



MEDARBEJDER- OG
KOMPETENCESTYRELSEN

Vejledning om ansættelse og opsigelse af særlige rådgivere

Februar 2026



Vejledning om ansættelse og opsigelse af særlige rådgivere
februar 2026

I tabeller kan afrunding medføre,
at tallene ikke summer til totalen.

Denne publikation er udarbejdet af
Medarbejder- og Kompetencestyrelsen
Landgreven 4
1301 København K
Telefon +45 35 27 13 13
medst@medst.dk

Elektronisk publikation:
ISBN: 978-87-93964-13-6

Publikationen kan hentes på
Medarbejder- og Kompetencestyrelsens hjemmeside
www.medst.dk

Indhold

Vejledning om ansættelse og opsigelse af særlige rådgivere	5
1.1 Ansættelse og aflønning af særlige rådgivere	5
1.2 Fremgangsmåde ved opsigelse og fritstilling som følge af udskrivelse af valg til Folketinget	6
1.3 Inddragelse af arbejdsredskaber mv. ved fritstilling – telefonordning, bærbar pc mv.	7
1.4 Modregning af løn og minimalerstatning	8
Modregning	8
Særligt om minimalerstatning	9
1.5 Ferie i fritstillingsperioden	10
1.6 Udnævnelse af ny minister/regeringsrokade	12
 Bilag 1. Standardkontrakt for særlige rådgivere	 13
 Bilag 2. Orienteringsbrev til den særlige rådgivere ved udskrivelse af valg til Folketinget	 17

Vejledning om ansættelse og opsigelse af særlige rådgivere

Vejledning om ansættelse og opsigelse af særlige rådgivere

Denne vejledning bygger på hensyn og anbefalinger, som fremgår af Betænkning 1443/2004 om embedsmænds rådgivning og bistand samt af Betænkning 1537/2013 om ministrenes særlige rådgivere – et serviceeftersyn.

Vejledningen erstatter Økonomistyrelsens vejledning af september 2022 om ansættelse og opsigelse af særlige rådgivere. I forhold til den tidligere vejledning er der foretaget en opdatering i konsekvens af overførslen af sagsområdet fra Økonomistyrelsen til Medarbejder- og Kompetencestyrelsen pr. 1. september 2023. Herudover er der foretaget justering af afsnit 1.3 og bilag 2 fsva. retningslinjer om SIM-kort ved fritstilling og opsigelse som samt justering af pkt. 8 i bilag 1 (standardkontrakt) i medfør af ændrede barselsvilkår ved opsigelse og fritstilling.

1.1 Ansættelse og aflønning af særlige rådgivere

Ansættelse af særlige rådgivere finder sted i overensstemmelse med Statsministeriets til enhver tid gældende rammer for ansættelse og aflønning af særlige rådgivere.

[Rammerne kan findes på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens hjemmeside.](#)

Der henvises hertil for så vidt angår antallet af rådgivere, forelæggelse af ansættelser for regeringens ansættelsesudvalg, principper for lønfastsættelse, godkendelse af lønniveau samt maximallønninger.

Fra reglerne fremhæves, at lønfastsættelse for de særlige rådgivere skal ske på grundlag af en konkret vurdering af rådgiverens kvalifikationer inden for de fastsatte maksimale lønniveauer.

Ved ansættelse af særlige rådgivere skal der således foretages en konkret vurdering af rådgiverens uddannelse, erfaring og øvrige kvalifikationer sammenholdt med kravene i stillingen og vilkårene i øvrigt.

Lønniveauet for de enkelte særlige rådgivere skal forelægges for Finansministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen (mail til medst@medst.dk), der foretager en hurtig godkendelsesproces. Formålet er, at loftet ikke udnyttes fuldt ud selv for relativt nyuddannede kandidater.

Rekrutteringsprocessen skal derfor tilrettelægges således, at der tages højde for en kort sagsbehandlingsproces i Medarbejder- og Kompetencestyrelsen i forbindelse med godkendelsen.

Sager om godkendelse af lønniveau for nyansatte særlige rådgivere forelægges med en kortfattet begrundet indstilling, bilagt relevant materiale, f.eks. ansøgning, CV.

Lønoplæg skal forelægges Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, inden der udarbejdes ansættelseskontrakt.

Særlige rådgivere ansættes med udgangspunkt i den standardkontrakt, der er optrykt i bilag 1.

