

Udskriftsdato: 10. januar 2026

CIR1H nr 10091 af 21/12/2021 (Historisk)

Cirkulære om aftale om seniorordninger (Til samtlige ministerier mv.)

Ministerium: Finansministeriet

Journalnummer: Skatteministeriet, Medarbejder- og
Kompetencestyrelsen, j.nr. 2021-2156

Senere ændringer til forskriften

CIR1H nr 9938 af 05/11/2024

Cirkulære om aftale om seniorordninger

(Til samtlige ministerier mv.)

1. Generelle bemærkninger

Skatteministeriet og centralorganisationerne blev ved overenskomstforhandlingerne i 2021 enige om et styrket fokus på seniorområdet.

Formålet med seniorindsatsen er at understøtte et godt seniorarbejdsliv for ældre medarbejdere, så de finder det attraktivt at fortsætte i beskæftigelse, og det sikres, at de fortsat er en aktiv, kvalificeret, fleksibel og efterspurgt arbejdskraft

Parterne er enige om vigtigheden af, at man fra centralt hold understøtter seniorindsatsen på de enkelte arbejdspladser med udgangspunkt i, at der lokalt skal være et rum til at prioritere de indsatser og de redskaber, der bedst understøtter de lokale behov.

Ved siden af den styrkede seniorindsats blev parterne enige om at etablere en seniorbonusordning.

I forlængelse heraf har Skatteministeriet og centralorganisationerne den 21. december 2021 indgået vedlagte aftale om seniorordninger.

Aftalen erstatter aftale af 25. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger, idet parterne har aftalt, at den hidtidige aftale om senior- og fratrædelsesordninger opdeles i to aftaler. Med nærværende cirkulære udsendes aftale om seniorordninger, mens aftale om frivillig fratræden udsendes ved særskilt cirkulære.

Der udsendes et særskilt cirkulære om seniorbonus.

Aftalen om en styrket indsats betyder bl.a., at ansatte, der er fyldt 60 år, i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt.

I den nye aftale om seniorordninger er aldersgrænsen for etablering af retræteordninger forhøjet fra 55 til 58 år. Ændringen gælder for aftaler om retræteordninger, der indgås efter udsendelse af nærværende cirkulære og aftale.

Parterne er enige om i overenskomstperioden at udarbejde en fælles vejledning til aftalen om seniorordninger.

Cirkulærebemærkninger, der relaterer sig til en enkelt bestemmelse, er opført som bemærkning til denne bestemmelse. Denne placering har ikke betydning for bestemmelsens henholdsvis bemærkningens retlige status. Andre bemærkninger er opført forrest i cirkulæret under ”Generelle bemærkninger”

2. Rammer for indgåelse af seniorordninger

En seniorordning kan etableres, når ansættelsesmyndigheden vurderer, at det er muligt og hensigtsmæssigt.

Etablering af en seniorordning forudsætter en forståelse mellem den ansatte og dennes chef, idet ordningerne hviler på et frivillighedsprincip. Der er hverken ret eller pligt til at indgå en aftale om en seniorordning.

De økonomiske vilkår for seniorordningen aftales med den ansatte, som omfattes af seniorordningen, men formaliseres af vedkommende tillidsrepræsentant inden for rammerne af aftalen. Det betyder, at tillidsrepræsentanten med sin underskrift skal tiltræde aftalen, som er indgået mellem den ansatte og dennes chef.

I de tilfælde, hvor der for en personalegruppe ikke er valgt en tillidsrepræsentant, indgås de lokale aftaler om seniorordninger med vedkommende organisations lokale afdeling eller direkte med organisationen.

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen finder, at ministeriernes departementer i størst muligt omfang bør overlade kompetencen til at etablere seniorordninger til de enkelte styrelser, institutioner mv.

Centralorganisationerne har tilkendegivet, at de enkelte medlemsorganisationer bør overlade retten til at formalisere aftalerne til de lokale tillidsrepræsentanter med henblik på, at der bør være delegeret aftaleret i samme omfang og til samme niveau på arbejdstager- og arbejdsgiversiden.

