

11.1 Ansættelseskontrakt – funktionær (dansk/engelsk)

Indhold

Nedenfor følger et eksempel på en standardansættelseskontrakt for en funktionær omfattet af dansk ret på dansk og med tilhørende oversættelse til engelsk. Der er indsat en række valgfrie bestemmelser markeret med skarp parentes ([]). Standardansættelseskontrakten bør ikke benyttes uden rådgivning fra en professionel rådgiver.

ANSÆTTELSESKONTRAKT	EMPLOYMENT CONTRACT
Mellem	Between
[selskabsnavn] CVR-nr. [nummer] [adresse] [adresse] Danmark	[company name] CVR No. [company reg. no.] [address] [address] Denmark
(i det følgende benævnt "Selskabet")	(hereinafter referred to as the "Company")
og	and
[navn] [adresse] [adresse] Danmark	[name] [address] [address] Denmark
(i det følgende benævnt "Medarbejderen")	(hereinafter referred to as the "Employee")
(tilsammen benævnt "Parterne")	(together referred to as the "Parties")
1. Ansættelsestidspunkt	1. Date of Employment
Medarbejderen ansættes med virkning fra [].	The Employee is employed with effect from [].
2. Stillingsbetegnelse	2. Job title
Medarbejderens stillingsbetegnelse er [].	The position of the Employee is [].

<p>Medarbejderen skal rapportere til [].</p> <p>En stillingsbeskrivelse er vedhæftet som bilag 1.</p> <p>3. Arbejdssted og arbejdstid</p> <p>Arbejdsstedet er Selskabets til enhver tid værende adresse, p.t. []. Selskabet kan til enhver tid, i det omfang dette ikke er åbenbart urimeligt, anvise et andet arbejdssted for Medarbejderen end det nuværende. Medarbejderen er indstillet på at foretage den for stillingens varetægelse nødvendige rejseaktivitet i ind- og udland.</p> <p>Arbejdstiden vil sædvanligvis være 37 timer ugentligt ekskl. frokost. Der er dog ikke aftalt nogen højeste arbejdstid, og Medarbejderen må påregne arbejde ud over de 37 timer i det omfang, dette er nødvendigt for at opfylde stillingens betingelser og virksomhedens behov.</p> <p>[Vederlag for overarbejde er indeholdt i den aftalte løn nedenfor, og overarbejde bliver derfor ikke yderligere kompenseret.]</p> <p>[Overarbejde, som er aftalt og godkendt af ledelsen på forhånd, kan afspadseres efter nærmere aftale med ledelsen. Medarbejderen kan maksimalt opspare 3 afspadseringsdage ad gangen.]</p> <p>[Reglerne om vederlag for overarbejde følger af gældende overenskomst.]</p> <p>Medarbejderen må ikke under ansættelsen direkte eller indirekte tage nogen anden beskæftigelse, ansættelse eller hverv – lønnet eller ulønnet - uden Selskabets forudgående skriftlige samtykke i hvert tilfælde.</p> <p>4. Vederlag</p> <p>Medarbejderens årlige grundløn er DKK [], som udbetales månedsvis bagud sidste dag i måneden til en af Medarbejderen anvist bankkonto.</p> <p>Medarbejderens løn vil blive vurderet årligt, og en eventuel lønregulering vil ske med virkning fra [].</p> <p>[Medarbejderen er berettiget til at deltage i en incita-</p>	<p>The Employee shall report to [].</p> <p>A job description is attached as Appendix 1.</p> <p>3. Place of work and working hours</p> <p>The place of work is the address of the Company at any time, at present []. The Company may at any time, to the extent that it is not obviously unreasonable, direct the Employee to work at another place of work than the present one. The Employee is prepared to travel in Denmark and abroad to the extent necessary in order to perform the working duties.</p> <p>The working time is normally 37 hours per week exclusive of lunch. However, no maximum working hours have been agreed, and the Employee must expect to work in addition to the 37 hours to the extent necessary to fulfil the requirements of the job and meet the needs of the business.</p> <p>[Payment for overtime is included in the agreed salary, cf. below, and overtime will therefore not be additionally compensated.]</p> <p>[Overtime agreed and approved by the management beforehand may be taken off in lieu according to specific agreement with the management. The Employee may as a maximum save up 3 lieu days at a time.]</p> <p>[The rules regarding overtime payment are regulated by the collective agreement covering the employment.]</p> <p>During his/her employment with the Company, the Employee is not entitled to take up any other position, employment or office – whether paid or unpaid – without the Company’s prior written consent in each individual case.</p> <p>4. Remuneration</p> <p>The Employee’s annual basic salary amounts to DKK [] which is payable monthly in arrears on the last day of the month to a bank account designated by the Employee.</p> <p>The Employee’s salary shall be annually reviewed and an adjustment of the salary, if any, will be made with effect from [].</p> <p>[The Employee is entitled to participate in an incentive</p>
--	---