Det bemærkes i lighed med almindelig praksis for statslige ansatte, at ansættelsesmyndigheden ikke bør aftale og indskrive arbejdsredskaber med karakter af personalegoder i de særlige rådgiveres ansættelseskontrakter, jf. afsnit 3 nedenfor om inddragelse af arbejdsredskaber.

Såfremt den særlige rådgiver skal sikkerhedsgodkendes, tages der højde herfor i forbindelse med rekrutteringsprocessen.

For så vidt angår overvejelser om særlige rådgiveres rådgivning og bistand i forbindelse med ministerens partiarbejde henvises til Betænkning 1443/2004 og Betænkning 1537/2013.

1.2 Fremgangsmåde ved opsigelse og fritstilling som følge af udskrivelse af valg til Folketinget

Når den særlige rådgiver opsiges og fritstilles ved udskrivelse af valg til Folketinget, må vedkommende ikke herefter have sin daglige gang i ministeriet. Derfor er det vigtigt, at ministeriet følger en relativt fast fremgangsmåde i forbindelse med opsigelsen og fritstillingen.

Når der er udskrevet valg til Folketinget, skal den særlige rådgiver have besked om dette så hurtigt som muligt ved overbringelsen af et orienteringsbrev om opsigelsen og fritstillingen (se standard-orienteringsbrev i bilag 2). Brevet skal afleveres personligt. Såfremt den særlige rådgiver er fraværende (f.eks. på grund af ferie eller sygdom), skal vedkommende have besked ved et telefonopkald, hvor indholdet af opsigelsesbrevet bekendtgøres. Afhængig af den konkrete situation kan den skriftlige opsigelse herefter sendes digitalt til den særlige rådgiver via vedkommendes e-boks eller ligge klar til den særlige rådgiver, når vedkommende vender tilbage til sit kontor for at pakke sine ting ned.

Efter overbringelsen af opsigelsesbrevet skal den særlige rådgiver have mulighed for at pakke sine ting sammen på kontoret, hvorefter vedkommende skal forlade

ministeriet hurtigst muligt og senest samme dag. Ministeriet skal samtidig inddrage nøgler, adgangskort etc.

I visse situationer, hvor den særlige rådgiver eksempelvis ansættes i ministerens parti eller som ministerens personlige rådgiver under valgkampen, vil der dog kunne opstå behov for at have kontakt med ministeriet. Denne kontakt må udelukkende vedrøre koordination i forhold til ministerens kalender, hvorfor kontakten skal gå til ministeriets ledelsessekretariat (typisk ministersekretæren).

1.3 Inddragelse af arbejdsredskaber mv. ved fritstilling – telefonordning, bærbar pc mv.

For at skabe rene linjer mellem ministerium og den særlige rådgiver efter opsigelse og fritstilling skal ministeriet i forbindelse med fritstillingen inddrage eventuelle arbejdsredskaber, herunder arbejdsredskaber der kan have karakter af personalegoder.

Arbejdsredskaber, der kun kan benyttes af den særlige rådgiver i erhvervsmæssig sammenhæng, skal inddrages i forbindelse med fritstillingen, medmindre særlige praktiske forhold taler imod inddragelse.

Den særlige rådgivers telefon skal inddrages ved fritstillingen. Den enkelte særlige rådgiver kan beholde SIM-kortet. Ministeriet skal sikre, at arbejdsrelaterede SMS-beskeder mv. fortsat opbevares af ministeriet, *jf. Justitsministeriets retningslinjer for statslige myndigheders opbevaring af SMS-beskeder mv.*

Såfremt både telefon og SIM-kort inddrages, skal ministeriet på telefonsvareren gøre opmærksom på den særlige rådgivers fritstilling og kan endvidere oplyse om den særlige rådgivers eventuelle nye kontaktoplysninger.

Der henvises i øvrigt til [Justitsministeriets retningslinjer for statslige myndigheders opbevaring af SMS-beskeder mv.](#), hvoraf det bl.a. fremgår, at ministerierne skal sikre, at der løbende tages en lokal kopi af bl.a. særlige rådgiveres arbejdsrelaterede SMS-beskeder mv., samt at arbejdsrelaterede SMS-beskeder mv. fortsat skal opbevares efter telefonskift eller fratrædelse.

