



FORSVARETS  
PERSONELTJENESTE

## **ANSÆTTELSESVILKÅR M.V. FOR CIVILT PERSONEL, DER ER ANSAT UNDER FORSVARSMINISTERIET PÅ TJENESTEMANDSLIGNENDE VILKÅR.**

Erstatter: Kundgørelse for Forsvaret B 5-22

Bilag:

1. Kontraktformular til brug for ansættelse.
2. Afgangsseddel.

I. Efter drøftelse med Forsvarets Civil-Etat er fastsat følgende:

### **Kapitel 1. Cirkulærets område**

§ 1. Bestemmelserne omfatter civilt personel, der ansættes/er ansat indenfor det under Forsvarsministeriet hørende område på tjenestemandslignende vilkår, og som ikke er omfattet af en mellem Forsvarsministeriet og en anden forhandlingsberettiget organisation indgået aftale.

### **Kapitel 2. Ansættelse**

§ 2. Ansættelse sker i følgende former:

- 1) varig ansættelse
- 2) ansættelse på prøve med senere varig ansættelse
- 3) midlertidig ansættelse.

Stk. 2. Første varige ansættelse sker efter forudgående prøvetid efter de om ansættelse som tjenestemand på prøve i staten gældende bestemmelser.

Stk. 3. Personer uden dansk indfødsret ansættes på tilsvarende vilkår som personer med indfødsret, der ansættes på tjenestemandslignende vilkår.

§ 3. Bestemmelser om ansættelses-, udnævnelses- og afskedigelseskompetence fastsættes af Forsvarsministeriet eller dertil delegerede myndigheder.

§ 4. Det er en forudsætning for ansættelse, at vedkommende efter sin alder, helbredstilstand og uddannelse er i stand til at bestride tjenesten i den pågældende stilling.

§ 5. Ansættelse sker efter offentligt opslag, medmindre den pågældende ansættes efter forudgående ansættelse på prøve.

Stk. 2: Opslaget skal angive ansættelsesområdet og stillingens betegnelse samt den for tiden gældende lønmæssige placering og det for tiden gældende tjenestested.

Stk. 3: Når ansøgningsfristen er udløbet, udleveres der på begæring af ansøgere og organisationer, hvis medlemmer er naturlige ansøgere til stillingen, en liste med oplysning om navnene på alle ansøgere og eventuelt tillige andre personlige data, der er nødvendige for at identificere de enkelte ansøgere.

Stk. 4: Er der senest inden ansøgningsfristens udløb modtaget skriftlig anmodning fra en ansøger om, at de oplysninger, der skal udleveres i henhold til stk. 3, ikke gengives offentligt, skal oplysning herom påføres ansøgerlisten ved udlevering.

Stk. 5: Hvis der er fremsat anmodning som nævnt i stk. 4, må offentlig gengivelse af ansøgerlisten eller dele heraf ikke finde sted, og overtrædelse heraf straffes med bøde.

Stk. 6: Hvor ikke ganske særlige forhold er til stede, må ansøgningsfristen ikke være mindre end 14 dage.

Stk. 7: Hvis ansættelsesmyndigheden skønner, at ingen af de ansøgere, der rettidigt har meldt sig til en opslået stilling, er tilstrækkeligt egnet til stillingen, eller at man ved fornyet opslag kan fremskaffe ansøgning fra mere kvalificerede ansøgere, skal stillingen opslås på ny.

Stk. 8: Finansministeren fastsætter nærmere regler om fremgangsmåden ved opslag og kan efter indhentet udtalelse fra Lønningsrådet fastsætte undtagelser fra reglerne i stk. 1 og 2.

§ 6. Når en ansat søger en ledig stilling, skal den pågældendes hidtidige nærmeste overordnede chef afgive en skriftlig bedømmelse af ham til ansættelsesmyndigheden, og han skal have udleveret en afskrift af bedømmelsen.

§ 7. Arbejdsgiveren skal give arbejdstageren oplysninger om alle væsentlige vilkår for ansættelsesforholdet, herunder mindst om følgende forhold:

- 1) Arbejdsgiverens og arbejdstagerens identitet.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed eller i mangel af fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagligt 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 tidsubestemt ansættelse.

