

Standardkontrakt for udstationering

Mellem undertegnede _____
(Navn og adresse)

(herefter kaldet virksomheden) og medundertegnede _____
(Navn og adresse)

(herefter kaldet medarbejderen) indgås følgende:

AFTALE OM UDSTATIONERING

§ 1. Perioden

Medarbejderen påbegynder arbejdet på arbejdsstedet den ____/____ 200____.

Udstationeringen ophører uden yderligere varsel den ____/____ 200____

med mindre der senest _____ måned(er) før ophørsdatoen skriftligt er indgået aftale om forlængelse af aftalen.

§ 2. Arbejdssted- og opgaver

Arbejdsstedet er _____.

Medarbejderens titel er _____.

Medarbejderen skal beskæftige sig med opgaver inden for _____, jf. vedlagte stillingsbeskrivelse.

Medarbejderen refererer under udstationeringen til _____

§ 3. Løn og lønregulering

Den årlige løn udgør _____,- kr.

Hertil kommer et udstationeringstillæg på _____,- kr.

Lønnen udbetales månedsvis forud/bagud.

Lønnen udbetales i _____ (danske kroner eller udenlandsk valuta).

Såfremt købekraften af lønnen (inkl. almindelige reguleringer), der udbetales i danske kroner, i arbejdslandet forringes med mere end 10 % fra tidspunktet for denne aftales indgåelse og tidspunktet for den aktuelle lønudbetaling bliver den udbetalte løn ved udbetalingen forhøjet, således at forskellen ikke udgør mere end 10 %. eller

Såfremt købekraften af lønnen, der udbetales i _____ (valuta), forringes med mere end 10 % i forhold til udviklingen i købekraften i Danmark i samme periode bliver den udbetalte løn ved udbetalingen forhøjet, således at forskellen ikke udgør mere end 10 %.

Lønnen reguleres én gang årligt den 1. _____, første gang den 1. _____ 200____. Lønnen reguleres som et minimum opad procentuelt, svarende til lønudviklingen for alle privatansatte jurister og økonomer med tilsvarende anciennitet, jf. Foreningen af privatansatte jurister og økonomers lønstatistik. Ved væsentlige ændringer i de i § 2 nævnte arbejdsopgaver optages lønnen endvidere til forhandling mellem parterne. Lønnen forhandles herudover 1 gang årligt, første gang i _____ måned 200__.

Lønnen udbetales på følgende måde/sted: _____

§ 4. Pension

Der etableres en pensionsordning i Juristernes og Økonomernes Pensionskasse(JØP), hvortil virksomheden indbetaler _____% og medarbejderen _____% af den i § 3 nævnte løn.

Pensionsbidragene indbetales af virksomheden til JØP månedsvis forud/bagud.

§ 5. Andre ydelser

F.eks. telefon, telefax, computer, bil, etableringsydelse.

Om ovennævnte ydelser er aftalt:

§ 6. Bolig

Hvis virksomheden skaffer bolig er følgende aftale om størrelsen/art/husleje/forbrugsomkostninger m.v.:

§ 7. Skatteforhold

Forinden afrejsen tilbydes medarbejderen en revisorgennemgang af sin privatøkonomi under udstationeringen og konsekvenser i øvrigt for økonomien.

Udgiften for revisorgennemgangen afholdes af virksomheden.

(Vær opmærksom på, at skatteforhold bør være afklaret forinden den endelig løn fastsættes).

§ 8. Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid udgør _____ timer, incl. 1/2 times daglig spisepause.

Arbejdstiden placeres inden for normal kontortid, mandag til torsdag fra kl. _____ til kl. _____ og fredag fra kl. _____ til kl. _____.

eller

Arbejdstiden følger de lokale daglige arbejdstider.

Officielle fri/helligdage i arbejdslandet er også fridage for medarbejdere. Medarbejderen har ikke fridage på danske fri/helligdage.

§ 9. Overarbejde

Arbejde udover _____ timer pr. uge betragtes som overarbejde.

Overarbejde opgøres ved månedens udgang og honoreres særskilt.