Andre arbejdsredskaber kan have karakter af personalegoder som f.eks. fri avishold, bredbånd (ADSL), iPad og bærbar pc, der ikke på samme måde fremtræder som ministerielle. Ministeriet kan vælge at lade den særlige rådgiver beholde sådanne arbejdsredskaber i opsigelses- og fritstillingsperioden, hvis den pågældende har haft adgang til at benytte disse i både erhvervsmæssig og privat sammenhæng. Ministeriet skal dog være opmærksom på at lukke for den særlige rådgivers adgang til intranettet, arbejdsmail etc. Ministeriet skal sætte et autosvar på e-mailadressen, hvoraf det fremgår, at den særlige rådgiver ikke kan træffes på grund af fritstilling som følge af udskrivelse af valg til Folketinget. Ministeriet kan i autosvaret opgive den særlige rådgivers nye kontaktoplysninger.

Hvorvidt et arbejdsredskab med karakter af personalegode kan inddrages uden kompensation ved fritstilling af den særlige rådgiver afhænger af, om arbejdsredskabet er stillet til rådighed for og kan anvendes til privat brug. Det er således afgørende, om arbejdsredskabet må anses for at erstatte kontant løn. Såfremt arbejdsredskabet gennem rådgiverens private brug eller mulighed for privat brug udgør en ikke-kontant økonomisk fordel for rådgiveren, vil der skulle ydes kompensation ved inddragelsen. Kompensationen skal svare til den skattemæssige værdi af godet fastsat af SKAT.

Hvis ministeriet alene har stillet bredbånd (ADSL), avishold etc. til rådighed til ren erhvervsmæssig benyttelse, kan disse ordninger ophøre, uden at der ydes kompensation.

Boks 1.

Eksempel på inddragelse af arbejdsredskaber med karakter af personalegoder

En særlig rådgiver har som en del af sin ansættelse råderet over fri telefon, aviser, bredbåndsforbindelse (ADSL) og bærbar pc.

Aviser, bredbåndsforbindelse (ADSL) og bærbar pc lader ministeriet den særlige rådgiver beholde i opsigelsesperioden for at undgå udregning og udbetaling af lønkompensation. Det vil sige, at ministeriet lader avis- og bredbåndabonnement løbe videre i hele opsigelsesperioden samt lader den særlige rådgiver beholde sin bærbare pc. Dog skal ministeriet naturligvis lukke for den særlige rådgivers adgang til ministeriets mailboks, intranet mv.

Ministeriet inddrager telefonen med SIM-kort. Ved inddragelse af fri telefon med SIM-kort, der kan benyttes i privat sammenhæng, skal der ydes kompensation. Dette kan gøres enten ved at stille en ny fri telefon til rådighed for rådgiveren i opsigelsesperioden eller ved at udbetale en kompensation svarende til den månedlige skattepligtige værdi fastsat af SKAT.

Ministeriet inddrager telefonen uden SIM-kort. Ved inddragelse af fri telefon uden SIM-kort, der kan benyttes i privat sammenhæng, skal der ikke ydes kompensation, forudsat at arbejdsgiver stadig betaler for abonnementet i opsigelsesperioden.

1.4 Modregning af løn og minimalerstatning

Ifølge standardkontraktens punkt 8 ophører ansættelsen med 6 måneders varsel til udgangen af en måned i forbindelse med udskrivelse af valg til Folketinget. Den særlige rådgiver fritstilles i perioden og modtager løn af ministeriet. Ved afholdelse af barsel eller planlagt barsel gælder særskilte regler ved opsigelse og fritstilling efter standardkontraktens punkt 8.

Modregning

Som fritstillet er den særlige rådgiver berettiget til at påtage sig andet arbejde. I den forbindelse følger det af standardkontrakten, at:

- Den særlige rådgiver har pligt til skriftligt at oplyse ministeriet om andet arbejde i fritstillingsperioden, herunder om indtægterne herved.
- Ministeriet modregner indtægten ved nyt arbejde i lønnen i fritstillingsperioden. Modregning vil dog ikke ske af indtægt fra eksisterende bijob, der i samme (uændrede) omfang fortsætter i fritstillingsperioden.

Ministerierne *skal* foretage modregning af indtægter i fritstillingsperioden. Ministerierne skal derfor i orienteringsbrevet om opsigelse og fritstilling til den særlige rådgiver oplyse, at de foretager modregning af indtægter i fritstillingsperioden, *jf. bilag 2*.

