

**Post Danmark**  
Personale  
Løn & ansættelse

Dato 1. juni 2007  
Versionsnr. 1

# Industriens Overenskomst samt

Lokalaftaler for Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår i Post Danmark

## Indholdsfortegnelse

Forord .....	5
§ 1. Valg af tillidsrepræsentant .....	6
§ 2. CO-fællestillidsrepræsentant.....	7
§ 3. Tillidsrepræsentantens uddannelse .....	7
§ 4. Tillidsrepræsentantens opgaver.....	8
§ 5. Møder med ledelsen m.v. ....	9
§ 6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v. ....	10
§ 7. Stedfortræder for tillidsrepræsentant.....	11
Lokalaftale nr. 1 Tillidsrepræsentanter .....	11
Lokalaftale nr. 1.1 Tillidsrepræsentanter .....	14
§ 8. Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v. ....	15
§ 9. Den normale arbejdstid .....	16
§ 10. Weekendarbejde .....	16
Lokalaftale nr. 2. Arbejdstid, fridage og overarbejde .....	16
§ 11. Deltidsbeskæftigelse .....	27
Lokalaftale nr. 3 Deltidsbeskæftigelse.....	28
§ 12. Flextid .....	28
§ 13. Overarbejde .....	28
Lokalaftale nr. 2.1 Forsømttid, arbejdstid og overarbejde .....	29
Lokalaftale nr. 2.2 D96-aftalen. Fuldtidsansatte.....	30
Lokalaftale nr. 2.3 D96-aftalen. Deltidsansatte .....	31
§ 14. Forskudt arbejdstid .....	32
§ 15. Skifteholdsarbejde .....	32
Lokalaftale nr. 2.4 Natpenge m.v. ....	32
§ 16. EU-Arbejdstidsdirektiv .....	34
§ 17. Direktiv om børn og unge .....	34
§ 18. Fridage .....	35
§ 19. Udearbejde .....	35
§ 20. Rejsearbejde .....	35
§ 21. Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste .....	35
Lokalaftale nr. 4 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste .....	35
§ 22. Almindelige timelønsbestemmelser .....	36
Lokalaftale nr. 23 Lønforhold.....	36
Lokalaftale nr. 24 Lønfradrag .....	39
§ 23. Supplerende lønsystemer .....	39
Lokalaftale nr. 5 Supplerende lønsystemer.....	40
§ 24. Akkord .....	46
§ 25. Fritvalgs Lønkonto .....	46
§ 26. Ventetid.....	46
§ 27. Hjemsendelse .....	46
§ 28. Lønningsperioder/Lønudbetaling .....	46
Lokalaftale nr. 6 Lønningsperioder/ Lønudbetaling.....	46
§ 29. Sygdom/ tilskadekomst.....	47
Lokalaftale nr. 7 Sygdom/tilskadekomst .....	47
§ 30. Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse .....	48
Lokalaftale nr. 8 Børns sygdom / Hospitalsindlæggelse .....	48
§ 31. Medarbejdere med nedsat arbejdsevne.....	54
Lokalaftale nr. 9 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne .....	54
§ 32. Deltagelse i begravelser .....	55
§ 33. Forsørgertabsydelse.....	55

Lokalaftale nr. 10 Forsørgertabsydelse .....	55
§ 34. Pension .....	56
Lokalaftale nr. 11 Pension .....	56
§ 35. Barsel .....	58
Lokalaftale nr. 12 Barsel.....	58
§ 36. Uddannelsesfonde .....	65
§ 37. Ansættelsesregler .....	65
Lokalaftale nr. 13 Ansættelsesregler .....	66
Lokalaftale nr. 20 Ansættelsesaftale.....	67
§ 38. Opsigelsesregler .....	68
Lokalaftale nr. 14 Opsigelsesregler .....	68
Lokalaftale nr. 25 Opsigelsesprocedure .....	69
§ 39. Ophævelse af arbejdsforhold under akkord .....	70
§ 40. Ferie .....	70
Lokalaftale nr. 15 Ferie.....	72
§ 41. Søgnehelligdagsbetaling .....	75
§ 42. Legitimation for faglærte medarbejdere.....	75
§ 43. Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer .....	75
Lokalaftale nr. 16 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer .....	75
§ 44. Uddannelsesplanlægning .....	76
§ 45. Faglig relevant uddannelse.....	76
§ 46. Almen kvalificering .....	76
§ 47. Frihed til anden uddannelse .....	76
Lokalaftale nr. 17 Efter- og videreuddannelse .....	76
§ 48. Industriens Kompetenceudviklingsfond .....	78
§ 49. Nyoptagne virksomheder .....	79
§ 50. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter .....	81
Lokalaftale nr. 18 Behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter m.v..	84
§ 51. Overenskomstens varighed .....	85

