Skabelonen er udarbejdet til inspiration og skal tilpasses den konkrete situation.

Skabelonen kan ikke betragtes som eller træde i stedet for juridisk rådgivning.

Bemærk, at der skal indsættes tekst de steder, der markeret med *[ ]*, og vælges mellem alternativer, hvor disse fremgår.

Såfremt medarbejderen er om fattet af en kunde- eller konkurrenceklausul, bør det overvejes, om klausulen bortfalder, om den skal opsiges, eller om den skal opretholdes og indskærpes.

----

**Fratrædelsesaftale**

Der er den *[dato]* indgået følgende fratrædelsesaftale mellem

*[Virksomhedens navn* og *adresse]*

(herefter Virksomheden)

og

*[Medarbejderens navn og adresse]*

(herefter Medarbejderen)

i fællesskab benævnt Parterne

Parterne konstaterer, at Virksomheden har opsagt Medarbejderen til fratrædelse den *[dato].*

*Alternativ 1*

Parterne konstaterer, at Medarbejderen har opsagt sin stilling til fratrædelse den *[dato]*.

*Alternativ 2*

Parterne er enige om, at ansættelsesforholdet ophører den *[dato]*.

Parterne er enige om, at fratrædelsen sker på følgende vilkår:

# Arbejdsforpligtelsen i opsigelsesperioden

I opsigelsesperioden skal Medarbejderen møde på arbejde på sædvanlig vis.

*Alternativ 1*

Medarbejderen er fritaget for at møde på arbejde med virkning fra den *[dato].* Medarbejderen skal dog fortsat stå til rådighed for Virksomheden i den resterende del af opsigelsesperioden og udføre arbejde, såfremt Virksomheden får behov for Medarbejderens arbejdskraft.

*Alternativ 2*

Medarbejderen fritstilles med virkning fra den *[dato]* og er således fritaget for at møde på arbejde i den resterende del af opsigelsesperioden.

*Alternativ 2.1*

Medarbejderen er i fritstillingsperioden underlagt en tabsbegrænsnings-pligt, som betyder, at Medarbejderen aktivt skal søge anden beskæftigelse.

Såfremt Medarbejderen opnår anden beskæftigelse, skal Virksomheden - med henblik på korrekt beregning af feriegodtgørelse samt eventuel modregning i lønnen i henhold til funktionærlovens regler - straks underrettes om tiltrædelsestidspunkt og aflønning i form af kopi af ansættelsesbevis eller lønseddel. Medarbejderen skal endvidere straks underrette Virksomheden, hvis Medarbejderen påbegynder selvstændig virksomhed i fritstillingsperioden.

*Alternativ 2.2*

Der foretages ikke modregning i lønnen med anden indtægt, som Medarbejderen måtte oppebære i fritstillingsperioden.

# Ferie m.v.

I opsigelsesperioden afholder Medarbejderen ferie *[konkrete datoer/efter aftale med xx].*

Tilgodehavende feriegodtgørelse afregnes til FerieKonto i henhold til ferielovens almindelige regler.

Tilgodehavende feriefridage afholdes *[konkrete datoer/efter aftale med xx].*

 *Alternativ*

 Tilgodehavende feriefridage *[bortfalder/udbetales]* ved fratrædelsen.

Tilgodehavende afspadsering afvikles *[konkrete datoer/efter aftale med xx].*

 *Alternativ*

 Tilgodehavende afspadsering udbetales ved fratrædelsen.

*Alternativ 1 - fritstilling*

I fritstillingsperio­den afholdes mest mulig ferie.

Tilgodehavende feriegodtgørelse afregnes til FerieKonto i henhold til ferielovens almindelige regler.

Tilgodehavende afspadsering og feriefridage betragtes som afviklet i fritstillingsperioden.

**Personalegoder**

I *[opsigelsesperioden/fritstillingsperioden]* beholder Medarbejderen sin *[firmabil, mobiltelefon, internetforbindelse, pc samt [øvrige personalegoder]]*.

Det forudsættes, at forbrug af *[benzin, telefonsamtaler]* ikke overstiger det sædvanlige niveau.

*Alternativ - fritstilling*

Medarbejderen afleverer den *[dato] [firmabil, mobiltelefon, pc samt [øvrige personalegoder]]* til Virksomheden, hvorefter Medarbejderen modtager økonomisk kompensation herfor i form af den skattemæssige værdi af *[godet/goderne]* i den resterende del af opsigelsesperioden.

# Bonus

Eventuelt tilgodehavende bonus for perioden *[dato] – [dato]* opgøres og udbetales til sædvanlig tid.