Hvis den særlige rådgivers eventuelle bijob i forbindelse med fritstillingen ændres, skal den særlige rådgiver orientere ministeriet herom. Der skal foretages modregning for den indtjening, som opnås på grund af rådgiverens frigjorte arbejdskraft. Har rådgiveren hele tiden haft et bijob, som fortsætter uændret, skal dette ikke modregnes.

Særligt om minimalerstatning

Standardkontraktens punkt 8 fastsætter i forbindelse med modregningen, at modregning i fritstillingsperioden sker efter funktionærlovens regler, herunder reglerne om minimalerstatning, jf. principperne i funktionærlovens § 3. Minimalerstatningen udgør en begrænsning i modregningsadgangen med 3 måneders løn og betyder konkret, at den særlige rådgiver uanset indtægt fra eventuelt nyt job i opsigelsesperioden bevarer ret til 3 måneders løn.

Hvis regeringen fortsætter efter valget, kan ministeriet vælge at annullere opsigelsen af den særlige rådgiver, således at rådgiveren kan genindtræde i sin hidtidige stilling. Genansættelsen af den særlige rådgiver skal i det tilfælde ikke forelægges regeringens ansættelsesudvalg på ny. Det samme gælder, hvis den særlige rådgiver, der blev opsagt ved valgudskrivelsen, ansættes i en tilsvarende stilling i et andet ministerium umiddelbart efter valget.

Hvis den særlige rådgiver genindtræder i samme stilling inden udløbet af varslingsperioden, bortfalder den hidtidige løn i den resterende del af perioden, herunder også minimalerstatningen. Det samme gælder, hvis den særlige rådgiver inden udløbet af varselsperioden ansættes i en tilsvarende stilling i et andet ministerium. Der kan således ikke ydes dobbelt løn i samme stilling eller i forbindelse med ansættelse i en tilsvarende stilling i et andet ministerium.

Boks 2

Eksempler på lønkompensation og minimalerstatning

Eksempel 1: Der udskrives valg til Folketinget, hvorefter den særlige rådgiver for x-minister opsiges og fritstilles. Den særlige rådgiver har nu seks måneders opsigelse. Den siddende regering vinder valget, x-minister fortsætter som x-minister og den særlige rådgivers opsigelse annulleres eller vedkommende genindtræder i samme stilling. I denne situation vil den særlige rådgiver ikke få udbetalt minimalerstatning. Den særlige rådgiver vil have fået udbetalt løn fra ministeriet i de ca. tre uger valgkampen har varet (jf. retten til seks måneders opsigelse), men i det øjeblik

den særlige rådgiver genindtræder i sin stilling, bortfalder retten til den hidtidige løn – herunder også minimalerstatningen. Samme situation vil gælde, hvis rådgiveren bliver ansat i en tilsvarende stilling i et andet ministerium. Den særlige rådgiver kan altså ikke i sådanne situationer oppebære dobbelt løn fra staten. Der skal ske modregning i lønnen for de tre uger, hvis den særlige rådgiver har haft andet indtægtsgivende arbejde i perioden, uden at den særlige rådgiver kan gøre krav på minimalerstatning.

Eksempel 2: Der udskrives valg til Folketinget, hvorefter den særlige rådgiver for x-minister opsiges og fritstilles. Den særlige rådgiver har nu seks måneders opsigelse. Den siddende regering afgår, eller x-minister fortsætter ikke som minister. I denne situation vil den særlige rådgiver typisk ikke genindtræde i samme eller i en tilsvarende stilling som særlig rådgiver i et ministerium. Dvs., at ministeriet skal modregne den særlige rådgivers nye indtægt i opsigelsesperioden. Dog er den særlige rådgiver som minimum berettiget til en minimalerstatning på tre måneders løn. Ansættes eksempelvis den særlige rådgiver hurtigt som kommunikationsrådgiver i et stort privat firma og herigenom oppebærer en løn, som måske er dobbelt så stor, som den hidtidige løn, vil den særlige rådgiver stadig modtage minimalerstatning svarende til tre måneders løn. Hvis den særlige rådgiver ikke får et nyt job i opsigelsesperioden, er vedkommende berettiget til fuld løn i hele opsigelsesperiodens seks måneder.

Eksempel 3: Hvis situationen er den, at den siddende regering afgår, hvorfor den særlige rådgiver ikke genindtræder i samme eller tilsvarende stilling, og den særlige rådgivers bijob f.eks. for et politisk parti ændres til en fuldtidsstilling, skal den særlige rådgiver orientere ministeriet om det ændrede ansættelsesforhold, og ministeriet skal ligeledes modregne denne indtægt. Der gælder stadig samme regler som i eksempel 2 vedrørende den særlige rådgivers ret til minimalerstatning.