## Bilagsfortegnelse

Bilag 1 Uddrag af lov om arbejdsmiljø
Bilag 2 Retningslinier for etablering af arbejdsfordeling
Bilag 3 Aftale om ferieoverførsel
Bilag 4 Ansættelsesaftale
Bilag 5 Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse
Bilag 6 Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang
Bilag 7 Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj
Bilag 8 Protokollat vedrørende udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark
Bilag 9 Arbejde i Tyskland
Bilag 10 Organisationsaftale om implementering af EU- Arbejdstidsdirektiv
Bilag 11 Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge
Bilag 12 Implementering af forældreorlovsdirektivet
Bilag 13 Retningslinier for anvendelse af arbejdsstudier
Bilag 14 Bilag til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 50

- Bilag 15 Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde
- Bilag 16 Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter
- Bilag 17 Protokollat – Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000 og 2007)
- Bilag 18 EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse
- Bilag 19 Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78EF af 27. november 2000
- Bilag 20 Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde
- Bilag 21 Bilag til lokalaftale nr. 18 – Frister ved uenighedssager
- Bilag 22 Bilag til lokalaftale nr. 11 om pension
- Bilag 23 Lokalaftale nr. 21 i Post Danmark – Dækningsområde
- Bilag 24 Lokalaftale nr. 22 i Post Danmark – Anciennitet
- Bilag 25 Lokalaftale nr. 26 i Post Danmark – Seniorordninger og frivillig fratræden
- Bilag 26 Lokalaftale nr. 27 i Post Danmark – Voksenlærlinge
- Bilag 27 Lokalaftale nr. 28 i Post Danmark – konvertering af kørepenge til tillæg
- Bilag 28 Lokalaftale nr. 29 i Post Danmark – Tjenestefrihed til organisationsarbejde
- Bilag 29 Lokalaftale nr. 30 Kompetenceudvikling
- Bilag 30 Lokalaftale nr. 31 i Post Danmark – Tjenestepligt
- Bilag 31 Lokalaftale nr. 32 i Post Danmark – Flexibilitetstillæg
- Bilag 32 Protokollat nr. 1 i Post Danmark – Hovedaftalens § 4
- Bilag 33 Protokollat nr. 2 i Post Danmark – Særlige vilkår
- Bilag 34 Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006
- Bilag 35 Protokollat om Fritvalgs Lønkonto
- Bilag 36 Samarbejdsaftale DA/LO
- Bilag 37 Protokollat om barselsfond

## Forord

Pr. 1 marts 2007 erstattes overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår af Industriens overenskomst (IO) med tilhørende lokalaftaler i Post Danmark .

Denne overenskomst er en sammenskrivning af

- bestemmelser i Industriens overenskomst, der er gældende i Post Danmark
- lokalaftaler indgået i Post Danmark
- protokollater indgået i Post Danmark

Overenskomsten er bygget op på følgende måde:

Teksten følger paragrafferne i Industriens overenskomst (IO), således at hver paragraf starter med den tekst fra IO der er gældende i Post Danmark og herefter kommer den lokalaftale (indsat i en ramme og med en afvigende skrifttype), der enten supplerer eller erstatter bestemmelserne i IO.

De bestemmelser i IO, der ikke gælder i Post Danmark er slettet således at det fremgår at teksten er slettet (eksempel: **IO-** stk.8 gælder ikke i Post Danmark ).

Bilagene til overenskomsten er indsat således:

- 1) bilag fra Industriens Overenskomst evt. suppleret med lokalaftaler i Post Danmark
- 2) lokalaftaler/ protokollater i Post Danmark

# Lokalaftaler for Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår i Post Danmark

## Kap. I. Samarbejdet

### § 1. Valg af tillidsrepræsentant

**Stk. 1** For hver virksomhed - for større virksomheders vedkommende normalt inden for hver afdeling - vælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en tillidsrepræsentant.

**Stk. 2.** Valg af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de medarbejdere, der på valgtidspunktet er beskæftiget i virksomheden eller den pågældende afdeling.

