugsforsøg.....	132
Fritids- og Kulturmedarbejdere (DF).....	159
Jordbrugsteknikere	115
Landmålingsteknikere.....	145
Lærere m.fl. ved DF (aktiveringsprogrammet)	--
Radiotelegrafister.....	253
Stampersonel i Beredskabskorpset (OSBK).....	--
Stampersonel mv. i Forsvaret (CS).....	--
Stewardesse på "Dana"	288

APD.nr. 46/94	Overenskomst af 3. marts 1994	Cirkulære af 3. marts 1994
J.nr. 92-3211/083-5		PKAT
Henvendelse om dette cirkulære rettes til Finansministeriet, 2. forhandlingskontor		
Adresse Bredgade 43 DK-1260 København K	Telefon 33 92 33 33	Telefax 33 15 01 27

f:\2kt\mas\LCOCOK.UD