<p>mentsordning efter nærmere aftale. Vilkårene for den mellem Parterne p.t. aftalte ordning fremgår af bilag 2.]</p> <p>[Medarbejderen deltager i Selskabets pensionsordning, hvortil Selskabet månedligt indbetaler et beløb svarende til []% af Medarbejderens grundløn, og Medarbejderen månedligt indbetaler []% af Medarbejderens grundløn. Medarbejderens andel tilbageholdes af lønnen og indbetales til ordningen af Selskabet.]</p> <p>[5. Løngoder]</p> <p>Selskabet stiller en fri firmabil i prisklassen DKK [] til rådighed for Medarbejderen og betaler drifts- og vedligeholdelsesudgifterne hertil.</p> <p>Herudover betaler Selskabet omkostningerne til etablering og drift af en fastnettelefon og en internetforbindelse på Medarbejderens private adresse samt en mobiltelefon til anvendelse i overensstemmelse med Selskabets retningslinjer herfor.</p> <p>Ved fritstilling eller suspension er Medarbejderen på anmodning forpligtet til at straks at returnere ovennævnte løngoder og dertil hørende effekter til Selskabet. Medarbejderen er ikke berettiget til at udøve nogen tilbageholdsret i disse effekter, uanset om Medarbejderen måtte have et krav mod Selskabet. Som kompensation for returnerede løngoder og effekter modtager Medarbejderen et månedligt beløb svarende til den skattemæssige værdi heraf indtil fratrædelsesdatoen.</p> <p>6. Udgifter</p> <p>Selskabet refunderer alle rimelige udlæg til arbejdsrelaterede udgifter mod Medarbejderens fremlæggelse af godkendt bilagsdokumentation.</p> <p>7. Ferie</p> <p>Medarbejderen er berettiget til 5 ugers ferie med løn i henhold til ferielovens bestemmelser. Ferien placeres og afvikles efter nærmere aftale med Selskabet, under hensyn til virksomhedens behov.</p> <p>[Parterne har aftalt at fravige ferieloven, således at varslet fra Selskabets side for Medarbejderens afholdelse af hoved- og restferie såvel ved opsigelse som i det</p>	<p>scheme according to agreement. The terms of the scheme presently agreed between the Parties is attached as Appendix 2 .]</p> <p>[The Employee participates in the Company’s pension scheme to which the Company on a monthly basis pays an amount equal to []% of the Employee’s basic salary and the Employee pays monthly []% of the basic salary. The Employee’s contribution is withheld and paid to the insurance company by the Company.]</p> <p>[5. Benefits]</p> <p>The Company shall place at the Employee’s free disposal a company car in the price range of DKK [] and shall pay all running and maintenance expenses in connection herewith.</p> <p>Furthermore, the Company will pay the expenses for the Employee’s establishment and operation of a fixed-line telephone and Internet connection at the Employee’s private address and a mobile telephone to be used in line with the company policy.</p> <p>If the Employee is suspended or released from his/her working duties, the Employee shall upon request immediately return the above benefits and related items to the Company. The Employee may not withhold the items regardless of whether the Employee has a claim against the Company or not. As compensation for the returned benefits and items, the Employee will receive a monthly amount equal to the taxable value hereof until the termination date.</p> <p>6. Expenses</p> <p>The Company will reimburse the Employee for all reasonable expenses incurred in the service of the Company upon the Employee’s presentation of approved invoices.</p> <p>7. Holiday</p> <p>The Employee is entitled to 5 weeks’ holiday with pay under the provisions of the Danish Holiday Act. The holidays shall be planned and held pursuant to agreement with the Company with due regard to the interests of the Company.</p> <p>[The Parties have agreed to derogate from the provisions of the Holiday Act to the effect that the Company shall give the Employee 30 days’ notice as to when the</p>
---	---