Tid, der medgår til tjenesterejser og efteruddannelse indregnes i opgørelsen over arbejdstid.

Overarbejde honoreres efter medarbejderens valg med afspadsring eller overarbejdsbetaling efter følgende regler:

- For overarbejde ydes afspadsring/overarbejdsbetaling, svarende til overarbejdets omfang med tillæg af 50% eller en timeløn, der beregnes som den normale timeløn (1/_____ af den under § 3 angivne løn) med et tillæg af 50%.
- For overarbejde på lørdage, søn- og helligdage og andre i forvejen aftalte fridage udgør tillægget 100%.

Afspadsring afvikles efter aftale. Kan enighed ikke opnås ved aftale, skal erstatningsfriheden dog senest være afviklet 6 måneder efter, at den er optjent.

§ 10. Ferie og fridage

Medarbejderen er berettiget til ferie i henhold til den danske ferielovs regler med tillæg af 1 uge. Det særlige ferietillæg i henhold til ferieloven udbetales med _____%.

Medarbejderen er fra tiltrædelsestidspunktet berettiget til løn under ferie.

Medarbejderen er berettiget til erstatningsferie for dokumenteret sygdom af mere end en uges varighed under ferie.

Medarbejderen har pr. år ret til _____ besøgsrejser til Danmark. Besøgsrejserne betales af virksomheden.

eller

Medarbejderens ægtefælle og børn har pr. år ret til _____ besøgsrejser til udstationeringslandet. Besøgsrejserne betales af virksomheden.

§ 11. Sygdom/dødsfald i familien

I tilfælde af livstruende sygdom eller dødsfald i den nærmeste familie ydes der frihed fra arbejdet i en nærmere aftalt periode. Virksomheden vil efter en konkret vurdering helt eller delvist afholde transportudgifterne til rejsen til Danmark for medarbejderen (og evt. medfølgende familie).

Ved nærmeste familie forstås: _____

Navn på person, som virksomheden kan kontakte i tilfælde af medarbejderens sygdom:

§ 12. Efteruddannelse

Medarbejderen er berettiget til at deltage i efteruddannelse efter eget valg og for virksomhedens regning i indtil 2 uger årligt og er forpligtet til at holde sig uddannelsesmæssigt ajour.

§ 13. Familie

Forhold for eventuelt medfølgende ægtefælle/børn, f.eks. skoleudgifter, job/uddannelse for ægtefællen mv.

§ 14. Graviditet, barsel, adoption og omsorgsdage

Medarbejderen er berettiget til orlov/fravær/omsorgsdage i forbindelse med graviditet, barsel og adoption i samme omfang og efter samme regler som danske offentligt ansatte jurister og økonomer, jf. de til enhver tid gældende regler herom i overenskomsten mellem Finansministeriet og DJØF.

Endvidere er medarbejderen berettiget til yderligere 5 omsorgsdage med løn om året, som kan anvendes efter eget valg. Retten til omsorgsdage gælder fra ansættelsestidspunktet. Hvis medarbejderen ikke inden årets udgang har anvendt omsorgsdagene sker der kontant udbetaling.

§ 15. Orlov

Ved udnyttelse af den danske lovgivnings bestemmelser om orlov til børnepasning, uddannelse, sabbat, pasning af døende i hjemmet eller pasning af alvorligt syge børn, er medarbejderen berettiget til sædvanlig løn, jf. §§ 3 og 4.

§ 16. Barns sygdom

Medarbejderen er berettiget til 2 dages frihed med løn ved mindreårigt barns sygdom.

§ 17. Rejser og repræsentation

Medarbejderens udgifter til rejser og repræsentation i virksomhedens interesse godtgøres efter regning. For kørsel i egen bil ydes godtgørelse efter de for statstjenestemænd i Danmark gældende regler (p.t. _____ kr./km).

§ 18. Til/fracflytning

Virksomheden betaler medarbejderens flytteomkostninger i forbindelse med rejse til og fra udstationeringsstedet med indtil _____ kr. for hver vej.