*Alternativ 1*

Tilgodehavende bonus frem til fratrædelsen er opgjort til kr. *[beløb]* og udbetales med den sidste lønudbetaling.

*Alternativ 2*

Der henstår ikke krav på bonus.

# Fratrædelsesgodtgørelse

Med den sidste lønudbetaling udbetales en fratrædelsesgodt­gørelse efter funktionærlovens § 2a på *[beløb]*, svarende til *[antal]* måneders løn, inkl. virksomhedens pensionsbidrag og øvrige løndele.

Der beregnes ikke feriegodtgørelse af beløbet.

# Særlig godtgørelse

Med den sidste lønudbetaling udbetales en særlig godtgørelse svarende til *[beløb].*

Der beregnes ikke feriegodtgørelse af beløbet.

# Godtgørelse for 1. og 2. ledighedsdag

Der udbetales dagpengegodtgørelse (G-dage) i henhold til gældende regler.

# Outplacement

Virksomheden tilbyder bistand til outplacement inden for en ramme på kr. *[beløb*] med tillæg af moms.

Såfremt Medarbejderen har fået anden beskæftigelse inden den *[tidspunkt]*, bortfalder tilbuddet.

# Orientering om fratrædelse

Parterne er enige om at informere om Medarbejderens fratrædelse på Virksomhedens *[intranet/andet]* med følgende tekst *[…].*

Virksomheden orienterer relevante *[kunder/samarbejdspartnere/andre]* om, at Medarbejderen er fratrådt hos Virksomheden.

# Opdatering på sociale medier

Senest når Medarbejderen fratræder sin stilling, skal Medarbejderen opdatere eventuelle sociale me­dier således, at det ikke længere fremgår, at Medarbejderen er ansat i Virksomheden.

# Behandling af e-mails

Med virkning fra den *[dato]* har Medarbejderen ikke længere adgang til Virksomhedens IT-systemer, herunder e-mail-konti.

Efter denne dato følger behandlingen af private e-mails til Medarbejderen reglerne i Virksomhedens IT-politik, som Medarbejderen er bekendt med.

# Virksomhedens effekter og materiale

*[Ved fratrædelsen/fritstillingen]* skal alle effekter og alt materiale, der tilhører Virksomheden, afleveres til *[xx].*

Medarbejderen kan ikke udøve tilbageholdsret i noget materiale eller effekter, der tilhører Virksomheden. Medarbejderens manglende aflevering af effekter og materiale, som tilhører Virksomheden, udgør en væsentlig misligholdelse af denne aftale.

# Loyalitetsforpligtelse

Medarbejderen skal i opsigelsesperioden fortsat overholde sin loyalitetsforpligtelse over for Virksomheden, hvilket bl.a. indebærer, at Medarbejderen ikke må deltage i konkurrerende virk­somhed under nogen form, hverken som ansat, selvstændig eller ved påtagelse af hverv som bestyrelsesmedlem eller konsulent.

Efter ansættelsesforholdets ophør henvises til den almindelige tavshedspligt, lov om forretningshemmeligheder samt markedsføringsloven.

Parterne forpligter sig i øvrigt til - i enhver henseende - at omtale hinanden loyalt over for tredjemand eller offentligheden.

# Afkald på krav

Parterne er enige om, at nærværende aftale er indgået til fuld og endelig afgørelse af et hvert krav, som Medarbejderen måtte have mod Virksomheden i anledning af ansættelsesforholdet og dets ophør, herunder, men ikke kun, i henhold til ansættelseskontrakten, funktionærloven, ferieloven, ansættelsesbevisloven, ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven.

Denne fratrædelsesaftale er tillige indgået under forudsætning af, at Medarbejderen ikke inden aftalens indgåelse eller inden opsigelsesperiodens udløb groft har misligholdt sit ansættelsesforhold.

# Fortrolighed

Virksomheden og Medarbejderen er begge forpligtet til ikke at offentliggøre indholdet i denne aftale helt eller delvist hverken internt eller eksternt, med mindre begge parter har givet tilsagn, eller det er påkrævet i henhold til lovgivning.

**Rådgivning**

Forud for indgåelsen af nærværende fratrædelsesaftale har Medarbejderen haft tilstrækkelig mulighed for, for egen regning, at søge juridisk rådgivning.

# Acceptfrist

Denne fratrædelsesaftale er et tilbud, som bortfalder, hvis Medarbejderen ikke har returneret det i underskrevet stand senest den *[dato].*

Dato: Dato:

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Virksomheden Medarbejderen