3. Den lokale seniorindsats

Den lokale seniorindsats, herunder anvendelsen af seniorordninger i henhold til aftalens kapitel 2 og den lokale indsats for fastholdelse af seniorer, drøftes i samarbejdsudvalget i forbindelse med øvrige personalepolitiske drøftelser, herunder drøftelser om arbejdspladsens strategiske kompetenceudvikling, jf. aftalen om kompetenceudvikling.

Samarbejdsudvalget kan i denne forbindelse fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold, fx retningslinjer eller principper for seniorindsatsen.

Indsatsen for at udvikle og fastholde seniorer skal fremgå af den lokale personalepolitik.

Ansatte, der er fyldt 60 år, skal i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt.

I øvrigt henvises til kapitel 33 om seniorordninger i Personaleadministrativ Vejledning (PAV).

4. Seniorordninger

En seniorordning kan omfatte forskellige elementer, der understøtter fastholdelse og et godt seniorarbejdsliv, så ældre medarbejdere finder det attraktivt at fortsætte i beskæftigelse:

1. Aftrapning i tid (deltid),
2. Aftrapning i job/charge (retræte),
3. Seniordage (betalt frihed) eller
4. En fastholdelsesbonus

Aftalen giver adgang til, at der for den enkelte ansatte kan aftales en seniorordning, der kombinerer de forskellige elementer.

5. Lokal finansiering af seniorordninger

Den enkelte ansættelsesmyndighed afholder selv inden for gældende bevillinger alle udgifter, der er forbundet med aftaler om seniorordninger.

Pensionsdækningsbidrag til FL § 36

Seniorordninger med deltid og retræte for tjenestemænd og ansatte med tjenestemandspensionsret er betinget af, at ansættelsesmyndigheden løbende til FL § 36 indbetaler et supplerende pensionsdækningsbidrag, jf. pkt. 9.

6. Mulighed for efterløn, delpension mv.

Ansatte, som overgår til deltid, har eventuelt mulighed for at modtage efterløn fra vedkommende A-kasse, der vil kunne oplyse den ansatte nærmere herom.

I nogle pensionsordninger er der mulighed for, at den ansatte fra sin pensionsudbetalingsalder, jf. pensionsbeskatningslovens § 1 a, kan få delvis alderspension (delpension) ved overgang til deltidsansættelse. Vedkommende pensionsordning vil kunne oplyse den ansatte nærmere herom.

Ansatte, der er født før den 1. januar 1959, har ved overgang til deltid eventuelt mulighed for at modtage social delpension fra Udbetaling Danmark, der vil kunne oplyse den ansatte nærmere herom. Opmærksomheden henledes på, at ordningen med social delpension ophører ved udgangen af 2025.

7. Betalingsprocedurer og – satser

Betalingsprocedurerne og -satserne i dette cirkulære gælder også for folkeskoletjenestemænd i ”den lukkede gruppe” og reglementsansatte, som er medlemmer af Pensionsordningen af 1976, i det omfang der indgås aftaler om seniorordninger i henhold til de kommunale eller regionale regler. De kommunale eller regionale pensionsgivende lønninger for ikke-tjenestemænd anvendes ved beregning af pensionsdækningsbidrag, jf. punkt 8.

8. Betaling for seniorordninger

Løbende indbetaling af pensionsdækningsbidrag

Seniorordning med deltid

Det supplerende pensionsdækningsbidrag beregnes som 15 pct. af differencen

mellem den pensionsgivende løn ved den hidtidige beskæftigelsesgrad og den pensionsgivende løn ved den reducerede beskæftigelsesgrad.

For tjenestemænd omfattet af Finansministeriets cirkulære nr. 78 af 28. juni 2005 om forhøjelse af bidrag til finanslovens § 36 for visse tjenestemænd i staten beregnes pensionsdækningsbidraget som 20,3 pct. af differencen mellem den pensionsgivende løn ved den hidtidige beskæftigelsesgrad og den pensionsgivende løn ved den reducerede beskæftigelsesgrad.

For tjenestemænd m.fl., for hvem pensionsdækningsbidraget til finanslovens § 36 beregnes med en anden procentsats, anvendes denne.