1.5 Ferie i fritstillingsperioden

Som udgangspunkt anses hovedferie og øvrig ferie for afholdt i en fritstillingsperiode, hvis ferien samt et tidsrum svarende til varslet på henholdsvis 3 måneder (hovedferie) og 1 måned (øvrig ferie) kan rummes inden for perioden, forudsat at ferien er optjent på det tidspunkt, hvor ferien kan anses for afholdt. Ferien er i den forbindelse optjent ved månedens udgang, og den optjente ferie i den sidste måned i fritstillingsperioden kan derfor ikke indgå i den ferie, som kan anses for afholdt. For så vidt angår hovedferie kan denne dog først anses for afholdt fra hovedferieperiodens start (1. maj). Det er ikke en forudsætning, at ferien konkret er blevet varslet over for den særlige rådgiver.

Den særlige rådgiver har krav på minimalerstatning, dvs. fuld løn uden modregning, i de første tre måneder af fritstillingsperioden. Minimalerstatningsperioden løber fra fritstillingstidspunktet. Det betyder, at øvrig ferie som regel kan anses for afholdt, da et tidsrum svarende til ferien samt varslet kan rummes i minimalerstatningsperioden. Den øvrige ferie kan dog ikke anses for afholdt, hvis den særlige rådgiver genindtræder i sin stilling således, at et tidsrum svarende til ferien samt varslet ikke kan rummes i fritstillingsperioden.

I den resterende del af fritstillingsperioden, hvor arbejdsgiveren har adgang til at modregne lønnen fra en eventuel ny arbejdsgiver, anses ferien dog kun for afholdt, hvis den særlige rådgiver rent faktisk efter udløbet af et tidsrum svarende til varslet har haft en *arbejdsfri* periode svarende til feriens længde – det vil sige en periode enten uden anden ansættelse eller med ferie fra ansættelsen hos en ny arbejdsgiver. Kravet om en arbejdsfri periode gælder alene, når der er adgang til at modregne.

Vurderingen af om den særlige rådgivers ferie kan anses for afholdt i fritstillingsperioden, kan først foretages ved udløbet af fritstillingsperioden, hvor det kan konstateres, om alle relevante betingelser er opfyldt.

Hvis udløbet af fritstillingsperioden ligger før hovedferieperiodens start (1. maj), vil den særlige rådgivers evt. optjente hovedferie ikke kunne anses for afholdt. Det vil da alene være den øvrige ferie, der kan anses for afholdt, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, jf. ovenfor.

Hvis udløbet af fritstillingsperioden ligger efter hovedferieperiodens start, vil det være muligt at anse hovedferien for afholdt i sammenhæng, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, jf. ovenfor. Hvis hovedferien kan anses for afholdt, vil den særlige rådgivers evt. optjente øvrige ferie derudover kunne anses for afholdt, hvis betingelserne i øvrigt er opfyldt, jf. ovenfor.

Det bemærkes desuden, at særlige feriedage samt overførte feriedage og overførte særlige feriedage ikke automatisk anses for afholdt i en fritstillingsperiode, og at særlige feriedage alene kan varsles efter 1. januar.

Der henvises i øvrigt til ferielovens § 11 samt Medarbejder- og Kompetencestyrelsens ferievejledning.

Boks 3

Eksempler på afvikling af ferie i forbindelse med fritstilling

Eksempel 1: Der udskrives valg til Folketinget, hvorefter den særlige rådgiver afskediges og fritstilles. Den særlige rådgiver har seks måneders opsigelsesvarsel. Den siddende regering vinder valget, og 7 uger efter opsigelsen, genindtræder den særlige rådgiver i sin tidligere stilling uden at have haft anden beskæftigelse i den mellemliggende periode. I denne situation kan den særlige rådgiver anses for at have afholdt sin optjente øvrige ferie – idet såvel den øvrige ferie som et tidsrum svarende til varslet for øvrig ferie kan rummes i de 7 uger. Betingelserne for at anse hovedferien for afholdt er derimod ikke opfyldt.