- 6) Arbejdstagerens rettigheder med hensyn til betalt ferie herunder om, der udbetales løn under ferie.
- 7) Varighed af arbejdstagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.
- 8) Den gældende eller aftalte løn, som arbejdstageren har ret til ved ansættelsesforholdets begyndelse, samt tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuelt 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. Oplysningerne 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.

Stk. 3. Hvis arbejdstageren skal udføre sit arbejde uden for riget, og arbejdets varighed overstiger 1 måned, skal arbejdsgiveren give 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.

De oplysninger, som udstationerede arbejdstagere har krav på, skal gives inden afrejsen.

Stk. 4. Arbejdsgiveren skal ved enhver ændring af de forhold, der er nævnt i § 7, stk. 1 og § 7, stk. 3 give arbejdstageren skriftlig besked herom. Det gælder dog ikke, hvis en oplysning er givet ved henvisning til love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller overenskomster m.v., og ændringen skyldes ændringer i disse bestemmelser. Oplysningerne skal gives hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft.

Stk. 5. Ved ansættelsen anvendes den som bilag 1 til dette cirkulære vedlagte kontraktformular.

### **Kapitel 3. Den ansattes pligter**

§ 8. Den ansatte skal samvittighedsfuldt overholde de regler, der gælder for hans stilling, og såvel i som uden for tjenesten vise sig værdig til den agtelse og tillid, som stillingen kræver.

§ 9. Inden for sit ansættelsesområde har den ansatte pligt til at gøre midlertidig tjeneste i en stilling, der er sideordnet med eller højere end hans egen.

§ 10. Inden for sit ansættelsesområde har en ansat pligt til at underkaste sig sådanne forandringer i sine tjenesteforretningers omfang og beskaffenhed, der ikke ændrer tjenestens karakter, og som ikke medfører, at stillingen ikke længere kan anses for passende for ham. I samme omfang kan det pålægges ham at overtage en anden stilling.

Stk. 2. Såfremt ændringer i forvaltningens organisation eller arbejdsform gør det nødvendigt, kan det efter forhandling med vedkommendes organisation pålægges en ansat at overtage en stilling uden for sit hidtidige ansættelsesområde, i hvilken tjenesten efter sin karakter svarer til hans hidtidige stilling, og som må anses for passende for ham.

Stk. 3. Hvis en varigt ansat under 60 år af helbredsmæssige grunde bliver uegnet til at varetage tjenesten i sin stilling, kan det pålægges ham at overtage en stilling inden for hans hidtidige ansættelsesområde, som må anses for passende for ham. Efter forhandling med vedkommendes organisation kan det endvidere pålægges ham at overtage en passende stilling uden for hans hidtidige ansættelsesområde.

§ 11. Såfremt det af hensyn til udførelsen af tjenesteplichterne skønnes nødvendigt at knytte tjenestebolig til stillingen, har den ansatte pligt til at bebo denne, så længe han beklæder stillingen, og derefter at fraflytte den.

§ 12. Den ansatte kan kun have beskæftigelse ved siden af sin stilling, for så vidt og i det omfang det er foreneligt med den samvittighedsfulde udøvelse af de til stillingen knyttede pligter og med den for stillingen nødvendige agtelse og tillid.

§ 13. Den ansatte kan for varetagelse af de pligter, der følger af stillingen samt for sådanne hverv, der må betragtes som led i stillingen, kun oppebære tilsvarende løn og andre ydelser, som er fastsat inden for tjenestemandsområdet.

#### **Kapitel 4. Suspension og disciplinær forfølgning**

§ 14. Den ansatte er omfattet af tilsvarende regler om suspension og disciplinær forfølgning, som er fastsat for tjenestemænd i tjenestemandslovens §§ 19 – 24, dog med undtagelse af bestemmelserne i § 20, stk. 2, 2. punktum, og § 21, stk. 4, 2. og 3. punktum, og stk. 8.

Stk. 2. Ved iværksættelse og ophør af suspension samt med hensyn til suspensionsløn følges de for tjenestemænd gældende regler.

#### **Kapitel 5. Løn og andre ansættelsesvilkår**

§ 15. Løn og andre ansættelsesvilkår for personel, der er omfattet af nærværende cirkulære, fastsættes ved aftale mellem finansministeren og de i tjenestemandslovens § 49 nævnte centralorganisationer og/eller mellem Forsvarets Personeltjeneste og Forsvarets Civil-Etat efter de herfor fastsatte regler.