Seniorordning med retræte

Det supplerende pensionsdækningsbidrag beregnes som 15 pct. af differencen mellem den pensionsgivende løn på den hidtidige stillings skalatrin og den pensionsgivende løn på retrætestillingens skalatrin. For tjenestemænd omfattet af Finansministeriets cirkulære nr. 78 af 28. juni 2005 om forhøjelse af bidrag til finanslovens § 36 for visse tjenestemænd i staten beregnes pensionsdækningsbidraget som 20,3 pct. af differencen mellem den pensionsgivende løn på den hidtidige stillings skalatrin og den pensionsgivende løn på retrætestillingens skalatrin.

For tjenestemænd m.fl., for hvem pensionsdækningsbidraget til finanslovens § 36 beregnes med en anden procentsats, anvendes denne.

Betalingsprocedure

SLS-lønnede

Indbetaling af pensionsdækningsbidrag for tjenestemænd med seniorordninger, som aflønnes via Statens Lønløsning (SLS), sker via kodning i SLS-systemet. For nærmere information henvises til Økonomistyrelsens SLS-Guide.

Først når bidragsindbetalingen er iværksat, kan ansættelsesmyndigheden opdatere PENSAB i overensstemmelse med senioraftalen. Ved pensionering skal senioraftalen vedlægges pensioneringssagen i PENSAB.

Andre end SLS-lønnede

Med henblik på opkrævning af pensionsdækningsbidrag for tjenestemænd med seniorordninger, som ikke aflønnes via SLS, skal ansættelsesmyndigheden hurtigst muligt og senest 30 dage efter indgåelse af seniorordningen sende kopi af den konkrete senioraftale til Udbetaling Danmark.

Udbetaling Danmark beregner pensionsdækningsbidraget og opkræver det løbende hos ansættelsesmyndigheden.

Ansættelsesmyndigheden skal opdatere PENSAB i overensstemmelse med senioraftalen, når meddelelse herom er modtaget fra Udbetaling Danmark. Ansættelsesmyndigheder, der ikke har adgang til PENSAB, skal sikre sig, at vedkommende løncentral indberetter oplysningerne eller skal rette henvendelse til Udbetaling Danmark. Ved pensionering skal senioraftalen vedlægges pensioneringssagen i PENSAB.

9. Ikrafttræden og opsigelse

Cirkulæret har virkning fra den 1. april 2021.

Samtidig ophæves Finansministeriets cirkulære af 29. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger (Perst.nr. 043-11).

Skatteministeriet, Medarbejder- og Kompetencestyrelsen, den 21. december 2021

FRANK NIELSEN

Aftale om seniorordninger

-

Kapitel 1. Aftalens dækningsområde mv.

§ 1. Aftalen omfatter:

- 1) tjenestemænd i staten og folkekirken,
- 2) ansatte ved statstilskudsberettigede institutioner, som er medlemmer af statsgaranterede pensionskasser og statslige pensionsordninger,
- 3) tjenestemandslignende ansatte i staten, folkekirken og statstilskudsberettigede institutioner med forsikringsmæssige pensionsordninger,
- 4) civilarbejdere i forsvaret, og
- 5) ansatte i staten, folkekirken og statstilskudsberettigede institutioner, der er omfattet af overenskomster indgået på den ene side af eller efter bemyndigelse fra Skatteministeriet og på den anden side af de underskrivende centralorganisationer eller organisationer, der er tilsluttet til disse.

Stk. 2. Aftalens kapitel 2 beskriver de forskellige muligheder, der er for at etablere individuelle seniorordninger for ansatte ved indgåelse af lokale aftaler baseret på lokale behov og prioriteringer.

Stk. 3. I forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen skal ansatte, der er fyldt 60 år, have tilbud om at drøfte seniorperspektiver. Samtalen skal have fokus på fastholdelse og medarbejderens ønsker og forventninger til sit arbejdsliv både på kort og længere sigt.

Stk. 4. Individuelle seniorordninger efter aftalens kapitel 2 formaliseres mellem ansættelsesmyndigheden og vedkommende tillidsrepræsentant. Vilklarene i seniorordningen afstemmes efter arbejdspladsens og den enkelte ansattes forhold. Det forudsættes, at de centrale parter delegerer aftaleretten.

Cirkulærebemærkninger til § 1, stk. 3:

Den fastsatte aldersgrænse er ikke til hinder for, at medarbejdere under denne alder kan vælge at drøfte seniorperspektiver i medarbejderudviklingssamtalen.

