



ARBEJDSGIVERNE

INDUSTRI + HÅNDVÆRK

## AFTALE OM FUNKTIONÆRLIGNENDE ANSÆTTELSE

Der er mellem \_\_\_\_\_

og \_\_\_\_\_

(i det følgende kaldt medarbejderen)

CPR-nr.: \_\_\_\_\_

Adresse: \_\_\_\_\_

Postnr.: \_\_\_\_\_

By: \_\_\_\_\_

Bank/girokonto nr.: \_\_\_\_\_

indgået følgende aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår, idet bemærkes, at nærværende aftale er et tillæg til den til enhver tid gældende overenskomst mellem Arbejdsgiverne og Dansk Metal, 3F og Blik- og Rørarbejderforbundet.

### Løn

Lønnen er aftalt til kroner \_\_\_\_\_ pr. måned og betales månedsvis bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens funktionærer.

Ansættelsen sker i henhold til de mellem organisationerne aftalte retningslinjer for ansættelse på funktionærlignende vilkår.

### 120-dages reglen

Det er aftalt, at medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage. 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 opsigelsen er sket.

Ovenstående, 120-dages reglen, er gældende

Særlige vilkår:

Ansættelsen på funktionærlignende vilkår har virkning fra den \_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
(Virksomhedens underskrift)

\_\_\_\_\_  
(Medarbejderens underskrift)

# FUNKTIONÆRLIGNENDE ANSÆTTELSESVILKÅR

## **Funktionærlignende ansættelsesvilkår**

Mellem Arbejdsgiverne og Dansk Metal er der opnået enighed om, at de virksomheder, der er omfattet af overenskomsten, der for medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesvilkår, gør det efter følgende retningslinjer:

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan kun rejses lokalt på den enkelte virksomhed, og uenighed kan fagretlig behandles, dog kun til et seksmandsmøde.

Funktionærlignende ansættelsesvilkår kan aftales individuelt med medarbejdere, der udfører særligt betroet/kvalificeret arbejde. Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationernes ansættelsesblanket skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår. Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelsen kræves indsendt til den respektive organisation.

## **Lønvurdering**

Der er enighed om, at lønvurderingen følger den mellem parterne indgåede overenskomst, herunder akkord-bestemmelserne.

## **Anciennitet**

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra tidspunktet for ansættelsen i virksomheden.

## **Opsigelse**

I tilfælde af opsigelse regnes opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i Funktionærloven.

Opsigelse kan finde sted under sygdom. Overenskomstens § 42, stk. 2 og 3, finder ikke anvendelse for aftaler om funktionærlignende ansættelser. Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage.

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

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår er omfattet af funktionærlovens §§ 2 a, og 2 b, 8, 16, 17 og 17a.

## **Erstatning for manglende varsel**

For funktionærlignende ansatte er der mellem parterne enighed om, at Funktionærlovens § 3 finder anvendelse.

## **Arbejdstid**

Arbejdstiden herunder eventuel overtid, skiftehold, forskudt tid tillige med betaling herfor, for de der er ansat på funktionærlignende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Ved overarbejde i forbindelse med det arbejde de pågældende normalt udfører, er de ikke omfattet af overenskomstens § 16, stk. 2 og 3. Ansatte på funktionærlignende vilkår kan indgå i arbejdsfordelingsordninger med mindre andet aftales mellem virksomheden og medarbejderen.

Tillidsrepræsentanten har ved misbrug påtaleret.

## **Uddannelse**

Organisationerne er enige om, at teknisk- og samfundsmæssig udvikling nødvendiggør en løbende efteruddannelse, hvorfor de, der er ansat på funktionærlignende vilkår, har både ret og pligt til løbende at ajourføre deres viden og uddannelse i samarbejde med virksomheden. Organisationerne skal derfor anbefale, at der gives de pågældende den fornødne frihed hertil. Sker kursusdeltagelse på virksomhedens foranledning betaler virksomheden rejseudgifter og kursusudgifter såvel som løn. Eventuel dækning af løntab tilfalder virksomheden.

Eventuelle kurser skal være virksomhedsorienterede, og deltagelse skal ske under fornøden hensyn til virksomhedens tarv. Parterne vil ikke modsætte sig, at der i forbindelse med kurser af længere varighed og med store omkostninger for virksomheden kan lokalt indgås en aftale om gensidigt forlænget opsigelsesvarsel gældende inden for det første år efter kursusdeltagelsen.

## **Ferie**

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse jf. Ferielovens § 14.

## **SH-dage**

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på SH-dage samt 1. maj, Grundlovsdag og 24. december.

## **Sygdom**

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom. I øvrigt gælder funktionærlovens bestemmelser på dette område.

## **Lønningsperiode og lønudbetaling**

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår udbetales månedsløn på samme dato, som er gældende for virksomhedens funktionærer. Lønnen kan af virksomheden indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse- eller girokonto eller eventuelt efter anden aftale.

Følgende bestemmelser kan fremover ikke fraviges ved aftale:

1. Reglerne i funktionærlovens § 8 om efterløn ved død.
2. 120 dages reglen kan - selv om den er skriftligt aftalt ikke gøres gældende, hvis den ansattes opsigelsesvarsel er omfattet af overenskomstens § 6 stk. 1 eller stk. 2.

## **Fagretlig behandling**

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid, dog kun til seksmandsmøde.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelser med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, behandles dette efter regler for behandling af faglig strid, dog kun til seksmandsmøde.

Efter udløbet af den pågældendes opsigelsesvarsel i henhold til kontrakten anses medarbejderne/medarbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten mellem Arbejdsgiverne og forbundene. Alle indgåede aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan efter aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer. Organisationerne er enige om, at nærværende retningslinjer kan tages op til forhandling ved de kommende overenskomstforhandlinger.