Eksempel 2: Der udskrives valg til Folketinget, hvorefter den særlige rådgiver afskediges og fritstilles. Den særlige rådgiver har seks måneders opsigelsesvarsel. Den særlige rådgiver bliver umiddelbart efter sin fritstilling ansat i en privat virksomhed med samme løn som hidtil. Øvrig ferie kan anses for afholdt, da der i fritstillingsperiodens første 3 måneder, hvor der ydes minimalerstatning, ikke kan ske modregning, og der kræves således ikke en arbejdsfri periode. Den særlige rådgiver afholder herefter sin hovedferie hos sin nye arbejdsgiver i fritstillingsperiodens 4., 5. eller 6. måned, som ligger i hovedferieperioden, og som følge heraf skal x-ministerium ikke afregne feriegodtgørelse til FerieKonto for det pågældende ferieår.

Eksempel 3: Der er tale om den samme situation som i eksempel 2, bortset fra at den særlige rådgiver *ikke* har en arbejdsfri periode i fritstillingsperiodens 4., 5. eller 6. måned. Ansættelsesmyndigheden skal derfor afregne feriegodtgørelse for hovedferien til FerieKonto.

1.6 Udnævnelse af ny minister/regeringsrokade

Ved udnævnelse af en ny minister ophører den særlige rådgivers ansættelse med 6 måneders varsel til udgangen af en måned, og den særlige rådgiver fritstilles i perioden, jf. standardkontraktens punkt 8. Ved afholdelse af barsel eller planlagt barsel gælder særskilte regler ved opsigelse og fritstilling efter standardkontraktens punkt 8.

Ved udnævnelse af en ny minister følges samme procedure som i forbindelse med fritstilling af den særlige rådgiver ved udskrivelse af valg, jf. pkt. 2-5 ovenfor.

Der skal således gives den særlige rådgiver skriftlig orientering om opsigelsen og om forholdene i forbindelse med ansættelsens ophør og fritstillingen. Det som bilag 2 vedlagte opsigelsesbrev tilpasses til den konkret foreliggende situation.

Principperne for inddragelse af arbejdsredskaber i pkt. 3 og for modregning af løn og minimalerstatning i pkt. 4 anvendes tilsvarende.

Således gælder princippet om, at en særlig rådgiver ikke vil kunne oppebære dobbelt løn fra staten i forbindelse med en fritstilling også ved udnævnelse af en ny minister eller ved ministerrokade, hvor den særlige rådgiver ligeledes fritstilles og samtidig eller senere genindtræder i samme stilling eller ansættes i en tilsvarende stilling i et andet ministerium.

Bilag 1. Standardkontrakt for særlige rådgivere

1. Ansættelse, ansættelsesområde og arbejdssted

(Navn), (cpr. nr.)..... ansættes herved som særlig rådgiver (evt. alternativ titel) i ministeriet, (adresse) med virkning fra (dato).....

Ansættelsesområdet er ministeriets departement. Stillingen er knyttet til ministersekretariatet og dertil knyttede stabsfunktioner.

2. Generelle retningslinjer

Ansættelsen sker efter de retningslinjer, der er angivet i betænkning nr. 1443/2004 om embedsmænds rådgivning og bistand til regeringen og dens ministre samt betænkning 1537/2013 om ministrenes særlige rådgivere – et serviceeftersyn. Det indebærer bl.a., at der ikke til stillingen er knyttet instruktionsbeføjelser over for det almindelige embedsværk.

Stillingen som særlig rådgiver er endvidere underlagt de almindelige principper om lovlighed, sandhedspflicht og faglighed, der er beskrevet i betænkningen.

En særlig rådgiver er undergivet straffelovens og forvaltningslovens regler om tavshedspligt for personer, som virker inden for den offentlige forvaltning. Denne tavshedspligt omfatter bl.a. hensynet til enkeltpersoners personlige forhold, ligesom hensynet til offentlige myndigheders interne beslutningsproces efter omstændighederne kan begrunde tavshedspligt. Tavshedspligten gælder også efter ansættelsens ophør.

Ved ansættelsens påbegyndelse gennemføres et introduktionsforløb om de grundlæggende forvaltningsretlige principper og centraladministrationens opbygning og virkemåde.

3. Offentliggørelse af oplysninger om den særlige rådgiver

Der vil blive offentliggjort oplysninger på Medarbejder- og Kompetencestyrelsens hjemmeside om den særlige rådgivers navn, ansættelsessted, arbejdsfunktioner, relevant uddannelses- og beskæftigelsesmæssig baggrund samt aflønning.