Kapitel 2. Seniorordninger

§ 2. Der kan etableres individuelle seniorordninger for ansatte ved indgåelse af lokale aftaler om:

- a) Aftrapning i tid (deltid) i kombination med pensionsoptjening op til den hidtidige beskæftigelsesgrad, jf. §§ 3-5
- b) Aftrapning i job/charge (retræte) i kombination med pensionsoptjening efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn og/eller et ikke-pensionsgivende tillæg, der aftrappes, jf. §§ 6 -9
- c) Seniordage (betalt frihed), jf. § 10
- d) Fastholdelsesbonus, jf. 11

Stk. 2. Etablering af seniorordningen forudsætter, at betingelserne om alder, ansættelsesanciennitet mv. er opfyldt på det tidspunkt, hvor seniorordningen træder i kraft.

Stk. 3. Seniorordningen kan kombinere de forskellige elementer, der er nævnt i stk. 1.

Aftrapning i tid (deltid)

§ 3. Etablering af en seniorordning med aftrapning i tid (deltid) forudsætter,

- a) at den ansatte er fyldt 60 år, når seniorordningen træder i kraft, og
- b) at den ansatte i sammenlagt 10 år har været ansat inden for staten og folkekirken mv.

Cirkulærebemærkninger til § 3, stk. 1:

Etablering af en seniorordning med deltid forudsætter, at overenskomsten mv. indeholder hjemmel til deltidsansættelse.

Stk. 2. Arbejdstiden skal udgøre mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen.

§ 4. For tjenestemænd og andre ansatte med tjenstemandspensionsret kan ansættelsesmyndigheden og den ansatte aftale, at den ansatte som et led i senior-

ordningen får pensionsaldermedregning op til den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Stk. 2. Det kan herudover aftales, at ansættelsesmyndigheden indbetaler pensionsbidrag til en evt. supplerende pensionsordning efter samme retningslinjer som fastsat i § 5.

Cirkulærebemærkninger til § 4, stk. 1:

Det kan ikke indgås aftale om, at seniorordningen skal have tilbagevirkende kraft, og det er ikke muligt at aftale, at der bevares ret til optjening af pensionsalder efter en højere beskæftigelsesgrad end den hidtidige beskæftigelsesgrad umiddelbart før etableringen af seniorordningen.

§ 5. For overenskomstansatte m.fl. med forsikringsmæssig pensionsordning kan ansættelsesmyndigheden og den ansatte aftale, at ansættelsesmyndigheden indbetaler et ekstra pensionsbidrag, der højst må svare til forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Aftrapning i job/charge (retræte)

§ 6. Etablering af seniorordning med aftrapning i job/charge forudsætter,

- a) at den ansatte er fyldt 58 år, når ordningen træder i kraft, og
- b) at den ansatte efter ansøgning overgår til en lavere placeret stilling efter i de seneste 10 år at have været ansat på fuld tid i en stilling med ledelsesansvar eller arbejdsledelse eller i en tilsvarende krævende stilling inden for staten og folkekirken mv.

Cirkulærebemærkninger til § 6:

En seniorordning med retræte er ikke begrænset til ansatte i bestemte lønrammer.

Aldersgrænsen for etablering af seniorordning med aftrapning i job/charge er ændret fra 55 til 58 år. For aftaler om retræteordninger, der er indgået (trådt i kraft) før udsendelse af denne aftale, gælder fortsat den hidtidige aldersgrænse på 55 år. Aldersgrænsen på 58 år gælder for lokale aftaler om retræteordninger, der indgås efter udsendelse af denne aftale.

§ 7. Ansættelsesmyndigheden kan bestemme, at tjenestemænd og andre ansatte med tjenestemandspensionsret som et led i seniorordningen bevarer ret til at få pensionen beregnet efter den hidtidige, højere pensionsgivende løn.

Stk. 2. Det kan herudover mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte aftales, at der til den ansattes supplerende pensionsordning indbetales et ekstra pensionsbidrag op til det hidtidige pensionsbidrag.

§ 8. For overenskomstansatte m.fl. med forsikringsmæssig pensionsordning kan ansættelsesmyndigheden og den ansatte aftale, at ansættelsesmyndigheden indbetaler et ekstra pensionsbidrag, der højst må svare til forskellen mellem det samlede pensionsbidrag i den nye stilling og det samlede pensionsbidrag i den hidtidige stilling.