<p>løbende ansættelsesforhold fastlægges til 30 dage for både hoved- og restferie.]</p> <p>8. Ophør</p> <p>Ansættelsesforholdet kan af Medarbejderen og Selskabet opsiges med funktionærlovens varsler.</p> <p>De første 3 måneder af ansættelsesforholdet sker på prøve, og inden for denne periode kan hver af Parterne opsige ansættelsesforholdet med 14 dages varsel. Det nævnte 14-dages varsel skal være indeholdt i de 3 måneder.</p> <p>Medarbejderen kan opsiges med 1 måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, hvis Medarbejderen inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder har oppebåret løn under sygdom i i alt 120 dage, jf. funktionærlovens § 5, stk. 2. Opsigelsen skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og mens Medarbejderen endnu er syg.</p> <p>Såfremt Medarbejderen gør sig skyldig i væsentlig misligholdelse af sine pligter efter denne kontrakt eller de relevante forudsætninger, hvorunder den er indgået, kan Selskabet ophæve kontrakten uden varsel i henhold til bestemmelserne herom i funktionærloven.</p> <p>[9. Tavshedspligt m.v.]</p> <p>Medarbejderen er forpligtet til at iagttage fuld fortrolighed såvel under ansættelsen som efter ansættelsesforholdets ophør med hensyn til alt, hvad Medarbejderen måtte erfare om Selskabet eller andre selskaber i koncernen under ansættelsen, herunder dets virksomhed, forretningsudøvelse, kunder og samarbejdsrelationer.</p> <p>Medarbejderen skal i videst muligt omfang forhindre offentliggørelse eller afsløring af forretningshemmeligheder, forskning, udvikling eller produktionsmetoder eller oplysninger vedrørende Selskabets kunder, forretningsforbindelser, markeder, forretninger eller økonomiske situation eller af Selskabets handler, transaktioner eller forretninger.</p> <p>Tavshedspligten omfatter alt materiale og alle oplysninger vedrørende kunder, leverandører, pris og rabatter, markedsføring, knowhow, software, strategier og koncepter, tekniske tegninger, opskrifter og modeller</p>	<p>Employee's main holiday and remaining days of holiday are to be held, whether in connection with termination or during the employment.]</p> <p>8. Termination</p> <p>The employment may be terminated by the Employee and the Company with the notices stated in the Danish Salaried Employees Act.</p> <p>The first 3 months of the employment is a trial period and may be terminated by both Parties with 14 days' notice. The 14-day notice must be included in the 3-month period.</p> <p>The Employee may be discharged with one month's notice to leave his/her position at the end of a month, if within a period of 12 consecutive months the Employee has received salary during illness for a total of 120 days, cf. Section 5 (2) of the Salaried Employees Act. The notice shall be given in direct connection with the expiry of the 120 days and while the Employee is still absent due to illness.</p> <p>In the event of material breach by the Employee of the obligations under this Contract or the relevant assumptions on which the Contract has been concluded, the Company may forthwith terminate the Contract according to the provisions in the Salaried Employees Act.</p> <p>[9. Confidentiality, etc.]</p> <p>During the employment as well as after the date of termination hereof, the Employee shall observe strict confidentiality with respect to any information obtained by the Employee during the employment about the Company or any other company in the group of companies, including its activities, practices, customers and business relations.</p> <p>The Employee shall use his/her best endeavours to prevent the publication or disclosure of any trade secret, research, development or manufacturing processes or any information concerning the customers, business partners, markets, business or finances of the Company or any of its dealings, transactions or affairs.</p> <p>The duty of confidentiality applies to all material and all information regarding customers, suppliers, prices and discounts, marketing, know-how, software, strategies and concepts, technical drawings, formulas and models</p>
---	---

