

# Ansættelseskontrakt for ledere/betroede medarbejdere

omfattet af Lederaftalen indgået mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation



Firmalogo/stempel

Kontraktens henvisninger til Lederaftalen finder kun anvendelse for medlemmer af Ledernes Hovedorganisation, medmindre andet er aftalt.

## Undertegnede virksomhed

Virksomhed:		CVR-nr.:
Adresse:		
Postnummer:	By:	

## ansætter herved medundertegnede

Navn:		CPR nr.:
Adresse:		
Postnummer:	By:	

Det er mellem ovennævnte parter aftalt, at ansættelsen er gældende fra den:

Lederens stillingsbetegnelse er:

og arbejdsstedet er på ovennævnte virksomhedsadresse/:

Hvis arbejdet hovedsageligt udføres et andet sted end på ovennævnte virksomhedsadresse anføres i stedet oplysninger herom:

## 1. Løn

Lønnen er aftalt til at udgøre kr.:	pr. måned
og skal være til disposition:	
Det er samtidig mellem parterne aftalt, at vurdering og eventuel regulering af lønnen drøftes 1 gang årligt, første gang den:	
Overarbejde må på grund af stillingens karakter i et vist omfang påregnes, hvilket der ved lønfastsættelsen er taget højde for. Ved lønfastsættelsen er der endvidere aftalt følgende om eventuel honorering af:	
<input type="checkbox"/> For over- og/eller merarbejde, der er pålagt eller ligger ud over det for stillingens varetagelse påregnelige:	
<input type="checkbox"/> Arbejde på forskudte tidspunkter:	
<input type="checkbox"/> Arbejde på skiftehold:	
<input type="checkbox"/> Andet (her anføres nærmere om eventuel beregning af tantieme, bonus, firmabil, telefon, mobiltelefon m.v.):	

# Ansættelseskontrakt for ledere/betroede medarbejdere

## 2. Pension

Parterne har i forbindelse med ansættelsen drøftet spørgsmålet om pension, og har i den forbindelse aftalt

at der ikke ved ansættelsen etableres en pensionsordning, idet den aftalte løn er bruttoløn, der kompenserer for "manglende" pensionsbidrag.

at Lederen omfattes af den på virksomheden gældende aftale om pension for ledere eller lignende personale.  
Pensionsbidraget hertil udgør:

at Lederen omfattes af en pensionsordning i PFA LederPension.  
Pensionsbidraget er aftalt til at udgøre: (% eller kr.),

hvoraf arbejdsgiveren betaler: (% eller kr.),

og Lederen betaler: (% eller kr.).

Lederens bidrag fratrækkes lønnen. Pensionsordningen etableres ved virksomhedens foranstaltning, jf. Lederaltals procedure herfor s. 59 i Lederaltalen.

Anden aftale om pension. I så fald oplyses nærmere om pensionsordningen, herunder pensionsbidragets størrelse:

## 3. Arbejdstid

Arbejdstiden udgør: timer (pr. uge/ pr. måned/ andet)

Eventuelt supplerende aftale om arbejdstid:

## 4. Ferie

Ferielovens regler finder anvendelse.

## 5. Andre væsentlige ansættelsesmæssige forhold

Med hensyn til andre væsentlige ansættelsesmæssige forhold i henhold til Lederaltals § 9 gælder følgende:

1) Lederen følger de vilkår, der gælder for det område, som Lederen virker i ("virkeområdet"), jf. Lederaltals § 9, eller

2) Der er indgået særskilt aftale mellem Lederen og arbejdsgiveren om følgende:

(sæt X og angiv hvad der er aftalt på et eller flere af følgende områder og henvis eventuelt til personalehåndbog eller lign., hvis reglerne fremgår der):

Barsel:

Barns sygdom:

Feriefridage:

Frihed i øvrigt:

Andet:

# Ansættelseskontrakt for ledere/betroede medarbejdere

## 6. Uddannelse

Parterne gennemfører efter nærmere aftale en planlægning af lederens uddannelse, jf. herom Lederaftalens § 10.

## 7. Opsigelse

Funktionærlovens regler om opsigelsesvarsler finder anvendelse.

Hvis der er tale om tidsbegrænset eller opgavebestemt ansættelse, anføres ansættelsesforholdets sluttidspunkt her:

Der henvises i øvrigt til Lederaftalens § 11, stk. 2 og vejledning om særlige opsigelsesvarsler

## 8. Fratrædelsesgodtgørelse

Ved opsigelse gælder Funktionærlovens regler om fratrædelsesgodtgørelse.

Hvis Lederen på tidspunktet for opsigelsens afgivelse er medlem af Ledernes Hovedorganisation, gælder endvidere Lederaftalens § 12, hvorefter der i følgende tilfælde skal betales en ekstra godtgørelse: "Opsiges Lederen efter det fyldte 50. år, og er Lederen ikke på fratrædelsestidspunktet fyldt 65 år, og har Lederen været uafbrudt beskæftiget i virksomheden som leder i mindst 10 år, skal arbejdsgiveren betale en godtgørelse svarende til 3 måneders løn".

## 9. Lederaftalen

Den vedlagte Lederaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation gælder kun for medlemmer af Ledernes Hovedorganisation, der opfylder de i Lederaftalens § 3 angivne gyldighedsbetingelser. Lederen er i øvrigt ikke omfattet af virksomhedens kollektive overenskomster for menige medarbejdere.

## 10. Øvrige bestemmelser

Lederen er til enhver tid forpligtet til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl. For ansættelsesforholdet gælder i øvrigt Funktionærloven. Andet: (her anføres andre aftaler vedrørende ansættelsesforholdet):

Dato:	For virksomheden:
Dato:	Lederen:

*Ansættelseskontrakten er godkendt af Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation/Lederne i overensstemmelse med direktiv nr. 91/533 om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet, jf. Lederaftalens § 5.*

*Kontraktens enkelte punkter gennemgås i forbindelse med ansættelseskontraktens indgåelse. Opmærksomheden henledes på, at kontraktens punkt 1-3, 5 og 7 forudsætter en nærmere stillingtagen og tilpasning.*

# Vejledning til brug for arbejdsgivers udfyldelse af ansættelseskontrakt

Vær opmærksom på, at der ved ansættelse af ledere omfattet af Lederaftalen skal tages stilling til, om:

- Prøvetid
- 120-dagesreglen

skal være gældende. Se teksteksempler nedenfor.

Disse vilkår er ikke gældende efter standardaftalen, men kan indføres enten under punkt 7, Opsigelse, eller punkt 10, Øvrige bestemmelser.

Derudover bør der tages stilling til de i punkt 5, *Andre væsentlige ansættelsesmæssige forhold*, anførte forhold. Særligt skal der tages stilling til, hvilken betaling der ydes ved de forskellige frihedsrettigheder.

## **Teksteksempler:**

*Prøvetid* (jf. Funktionærlovens § 2, stk. 5)

De første 3 måneder af ansættelsesforholdet er prøvetid, og i denne kan opsigelse af hver af parterne finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag. Derefter finder Funktionærlovens opsigelsesvarsler anvendelse.

*120-dagesreglen* (jf. Funktionærlovens § 5, stk. 2)

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

Medarbejderen skal inden for de senest forløbne 12 måneder have oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt (inkl. søn- og helligdage),

- Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage
- Opsigelse skal ske, mens medarbejderen endnu er syg.