|  |  |
| --- | --- |
| maj 2022 | |
| aFTALE  SENIORAFTALE  Forslag, der erstatter hidtidig ansættelses-aftale.  Der er mange gode grunde til at indgå en senioraftale på en arbejdsplads, også selvom behovet ikke er akut. For den ansatte gælder det om at få klare aftaler om vilkårene i den sidste del af karrieren. For virksomheden handler det om at kunne fastholde erfarne medarbejderes kompetencer og sikre, at deres viden gives videre til yngre kollegaer. | |
|  | |
| KONTAKT  [Skriv til Jura](https://ida.dk/kontakt/juridisk-raadgivning)  +45 33 18 48 48  [Læs mere om aftalen her](https://ida.dk/raad-og-karriere/senkarriere/fem-gode-argumenter-for-at-bruge-idas-senior-aftale) | Kalvebod Brygge 31-33  1560 København  ida.dk |

**Senioraftale***, forslag der erstatter hidtidig ansættelsesaftale*

*(Anvendes typisk, hvis ændringerne i arbejdsforhold er så omfattende, at en helt ny aftale er påkrævet. Udarbejdet af IDA, Jura og Arbejdsvilkår, august 2021)*

Mellem undertegnede

[*indsæt navn*]

[*indsæt adresse*]

[*indsæt by & postnummer*]

[*indsæt CVR-nummer*]

(herefter kaldet Virksomheden)

og medundertegnede

[*indsæt navn*]

[*indsæt adresse*]

[*indsæt by & postnummer*]

[*indsæt evt. CPR-nummer*]

(herefter kaldet Medarbejderen)

aftales følgende:

**1. IKRAFTTRÆDEN**

* 1. Medarbejderen indtræder i nye vilkår i en stilling som [*indsæt stillingsbetegnelse f.eks. systemadministrator, supervisor, seniorkonsulent*] med virkning fra [*indsæt dato og år*]. Ancienniteten beregnes fra *[indsæt oprindelig ansættelsesdato og -år]*.

*Alternativ 1:*

[*Aftalen løber frem til det tidspunkt, hvor en af parterne opsiger den, jfr. 11.1.*]

*Alternativ 2:*

[*Aftalen er tidsbegrænset og udløber* [*indsæt dato og år*] *med mindre den er aftalt forlænget inden da.*]

**2. ARBEJDSSTED- OG OPGAVER**

2.1 Arbejdsstedet er [*indsæt adresse*]. Ved arbejde på andre lokationer end angivet ovenfor er Medarbejderen berettiget til kompensation for ekstra transporttid og -omkostninger.

2.2 [*Medarbejderen har ret til at udføre arbejdet fra den dertil etablerede hjemmearbejdsplads i den udstrækning dette er foreneligt med Virksomhedens drift og Medarbejderens ønske.*]

2.3 Medarbejderens arbejds- og ansvarsområde fremgår af den vedlagte stillingsbeskrivelse, der er en integreret del af nærværende kontrakt.

**3. ARBEJDSTID**

3.1 Den ugentlige arbejdstid udgør [indsæt timetal] inkl./ekskl. 1/2 times daglig frokostpause.

3.2 Medarbejderen tilrettelægger selv sin arbejdstid, der placeres indenfor Virksomhedens normale kontortid, mandag til fredag [eller *indsæt evt. aftalte arbejdsdage*] mellem [kl.] og [kl.]. [*Alternativt: Arbejdstiden placeres i flekstiden, der ligger mellem kl. 7.00 og kl. 18.00.*].

3.3 Tid der medgår til transport i forbindelse med arbejdets udførelse, deltagelse i kurser, efteruddannelse og lignende medregnes som arbejdstid, ligesom arbejde udført hjemmefra også medregnes.

**4. OVERARBEJDE**

4.1 Det tilstræbes, at overarbejde undgås. Overarbejde foreligger når Medarbejderen arbejder mere end det fastsatte timetal pr. uge inkl./ekskl. frokostpause.

Eventuelt overarbejde opgøres ved månedens udgang.

Overarbejde honoreres efter Medarbejderens valg med afspadsering eller overarbejdsbetaling efter følgende regler:

*Alternativ 1:*

[Afspadsering svarende til overarbejdets omfang med et tillæg på 50 %

*eller*

*Overarbejdsbetaling, hvor timelønnen beregnes som bruttoårslønnen/årlige arbejdstid (52xugentligt timeantal) med et tillæg på 50 %.*

*Tillægget udgør 100 % for pålagt overarbejde på lørdage og søn- og helligdage.*

*Optjent afspadsering afvikles efter aftale, dog således at den senest er afviklet 6 måneder efter, at den er optjent.*

*Overarbejdstidsbetaling udbetales med den førstkommende månedsløn].*

*Alternativ 2:*

[*Afspadsering svarende til overarbejdet i forholdet 1:1*

*eller*

*Overarbejdsbetaling, hvor timelønnen beregnes som bruttoårslønnen/årlige arbejdstid (52xugentligt timeantal).*