§ 9. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale, at den ansatte ydes et personligt, ikke-pensionsgivende tillæg, der højst må svare til forskellen mellem lønnen, ekskl. pensionsbidrag, i den hidtidige stilling og lønnen, ekskl. pensionsbidrag, i den nye stilling på tidspunktet for overgangen. Tillægget skal være fuldt aftrappet efter højst 3 år og skal aftrappes med mindst 1/3 for hver 12 måneder fra overgangen til den nye stilling. Tillægget bortfalder dog fra måneden efter, at den ansatte har opnået den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Stk. 2. Hvis det er en forudsætning for seniorordningen, at den ansatte fratræder efter en periode på højst 7 år, kan der aftales en anden aftrapning end den i stk. 1 nævnte. Overgang til lavere løn kan ske på én gang eller ved gradvis aftrapning over en periode på højst 5 år.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 1:

Ved "lønnen" forstås den samlede faste løn, dvs. skalatrinsløn/basisløn/intervalløn, varige og midlertidige tillæg.

Cirkulærebemærkninger til § 9, stk. 2:

For aftrapning af tillæg efter § 9, stk. 2, finder bestemmelsen om bortfald af tillægget ved opnåelse af folkepensionsalderen ikke anvendelse.

Seniordage (betalt frihed)

§ 10. Etablering af seniorordning med seniordage (betalt frihed) forudsætter, at den ansatte er fyldt 62 år, når seniorordningen træder i kraft.

Stk. 2. Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan aftale, at den ansatte ydes op til 1 dags frihed (seniordag) med løn pr. måned. Antallet af seniordage, der indgår i seniorordningen, fastlægges i den konkrete aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Stk. 3. Friheden kan afvikles som hele eller halve arbejdsdage, enkeltvis eller i sammenhæng, samt som enkelttimer. Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte afviklingstidspunkt og/eller afviklingsbetingelser.

Cirkulærebemærkninger til § 10:

Muligheden for lokalt at aftale op til 12 seniordage med løn om året efter stk. 2 begrænses ikke af, at den ansatte har ret til seniorbonus og til at konvertere seniorbonussen til seniordage, jf. cirkulære om seniorbonus.

Cirkulærebemærkninger til § 10, stk. 2:

Seniordage kan ikke opspares til afvikling i de(-t) kommende år, men skal afvikles inden for det år, de er ydet for. Seniordage kan ikke konverteres til kontant betaling, heller ikke hvis friheden ikke er afviklet før fratrædelsen.

Fastholdelsesbonus

§ 11. Etablering af seniorordning med en fastholdelsesbonus forudsætter, at den ansatte er fyldt 62 år, når seniorordningen træder i kraft.

Stk. 2. Mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan det aftales, at den ansatte ydes en særlig fastholdelsesbonus, som kommer til udbetaling, hvis den pågældende udskyder sin fratræden indtil et nærmere aftalt tidspunkt. Størrelsen af den særlige fastholdelsesbonus aftales mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte.

Stk. 3. Den aftalte fastholdelsesbonus kommer til udbetaling sammen med den sidste lønudbetaling i tilknytning til det aftalte fratrædelsestidspunkt.

Stk. 4. Hvis ansættelsen ophører før det aftalte tidspunkt, bortfalder fastholdelsesbonussen, jf. dog stk. 5.

Stk. 5. Som led i den lokale aftale kan der aftales særlige vilkår for så vidt angår afsked, som er begrundet i stillingsnedlæggelse/bevillingsmangel.

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 4:

Det har ingen betydning, hvorvidt ophør af ansættelsen skyldes ansøgt afsked, uansøgt afsked, bortvisning eller død, jf. dog stk. 5

Cirkulærebemærkninger til § 11, stk. 5:

Ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan f.eks. aftale, at den ansatte i tilfælde af uansøgt afsked, som er begrundet i stillingsnedlæggelse/bevillingsmangel, ydes en forholdsmæssig andel af fastholdelsesbonussen eller en nærmere bestemt procentdel af den.

Kapitel 3. Ikrafttræden og opsigelse

§ 12. Aftalen har virkning fra den 1. april 2021. Samtidig ophæves aftale af 25. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2024.