§ 16. Såfremt den ansatte i medfør af reglerne i § 10 eller af anden ham utilregnelig årsag overgår til en stilling, der er henført til en lavere basisløn end den hidtidige, ydes der ham et personligt tillæg til udligning af lønforskellen.

Stk. 2. Tillæg efter stk. 1 bortfalder i det omfang, der opnås lønfremgang ved overgang til højere basisløn.

§ 17. Den ansatte kan give transport på løn efter de for tjenestemænd gældende regler.

§ 18. Den ansættende myndighed kan give den ansatte tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode. Uden Forsvarets Personeltjenestes eller NIV I myndigheds samtykke kan perioden ikke overstige 1 år.

Stk. 2. Der kan ydes anden tjenestefrihed uden for den egentlige ferie efter samme regler, som er gældende for tjenestemænd

Stk. 3. Med hensyn til nedsættelse af tjenestetiden samt hel eller delvis bevarelse af løn og lønanciennitet under tjenestefrihed efter stk. 2 eller under nedsat tjenestetid gælder de for tjenestemænd fastsatte bestemmelser.

§ 19. Den ansatte er omfattet af bestemmelserne i funktionærloven om ydelse af fratrædelsesgodtgørelse.

### **Kapitel 6. Opsigelse og afsked**

§ 20. Den ansatte kan forlange sig afskædiget og kan afskediges uden ansøgning med de i funktionærloven omhandlede varsler til udgangen af en måned. Afsked kan dog ske med kortere varsel eller uden varsel, såfremt den er begrundet i, at den antagne som følge af strafbart forhold, tjenesteforseelse eller lignende er uskikket til at forblive i stillingen.

§ 21. Ansættelsesforholdet ophører på grund af alder fra udgangen af den måned, hvori den ansatte opnår den alder, der efter den øvrige lovgivning er foreskrevet som aldersgrænse for vedkommende stilling, eller hvor den ansatte opnår den alder over 60 år, som er fastsat ved aftale jf. § 15.

§ 22. Ved afgang fra tjenesten skal den ansatte have udleveret en afgangsseddel, jf. den som bilag 2 til dette cirkulære vedlagte formular.

### **Kapitel 7. Ikrafttrædelse og overgangsbestemmelser**

§ 23. Cirkulæret træder i kraft den 1. oktober 2008.

For personel, der er ansat før den 1. januar 1979, gælder bestemmelsen dog således, at kontraktligt aftalte rettigheder bevares, og således at dette personel ikke er omfattet af bestemmelserne i:

§ 14 vedrørende

- Suspension og disciplinær forfølgning, § 20, 1.punktum, vedrørende
- Funktionærlovens opsigelsesvarsler (for stillinger, som *ikke* kan henføres til funktionærloven), § 19 vedrørende
- Funktionærlovens regler om ydelse af efterløn (for stillinger, som *ikke* kan henføres til funktionærloven).

II. Løn, tillæg, særlige ydelser m.v. til det i pkt. I ansatte personel på tjenestemandslignende vilkår ydes efter de i lov om tjenestemandslønninger i staten, folkeskolen og folkekirken fastsatte regler samt de i tilslutning hertil indgåede aftaler og udsendte bestemmelser.

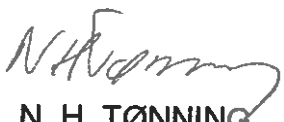
III. Ved ansættelse i det militære forsvar er det i pkt. I omhandlede personel samt disses efterlevende ægtefæller og børn omfattet af lov nr. 254 af 19. marts 2004 om pensionering af civilt personel m.v. i forsvaret.

Stk. 2. Loven gælder ikke for personer, som ansættes pr. 1. januar 1999 eller senere. Dog gælder loven for personer, som genansættes efter at være fratrukket med ret til aktuel egenpension efter lovens bestemmelser.

Stk. 3. Personer, som ansættes pr. 1. januar 1999 eller senere er omfattet af pensionsaftale mellem COII og PFA pension, forsikringselskab.

IV. Kundgørelse for Forsvaret B.5-22 af 23. juni 1993 ophæves.

E.B.

  
N. H. TØNNING  
OBERSTLØJTNANT