4. Overenskomstgrundlag, løn

a) Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i henhold til overenskomsten for akademikere i staten.

Aflønningen sker som fuldmægtig, idet du indplaceres på (trin) /specialkonsulent/chefkonsulent, pr. i alt kr. årligt, svarende til kr. månedligt.

Alternativt

b) Løn- og ansættelsesvilkår fastsættes i henhold til overenskomsten for journalister i statens tjeneste, idet du indplaceres på (trin)....., pr. i alt kr. årligt, svarende til kr. månedligt.

Herefter kan indsættes

Herudover ydes et kvalifikationstillæg på kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), pr. i alt kr., svarende til kr. månedligt.

Der ydes endvidere et funktionstillæg på kr. i årligt grundbeløb (niveau 31. marts 2012), pr. ... i alt kr., svarende til kr. månedligt. Tillægget dækker evt. merarbejde i forbindelse med varetagelsen af stillingen.

Den samlede aflønning udgør herefter kr. årligt, svarende til kr. månedligt. Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Beløbene er ekskl. pensionsbidrag.

5. Pension

Der indbetales pensionsbidrag af de i pkt. 4 nævnte lønde. I henhold til overenskomsten udgør pensionsbidraget for tiden pct. (overenskomstens pensionsbidragsprocent) af de pensionsgivende lønde, fordelt med i eget bidrag (overenskomstens eget bidrag) og i arbejdsgiverbidrag (overenskomstens arbejdsgiverbidrag).

Pensionsbidraget indbetales til (overenskomstens pensionsordning/-kasse).

6. Arbejdstid

Arbejdstiden er indtil videre aftalt til gennemsnitlig timer pr. uge.

Den særlige rådgiver har pligt til at udføre merarbejde. Der henvises til pkt. 4, for så vidt angår tillæg for eventuelt merarbejde.

7. Ferie

Den særlige rådgiver følger aftalen mellem Finansministeriets og centralorganisationerne om ferie.

8. Ansættelsens ophør

Ved udskrivelse af valg til Folketinget eller ved udnævnelse af en ny minister ophører ansættelsen med 6 måneders varsel til udgangen af en måned. Den særlige rådgiver fritstilles i perioden.

Den særlige rådgiver er berettiget til at tage andet arbejde i fritstillingsperioden, men har pligt til skriftligt at oplyse..... ministeriet herom, herunder om indtægten ved sådant arbejde. ministeriet modregner indtægten ved nyt arbejde i lønnen i fritstillingsperioden efter funktionærlovens regler, herunder reglerne om minimalerstatning, jf. principperne i funktionærlovens § 3.

Hvis den særlige rådgiver genindtræder eller genansættes i samme stilling inden udløbet af varselsperioden, bortfalder lønnen i den resterende del af perioden. Det samme gælder, hvis den særlige rådgiver inden udløbet af varselsperioden ansættes i en tilsvarende stilling i et andet ministerium. Der kan således ikke ydes dobbelt løn i samme stilling eller i forbindelse med ansættelse i en tilsvarende stilling i et andet ministerium.

Ministeriet vil ikke modregne indtægter fra bijob, som den særlige rådgiver bestrider inden fritstillingen, og som fortsætter i samme omfang i fritstillingsperioden.

Der gælder følgende regler om opsigelse som følge af udskrivelse af valg til Folketinget eller ved udnævnelse af en ny minister i forbindelse med barselsorlov: For mødre kan ansættelsesperioden forlænges ud over opsigelsesvarslets længde til udløbet af den lønnede del af barselsorloven, såfremt opsigelsen af stillingen som følge af udskrivelse af valg til Folketinget eller ved udnævnelse af ny minister sker 6 måneder eller mindre før påbegyndelsen af graviditetsorlov.

For fædre og medmødre kan ansættelsesperioden forlænges ud over opsigelsesvarslets længde til udløbet af den lønnede del af barselsorloven, såfremt opsigelsen af stillingen som følge af udskrivelse af valg til Folketinget eller ved udnævnelse af ny minister sker 6 måneder eller mindre før fødselstidspunktet.

For mødre, fædre og medmødre kan ansættelsesperioden herudover forlænges med den periode, hvor den særlige rådgiver har planlagt fravær uden løn, og hvor arbejdsgiver indbetaler sædvanligt pensionsbidrag efter den statslige barselsaftale.