<p>og lignende erhvervshemmeligheder vedrørende Selskabet eller koncernforbundne selskaber, uanset i hvilken form eller på hvilket medium disse måtte foreligge.</p> <p>Alt sådant materiale og alle sådanne oplysninger tilhører Selskabet, og Medarbejderen skal på anmodning og senest ved ansættelsesforholdets ophør returnere al sådan information og materiale til Selskabet.</p> <p>Overtrædelse af denne bestemmelse vil blive anset for en væsentlig misligholdelse med deraf følgende konsekvenser for ansættelsesforholdet.</p>	<p>and similar business secrets relating to the Company or the group of companies, regardless of the form or medium in which it exists.</p> <p>All such material and information belongs to the Company and the Employee shall upon request and no later than at the termination of employment return such information and material to the Company.</p> <p>A violation of this provision will be regarded a material breach of contract with ensuing consequences for the employment.</p>
<p>10. Immaterielle rettigheder</p> <p>Medarbejderen overdrager med sin underskrift på denne ansættelseskontrakt fuldstændigt, uigenkaldeligt og på eksklusiv basis til Selskabet alle immaterielle rettigheder, som måtte opstå hos Medarbejderen i ansættelsesforholdets løbetid, eller som i øvrigt er et resultat af eller har tilknytning til ansættelsesforholdet.</p> <p>Rettighederne omfatter blandt andet opfindelser, frembringelser, design, mønstre, varemærker og andre mærker samt ophavsrettigheder og hermed beslægtede rettigheder, herunder i videst mulig udstrækning rettigheder i henhold til retsregler om droit morale samt rettigheder efter markedsføringsloven og tilsvarende regler om knowhow.</p> <p>Overdragelsen omfatter enhver rettighed, som på noget tidspunkt kan gøres gældende i henhold til reglerne i en hvilken som helst jurisdiktion. Overdragelsen gælder uden begrænsninger af nogen art, og Selskabet skal være berettiget til helt eller delvist at videreoverdrage de overdragede rettigheder. Bestemmelserne i ophavsretsloven er således i videst muligt omfang fraveget til fordel for Selskabet.</p> <p>Medarbejderen er ikke berettiget til særskilt vederlag herfor, idet der ved fastsættelsen af Medarbejderens vederlag er taget højde herfor.</p>	<p>10. Intellectual Property Rights</p> <p>By his/her signature on this Agreement, the Employee assigns absolutely, irrevocably and exclusively to the Company all intellectual property rights created by the Employee during his/her employment or any rights which are otherwise the result of or related to the employment.</p> <p>Such rights include inventions, creations, designs, trademarks and other marks as well as copyrights and associated rights, including to the extent possible moral rights and rights under the Danish Marketing Practices Act and similar rules of law with regard to know-how.</p> <p>The assignment includes any right which may be exercised at any time under the rules of law in any jurisdiction whatsoever. The assignment is subject to no restrictions whatsoever, and the Company is entitled to reassign such rights in whole or in part. Thus, the provisions of the Danish Copyright Act have to the extent possible been derogated from to the benefit of the Company.</p> <p>The Employee is not entitled to separate payment for this as such payment is included in the remuneration of the Employee.</p>
<p>[11. Konkurrence- og kundeklausul]</p> <p>I en periode på 12 måneder efter ansættelsesforholdets ophør er Medarbejderen uberettiget til på nogen måde direkte eller indirekte at være beskæftiget eller økonomisk interesseret i nogen virksomhed eller forretningsaktivitet, som inden for noget forretningsområde helt eller delvist konkurrerer med Selskabets virksomhed.</p>	<p>[11. Non-competition and non-solicitation clause]</p> <p>For a period of 12 months after the termination of the employment, the Employee shall not be entitled in any way directly or indirectly to be employed by or financially interested in any company or business activity which in any business area competing wholly or partly with the business of the Company.</p>