*Tillægget udgør [indsæt procentsats] % for pålagt overarbejde på lørdage og søn- og helligdage.*

*Optjent afspadsering afvikles efter aftale, dog således at den senest er afviklet 6 måneder efter, at den er optjent.*

*Overarbejdstidsbetaling udbetales med den førstkommende månedsløn.]*

***NB! Da en senioraftale ofte både indebærer en reduktion i arbejdstid og løn, er det ekstra vigtigt at få aftalt, hvordan der skal forholdes med det overarbejde, som helst skal undgås. Har man aftalt jobløn, består der jo en risiko for, at medarbejderen pga. ulønnet overarbejde præsterer en normal arbejdsuge til en reduceret senioraftaleløn.***

**5. LØN, LØNFORHANDLING, LØNREGULERING OG PENSION**

**Løn**

5.1 Fra aftalens ikrafttræden udgør den månedlige løn [*indsæt beløb*] kr. ekskl. pension. Lønnen udbetales månedsvis bagud og betales senest den sidste hverdag i måneden.

5.2 Lønnen optages til forhandling én gang årligt i [*indsæt måned*] måned med virkning fra [*indsæt måned*] måned, første gang i [*indsæt måned*] måned [*indsæt år*].

Lønnen reguleres som minimum svarende til lønudviklingen for alle privatansatte IDA-medlemmer med tilsvarende anciennitet og uddannelse, jf. Ingeniørforeningen, IDAs lønstatistik, dog minimum svarende til inflationen, jf. Danmarks Statistik.

**Pension**

5.4 *Alternativ 1:*

[*I tillæg til lønnen i 5.1 indbetaler både Virksomheden og Medarbejderen fortsat de samme beløb til Medarbejderens pensionsordning, som man indbetalte inden aftalens ikrafttræden.*]

*Alternativ 2:*

[*I tillæg til lønnen i 5.1 indbetaler Virksomheden* [*indsæt procentsats*] *% og Medarbejderen indbetaler* [*indsæt procentsats*] *% af samtlige løndele til Medarbejderens pensionsordning*.]

***NB! IDAs anbefaling er en samlet opsparingsprocent på 17-20 %. af lønnen, og det er ved indgåelse af senioraftaler almindeligt, at parterne enes om at fortsætte med de samme pensionsindbetalinger, som hidtil har været gældende.***

**6 BONUS**

6.1. For hvert år, denne aftale fortsætter ud over Medarbejderens fyldte 65. år, optjenes en fratrædelsesbonus svarende til en måneds sædvanlig løn på fratrædelsestidspunktet inklusive værdien af såvel Virksomhedens pensionsbidrag, jfr. 5.2 som af øvrige faste løndele.

6.2 Medarbejderen aflønnes med bonus på de vilkår, der fremgår af vedhæftede aftale, der er en integreret del af nærværende kontrakt.

Medarbejderen er ved fratræden inden for det regnskabsår, bonussen vedrører, berettiget til en forholdsmæssig andel af den bonus, der ville være tilkommet Medarbejderen, såfremt Medarbejderen havde været ansat i Virksomheden ved regnskabsårets afslutning eller på det tidspunkt, hvor bonussen i øvrigt udbetales, jf. Funktionærlovens § 17a.

**7. FERIE OG FRIDAGE**

**Ferie**

7.1 Medarbejderen har ret til 5 ugers ferie med løn i henhold til Ferieloven. Ferie optjenes og afholdes i overensstemmelse med reglerne i ferieloven.

7.2. Medarbejderen har [*indsæt antal – det kan godt være flere end de normale fem dage*] feriefridage pr. ferieår. Ikke afholdte feriefridage kan efter Medarbejderens valg overføres til næste ferieår eller udbetales. Feriefridagene placeres efter reglerne om restferie i Ferieloven.

7.3 Det særlige ferietillæg i henhold til ferieloven udbetales med [*1,0 % eller højere procentsats*] %. Ved fratræden lægges ferietillægget på [*indsæt %*] oven i feriegodtgørelsen på 12,5%.

7.4 Medarbejderen er berettiget til erstatningsferie for dokumenteret sygdom under ferie. *Erstatningsferie gælder først efter de første fem ugers ferie.*

7.5 Der kan ikke varsles ferie til afholdelse i opsigelsesperioden. Dette uanset Medarbejderens eventuelle fritstilling.

**Fridage**

7.7 [*Juleaftensdag, Nytårsaftensdag, fredag efter Kristi Himmelfartsdag, 1. maj samt Grundlovsdag]* er fridage med fuld løn.