København, den 21. december 2021

Offentligt Ansattes Organisationer

Det statslige område

Rita Bundgaard

Skatteministeriet,

Medarbejder- og Kompetencestyrelsen

Frank Nielsen

CO10 - Centralorganisationen af 2010

Jesper Korsgaard Hansen

Lærernes Centralorganisation

Gordon Ørskov Madsen

Akademikerne

Lars Qvistgaard

Bilag 1

Valgfrihed mellem løn, pensionsbidrag og frihed for ansatte på 70 år og derover, jf. fællesoverenskomsternes bestemmelser herom

-

Bilag 1 erstatter det tidligere bilag 2A til aftale af 25. august 2011 om senior- og fratrædelsesordninger, jf. Finansministeriets cirkulære af 29. august 2011.

1. Det er aftalt i fællesoverenskomsterne, herunder Akademikeroverenskomsten, at for ansatte på 70 år eller derover udbetales det efter overenskomsten gældende pensionsbidrag som løn, medmindre den ansatte ønsker bidraget indbetalt til en pensionsordning. Pensionsbidraget kan endvidere anvendes til køb af frihed i form af seniordage.
2. Ved køb af frihed (seniordage) anvendes en særskilt omregningsfaktor, jf. nedenfor, der afviger fra den, der gælder for seniordage, der er konverteret fra seniorbonus, jf. cirkulære om seniorbonus.
3. Nedenstående bestemmelser finder anvendelse for ansatte, der er 70 år eller derover, og som ønsker at pensionsbidraget – i stedet for at blive udbetalt som løn – indbetales på en pensionsordning eller veksles til seniordage.

Indbetaling som pensionsbidrag

Beløbet indbetales på den bidragsdefinerede pensionsordning, der er eller måtte blive oprettet for den ansatte.

For ansatte, der ikke allerede har en bidragsdefineret pensionsordning tilknyttet sin ansættelse, kan beløbet af ansættelsesmyndigheden indbetales på en privattegnet pensionsordning.

Beløbet indbetales ved førstkomende lønkørsel, efter at retten er indtrådt for den ansatte.

Veksling til seniordage

Veksling af pensionsbidrag til seniordage beregnes på baggrund af den ansattes samlede faste løn. Prisen på en dag beregnes som $1/260$ del af den samlede faste løn svarende til en omregningsfaktor på 0,003846.

Hvis værdien af pensionsbidraget er større end værdien af det antal dage, der veksles, kan den ansatte vælge, om vedkommende vil have det ”overskydende” beløb udbetalt som løn.

Udbetalingen sker i givet fald ved førstkomende lønudbetaling, efter at den ansatte har tilkendegivet, at lønnen svarende til pensionsbidraget ønskes vekslet, eller om det overskydende beløb skal indbetales på vedkommendes bidragsdefinerede pensionsordning.

Den ansatte skal give ansættelsesmyndigheden besked herom samtidig med, at den ansatte giver besked om veksling til seniordage.

Afvikling af seniordage

Seniordage skal som udgangspunkt afvikles som hele fridage. Efter aftale mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte kan afviklingen dog ske i form af

halve dage eller som enkeltstående timer.

Ansættelsesmyndigheden fastsætter efter drøftelse med den ansatte afviklingstidspunktet og afviklingsbetingelserne. Arbejdsgiveren skal, under hensyntagen til arbejdets udførelse og forholdene på tjenestestedet i øvrigt, så vidt muligt imødekomme den ansattes ønsker.

Arbejdstiden på seniordage opgøres efter principperne i § 7, nr. 2 i statens arbejdstidsaftale.

For ansatte, der ikke arbejder i en 5-dages uge, opgøres forbruget af seniordage i timer. Samme metode bør anvendes for ansatte med ikke ubetydelige variationer i arbejdsdagens længde.

Hvis den ansatte bliver syg, før seniordagen er påbegyndt, betragtes dagen

ikke som afholdt. Hvis den ansatte derimod bliver syg, efter at seniordagen er

påbegyndt, betragtes dagen som afholdt.

Ikke-afholdte seniordage overføres til det efterfølgende år.

Ikke-afholdte seniordage udbetales ved ansættelsesforholdets ophør.