Såfremt en særlig rådgiver gør brug af sin ret til at gå på graviditets-, barsels- eller fædreorlov inden udløbet af opsigelsesvarslet, vil opsigelsesvarslet blive suspenderet i perioden med graviditets-, barsels- og fædreorlov.

Ved udløbet af den lønnede del af barselsorloven, vil opsigelsesvarslet blive genoptaget. Opsigelse vil herefter ske med virkning fra samlet seks måneders opsigelsesvarsel til udgangen af en måned.

Såfremt en særlig rådgiver har gjort brug af sin ret til at gå på graviditets-, barsels- eller fædreorlov, og den lønnede del af orloven udløber efter tidspunktet for opsigelse, vil opsigelsesvarslet blive suspenderet. Opsigelsesvarslet vil herefter påbegyndes, når den lønnede del af barslen er udløbet. Ansættelsesforholdet kan i øvrigt opsiges efter overenskomstens almindelige regler.

Ansættelsesforholdet kan i øvrigt opsiges efter overenskomstens almindelige regler.

9. Øvrige vilkår for ansættelsesforholdet

For ansatte, der rekrutteres fra en anden stilling i centraladministrationen, skal der tages stilling til en eventuel tilbagegangsret:

Ved fratræden fra stillingen er der en tilbagegangsret til en stilling som

..... i ministeriet.

Hvis den særlige rådgiver i forbindelse med udskrivelse af valg til Folketinget eller ministerskifte ønsker at benytte tilbagegangsretten, indtræder rådgiveren i tilbagegangsstillingen umiddelbart efter udskrivelsen af valg til Folketinget eller ministerskiftet, men således at rådgiverens hidtidige løn opretholdes i en periode svarende til opsigelsesvarslet.

Der henvises i øvrigt til de til enhver tid gældende bestemmelser i overenskomsten.

København, den

.....

(ansættelsesmyndigheden)

.....

(den ansatte)

Bilag 2. Orienteringsbrev til den særlige rådgivere ved udskrivelse af valg til Folketinget

<Navn på særlig rådgiver>

<Dato>

Kære <navn>

Der er d.d. udskrevet valg til Folketinget. Jeg skal derfor oplyse, at din ansættelse som <titel> i <ministeriet> ophører ved udgangen af <måned> <år>. Du fritstilles fra d.d. i perioden frem til ansættelsens ophør. Vilklårene i forbindelse med din ansættelses ophør og fritstillingsperioden fremgår af punkt 8 i din ansættelseskontrakt. Ved afholdelse af barsel eller planlagt barsel gælder særskilte regler ved opsigelse og fritstilling efter standardkontraktens punkt 8.

I fritstillingsperioden må du ikke have din daglige gang i ministeriet. Derudover vil du ikke kunne have adgang til ministeriets netværk og e-postsystem. Din e-mail-adresse er derfor fra i dag blevet spærret, ligesom du ikke længere har adgang til ministeriets netværk. I den forbindelse kan det oplyses, at din e-postadresse er opsat med et autosvar, hvorefter det fremgår, at du ikke træffes på grund af fritstilling i forbindelse med udskrivelse af folketingsvalg. Du bedes straks aflevere følgende til <titel> <navn>, <afdeling>:

- Adgangskort og nøgler til <ministeriet>
- Adgangskort til Folketinget
- Mobiltelefon [/og SIM-kort].

Samtidig bedes du rydde dit kontor for dine personlige ejendele. Herefter bedes du forlade arbejdspladsen.

I hele fritstillingsperioden er du berettiget til at påtage dig andet arbejde. Du har dog pligt til *skriftligt* at oplyse om evt. anden beskæftigelse samt indtægten herved, da <ministeriet>, jf. ansættelseskontraktens punkt 8, skal modregne indtægten ved nyt arbejde i lønnen i fritstillingsperioden. Modregning sker efter funktionærlovens regler, herunder reglerne om minimalerstatning, jf. principperne i funktionærlovens § 3.

I forbindelse med modregning skal det her fremhæves, at såfremt du efter valgets gennemførelse genindtræder i samme stilling eller ansættes i en tilsvarende stilling i et andet ministerium, vil din ret til din hidtidige løn bortfalde fra tidspunktet, hvor du genindtræder i samme stilling eller ansættes i en tilsvarende stilling.

<Departementet kan her tilføje oplysninger vedr. ferie, feriegodtgørelse mv.>

Med venlig hilsen

<Navn på afsender>