Ved medarbejderens opsigelse af stillingen i udstationeringsperioden betaler virksomheden flytteomkostningerne i forbindelse med hjemrejsen med den ovenfor anførte beløbsgrænse.

eller

Ved medarbejderens opsigelse af stillingen i udstationeringsperioden betaler virksomheden flytteomkostningerne i forbindelse med hjemrejsen med ovenfor anførte beløbsgrænse efter følgende regler:

- Har medarbejderen arbejdet i udstationeringsstillingen i _____ (1) år: virksomheden betaler ½ af flytteomkostningerne
- Har medarbejderen arbejdet i udstationeringsstillingen i mere end _____ (1) år: virksomheden betaler de fulde flytteomkostninger inden for den ovenfor anførte beløbsgrænse.

Ved virksomhedens opsigelse af medarbejderen i udstationeringsperioden af årsager, der ikke skyldes medarbejderen, betaler virksomheden flytteomkostningerne i forbindelse med hjemrejsen med den ovenfor anførte beløbsgrænse.

§ 19. Forsikring

Virksomheden tegner følgende forsikringer for medarbejderen i udstationeringsperioden:

Virksomheden afholder i det hele udgiften til ovennævnte forsikringer.

Medarbejderen tegner følgende forsikringer i udstationeringsperioden:

Medarbejderen afholder i det hele udgiften til ovennævnte forsikringer.

§ 20. Dokumenter/attester/tilladelser

Denne udstationeringsaftale er indgået under forudsætning af, at det er muligt at få udstedt de for udstationeringen nødvendige tilladelser/attester/tilladelser, herunder særligt opholds- og arbejdstilladelse samt visum

Virksomheden sørger for at fremskaffe følgende tilladelser/attester:

Medarbejderen modtager straks kopi af virksomhedens fremskaffede tilladelser/attester.

§ 21. Sygdom/vaccinationer

Inden afrejse skal følgende vaccinationer - betalt af virksomheden - have fundet sted:

§ 22. Anden beskæftigelse

Medarbejderen må under udstationeringen kun efter skriftlig tilladelse påtage sig anden lønnet/erhvervsmæssig beskæftigelse.

§ 23. Tavshedspligt

Medarbejderen har tavshedspligt om virksomhedens erhvervshemmeligheder, og må ikke ubeføjet viderebringe eller benytte sådanne hemmeligheder, som om medarbejderen har fået kendskab til dem på en retmæssig måde.

§ 24. Patenter/opfindelser/edb-programmel/mønstre/ophavsret

§ 25. Opsigelse

For opsigelse af ansættelsesforholdet i udstationeringsperioden gælder funktionærlovens regler.

Hvis aftalen opsiges før udstationeringsperiodens udløb skal følgende ske med (f.eks. bolig, bil, inventar, computer m.v.):

Om hjemflytning henvises i det hele til § X.

§ 26. Hjemvenden til Danmark

Efter udstationeringsperioden indtræder medarbejderen i en stilling på samme niveau i virksomheden i Danmark/i en anden udstationeringsstilling.

eller

Virksomheden kan ikke på forhånd garantere ansættelse af medarbejderen efter udstationeringsperiodens udløb.

§ 27. Fratrædelsesgodtgørelse

Ved udstationeringsperiodens udløb skal virksomheden betale en fratrædelsesgodtgørelse svarende til en måneds løn for hvert halve års ansættelse. Bestemmelsen berører ikke medarbejderens eventuelle krav på fratrædelsesgodtgørelse i henhold til lov eller overenskomst,

§ 28. Love

Hele udstationeringen er omfattet af dansk ret og dansk værneting, herunder funktionærloven og ferieloven.

Under udstationeringen skal eventuelle tvister behandles ved den kompetente ret i virksomhedens værneting.

§ 29. Tidligere aftaler

Denne aftale erstatter alle tidligere aftaler mellem virksomheden og medarbejderen fra dens ikrafttræden, men mindre andet er fastsat i denne aftale.

§ 30. Øvrige forhold

_____, den ____/____ 200____.