<p>Ovennævnte forpligtelse gælder dog ikke, hvis Medarbejderen opsiges af Selskabet uden at have givet rimelig anledning hertil, eller Medarbejderen opsiges sin stilling, og dette er rimeligt begrundet i Selskabets misligholdelse jfr. Aftalelovens § 38, stk. 2.</p>	<p>The above obligation, however, shall not apply if the Employee is terminated by the Company without reasonable cause or if the Employee terminates the Employment Contract and a breach of contract by the Company has given reasonable grounds for this, cf. the Danish Contracts Act, Section 38 (2).</p>
<p>I en periode på 12 måneder efter ansættelsesforholdets ophør er Medarbejderen også uberettiget til at tage ansættelse hos eller direkte eller indirekte at have forretningsforbindelse med kunder eller leverandører eller andre forretningsforbindelser, (i) som Selskabet har haft forretningsforbindelse med inden for de sidste 18 måneder før opsigelsestidspunktet, og (ii) som Medarbejderen selv har haft erhvervsmæssig kontakt med, eller som fremgår af en skriftlig meddelelse afgivet af Selskabet inden opsigelsen.</p>	<p>For a period of 12 months after the termination of the employment, the Employee shall not be entitled to take employment with or otherwise for business purposes have business contact with any customers or suppliers or other business partners of the Company (i) with whom the Company has had business relations within 18 months preceding the date of notice to terminate this Contract and (ii) with which the Employee himself/herself has had business contact with, or which is outlined in a written notification by the Company prior to the notice of termination of the employment.</p>
<p>Medarbejderen er berettiget til en månedlig kompensation på 50 % af vederlaget på fratrædelsestidspunktet. Selskabet kan modregne indtægt optjent andetsteds og opsiges forpligtelserne ovenfor efter reglerne i funktionærlovens §§ 18 og 18a. I det omfang Medarbejderen modtager kompensation for konkurrenceklausulen ovenfor, bortfalder kompensation for kundeklausulen.</p>	<p>The Employee is entitled to a monthly compensation equal to 50 % of the remuneration applicable at the date of termination of the employment. The Company is entitled to set off any earnings made elsewhere and to terminate the above obligations pursuant to the rules of in the Salaried Employees Act, sections 18 and 18a. To the extent that the Employee receives any compensation for the above non-competition clause, the compensation for the non-solicitation clause shall lapse.</p>
<p>Ved overtrædelse af denne konkurrence- og kundeklausul ifalder Medarbejderen foruden almindeligt erstatningsansvar en konventionalbod på DKK [] for hver overtrædelse. Består overtrædelsen i opretholdelsen af en tilstand, der er i strid med klausulen, ifaldes ovennævnte konventionalbod på ny ved hver påbegyndt kalendermåned, hvori overtrædelsen finder sted. Erlæggelse af bod bevirker ikke pligtens bortfald. Overtrædelse kan hindres ved fagedforbud uden sikkerhedsstillelse og alle andre til rådighed stående retsmidler.</p>	<p>For every violation of this non-competition and non-solicitation clause, the Employee will, besides ordinary liability for damages, be liable to pay the Company an agreed penalty in the amount of DKK []. If the violation is ongoing, the Employee will be liable to pay the agreed penalty again for each month in which the violation subsists. Payment of the penalty will not result in lapse of the duties according to this clause. The Company shall be entitled to counter any violation of this non-competition clause by a provisional injunction without security or by any other available remedy.</p>
<p>13. Diverse</p>	<p>13. Miscellaneous</p>
<p>Funktionærloven og ferieloven er gældende for ansættelsesforholdet.</p>	<p>The Salaried Employees Act and the Holiday Act apply to the employment.</p>
<p>Ansættelsesforholdet er ikke omfattet af kollektiv overenskomst.</p>	<p>The employment is not comprised by any collective agreements.</p>
<p>De skattemæssige konsekvenser for Medarbejderen af ydelserne i denne kontrakt er Medarbejderens ansvar og selskabet uvedkommende.</p>	<p>The tax implications for the Employee with respect to payments under this Contract are the responsibility of the Employee and of no concern to the Company.</p>
<p>Medarbejderen samtykker i, at alle oplysninger vedrø-</p>	<p>The Employee agrees that all information relating to the</p>