**8. SYGDOM, LÆGE- OG TANDLÆGEBESØG**

8.1 Medarbejderen har ret til løn under sygdom.

8.2 Medarbejderen kan gå til læge- og tandlægebesøg i arbejdstiden uden lønafkortning.

**9. BARNS/BARNEBARNS SYGDOM, LÆGE- OG TANDLÆGEBESØG**

9.1 Medarbejderen har op til 2 dages frihed med løn ved barns sygdom. Medarbejderen kan tage barn til læge- og tandlægebesøg i arbejdstiden uden lønafkortning.

Hvis Medarbejderen har børnebørn, ydes ret til 2 dages frihed med/uden løn ved barnebarns sygdom.

**10. OMSORGSDAGE**

10.1 Hvis Medarbejderen har børn/børnebørn, ydes ret til 2 børneomsorgsdage med løn pr. barn/barnebarn pr. kalenderår til og med det kalenderår, hvori barnet fylder 15 år.

**11. OPSIGELSE**

11.1 Ansættelsesforholdet kan fra begge parters side opsiges med de i funktionærlovens fastsatte varsler. Opsigelsesvarslet fra Virksomhedens side:

* + - ved opsigelse inden udgangen af 2 år og 9 måneders ansættelse: 3 måneder
    - ved opsigelse inden udgangen af 5 år og 8 måneders ansættelse: 4 måneder
    - ved opsigelse inden udgangen af 8 år og 7 måneders ansættelse: 5 måneder
    - og er herefter med 6 måneders varsel

Fra Medarbejderens side kan opsigelse ske med 1 måneds varsel til en måneds udgang.

11.2 Medarbejderen bevarer i opsigelsesperioden - uanset eventuel fritstilling - firmabetalt mobiltelefon, PC, internetopkobling etc.

11.3 Ved ansættelsens ophør – uanset årsag, herunder at aftalen udløber - udbetaler Virksomheden, hvis Medarbejderens samlede anciennitet berettiger til en fratrædelsesgodtgørelse efter Funktionærlovens § 2a, en sådan godtgørelse med udgangspunkt i den løn som …

*Alternativ 1:*

[… *Medarbejderen oppebar inden indgåelsen af denne senioraftale inklusive værdien af såvel Virksomhedens pensionsbidrag, jfr. 5.2 som af øvrige faste løndele*]

*Alternativ 2:*

[… *Medarbejderen oppebærer på fratrædelsestidspunktet inklusive værdien af såvel Virksomhedens pensionsbidrag, jfr. 5.2 som af øvrige faste løndele.*]

11.3 Samme udbetalingsprincip finder anvendelse i tilfælde af udbetaling af efterindtægt i henhold til Funktionærlovens § 8.

11.4 Medarbejderen har til enhver tid ret til af Virksomheden skriftligt at få bekræftet, i hvilket tidsrum tjenesteforholdet har varet, og hvilket arbejde Medarbejderen har beskæftiget sig med.

**12. OUTPLACEMENT**

12.1 Såfremt Virksomheden opsiger Medarbejderen, er Medarbejderen berettiget til at modtage outplacementbistand fra et af Medarbejderen valgt konsulentfirma til en passende værdi, dog mindst kr. 30.000.- med tillæg af moms.

**13. TVISTER *(Bemærk, at der ofte er taget højde for tvistløsning i en underliggende kontrakt, og også ellers kan det efter omstændighederne virke lidt overdrevet, at skrive et afsnit om dette, men her er et forslag for alle eventualiteters skyld …)***

13.1 Enhver tvist eller uoverensstemmelse, som måtte opstå i forbindelse med nærværende aftale, skal søges løst ved mediation gennem Mediationsinstituttet (www.mediationsinstituttet.dk) og skal finde sted i overensstemmelse med de til enhver tid gældende ”Regler for behandling af sager ved Mediationsinstituttet”.

Når en tvist efter en eller flere parters opfattelse er opstået mellem parterne, er hver af parterne berettiget til at indgive begæring til Mediationsinstituttet om påbegyndelse af mediation.

Mediationen indebærer ikke afkald på at bruge retsmidler som arrest og fogedforbud og er ikke til hinder for, at en part anlægger en retssag ved domstolene i overensstemmelse med det anførte nedenfor, eller indleder andre retslige skridt i anledning af den opståede tvist for at undgå retsfortabende passivitet eller forældelse.

Hvis tvisten ikke løses ved gennemført mediation, er hver af parterne berettiget til at kræve tvisten afgjort ved de danske domstole.

**14. FUNKTIONÆRLOV OG FERIELOV**

14.1 I det omfang ovenstående bestemmelser ikke stiller Medarbejderen bedre, finder funktionærlovens og ferielovens bestemmelser anvendelse for ansættelsesforholdet.

\*\*\*\*\*

**PARTERNES UNDERSKRIFTER**

[*indsæt by*], [*indsæt by*],

den [*indsæt dag, måned, år*] den [*indsæt dag, måned, år*]

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

[*indsæt navn på Medarbejderen*] For Virksomheden