



## Individuel ansættelse af pensionerede uniformerede medarbejdere

Forsvarets Personalestyrelse har i august udsendt en ny bestemmelse (FPSBST 412-1). Bestemmelsen handler om reglerne for videre ansættelse af uniformerede medarbejdere, der har nået den pligtige afgangsalder. Vi giver her et overblik over, hvad det indebærer.

Hvis en medarbejder får tilbudt at fortsætte sin ansættelse efter han eller hun har opnået den pligtige afgangsalder, kan det ske på to måder: Enten ved såkaldt kriterieforlængelse eller ved individuel ansættelse. Bemærk: Hvis en uniformeret medarbejder allerede er stoppet ved Forsvaret, og efterfølgende søger genansættelse, kan det kun ske via individuel ansættelse.

Herunder kan du læse om de to ansættelsesformer i hovedtræk.

### Kriterieforlængelse

Forlængelse af ansættelsesforhold udover den pligtige afgangsalder skal som udgangspunkt ske som en såkaldt kriterieforlængelse. Ved at lave en kriterieaftale kan den pligtige afgangsalder forhøjes med op til 2 år ad gangen.

Når medarbejder og arbejdsgiver bliver enige om en kriterieforlængelse, udarbejdes et tillæg til medarbejderens ansættelseskontrakt, en såkaldt kriterieaftale. Som udgangspunkt fortsætter medarbejderen på uændrede løn- og ansættelsesvilkår og har mulighed for at forhandle nylønstillæg på lige fod med de øvrige ansatte. En medarbejder, der laver en aftale om kriterieforlængelse, kan i forbindelse med forlængelse aftale et stillingsskift.

Pensionsoptjeningen ændres ikke ved kriterieforlængelse. Tjenestemandspensionen og eventuelle supplerende pensionsordninger vil først komme til udbetaling når medarbejderen fratræder sin stilling. Ved helt særlige omstændigheder, for eksempel ved mangel på arbejdskraft med særlige kvalifikationer, kan der indgås en individuel ansættelsesaftale i stedet for en kriterieforlængelse.

### Individuel ansættelse

Hvis en medarbejder, der er stoppet ved Forsvaret ønsker at blive genansat, kan man ikke gøre det med en kriterieforlængelse som beskrevet foroven. I stedet skal man indgå en individuel ansættelsesaftale.

En ansættelse på individuel kontrakt er *ikke* omfattet af CS' overenskomster. Det betyder, at løn og øvrige ansættelsesvilkår forhandles individuelt med hver kandidat. Medarbejderen er som udgangspunkt ikke repræsenteret af CS, men kan lade CS repræsentere sig ved forhandling af ansættelsesvilkår. Vi anbefaler, at alle medarbejdere, der overvejer at indgå en individuel ansættelseskontrakt, kontakter CS for at få vejledning.

Selvom løn og arbejdstid fastsættes individuelt, tager lønfastsættelsen udgangspunkt i den overenskomstmæssige løn for en tilsvarende stilling. Stillingen vil som udgangspunkt også have samme arbejdstidsregler som en tilsvarende overenskomstdækket stilling. Medarbejdere på individuel kontrakt er ikke omfattet af rammeaftalen om nye lønsystemer, og kan derfor ikke modtage kvalifikationstillæg mv. CS anbefaler, at der oveni den forhandlede løn tillægges et beløb, der svarer til den pension man normalt ville få. Under ansættelse på individuel kontrakt vil medarbejderen modtage pension fra tidligere ansættelse uden modregning i den udbetalte løn.