Valget betragtes kun som gyldigt, når over halvdelen af medarbejderne har stemt på den pågældende.

**Stk. 3.** Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er fyldt 18 år, som er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder i de sidste 2 år på den pågældende virksomhed. Ved en virksomhed forstås i denne forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Hvor sådanne medarbejdere ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

**Stk. 4.** Ved lokal enighed kan der aftales andre muligheder for valg af tillidsrepræsentant end de i stk. 1, 2, 3 og 5 anførte.

En sådan lokalaftale indgås i henhold til § 8, stk. 1.

Sådanne lokalaftaler kan omfatte såvel Industriens Funktionæroverenskomst som Industriens Overenskomst.

Hvor medarbejdere repræsenterende flere forbund under CO-industri har udnyttet ovennævnte regel til i fællesskab at vælge en tillidsrepræsentant, kan medlemmerne af hvert forbund under CO-industri med 6 måneders varsel til den 1. i en måned opsigte aftalen og efterfølgende selv vælge en tillidsrepræsentant, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

**Stk. 5.** 1. Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under CO-industri, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 5 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1, 2 og 3 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 5 medlemmer af de pågældende forbund.

2. Hvis en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med færre end 6 medarbejdere vælge at indgå i en anden faggruppe ved valg af tillidsrepræsentant, hvis der er enighed mellem faggrupperne.

3. Hvis der er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med mere end 5 medlemmer, forudsætter dette forbundenes godkendelse.

4. Hvis der ikke er enighed om fælles valg af tillidsrepræsentant blandt faggrupper med mere end 5 medlemmer, kan sådanne faggrupper vælge - dog uden stemmeret - at lade sig repræsentere af en af de valgte tillidsrepræsentanter i en anden faggruppe.

**Stk. 6.** Valget er først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til Dansk Industri. Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder, når valget har fundet sted, dog under forudsætning af, at virksomheden senest dagen efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Modtages den skriftlige meddelelse senere, indtræder beskyttelsen først på dette tidspunkt.

**Stk. 7.** Hvis særlige forhold gør det uhensigtsmæssigt, at der vælges tillidsrepræsentanter for hver enkelt afdeling eller for hvert enkelt forbund, kan Dansk Industri kræve fagretlig behandling med det formål at forenkle og dermed effektivisere de lokale forhandlinger og søge eventuelt generende faggrænser fjernet.

**Stk. 8.** Hvis Dansk Industri måtte anse et tillidsrepræsentantvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har Dansk Industri ret til at påtale valget over for forbundet.

Dansk Industri skal senest 15 arbejdsdage efter at have modtaget meddelelse fra forbundet om valget benytte sin påtaleret. I så fald betragtes sagen først som afgjort, når den fagretlige behandling er afsluttet.

Den fagretlige behandling skal ske inden for fristerne i § 50.

Nyoptagne virksomheder skal oplyse Dansk Industri om valgte tillids- og sikkerhedsrepræsentanter. Disse oplysninger videregives til forbundene.

**Stk. 9.** Hvis medarbejderne slutter sig sammen i en klub, skal tillidsrepræsentanten være formand.

**Stk. 10.** IO - gælder ikke i Post Danmark.

## **§ 2. CO-fællestillidsrepræsentant**

På virksomheder, hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter inden for CO-overenskomsterne, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant, der i fællesspørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende, kan være samtlige medarbejders repræsentant over for ledelsen.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

**Stk. 2.** Fællestillidsrepræsentanten kan deltage i behandlingen af spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, hvis ledelsen eller de berørte tillidsrepræsentanter ønsker det.

**Stk. 3.** På virksomheder med flere afdelinger i samme by, hvor der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ved lokal enighed vælges en fællestillidsrepræsentant til at repræsentere samtlige afdelinger.

## **§ 3. Tillidsrepræsentantens uddannelse**

IO – gælder ikke i Post Danmark.

## **§ 4. Tillidsrepræsentantens opgaver**

**Stk. 1.** Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen har pligt til både over for deres organisationer og mellem de lokale parter på virksomheden at fremme et roligt og godt samarbejde.

**Stk. 2.** Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af forbund under CO-industri for ledelsen.

**Stk. 3.** Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsættes uforstyrret og afvente resultatet af organisationernes behandling af sagen.

**Stk. 4.** Efter forudgående henvendelse kan en repræsentant fra den lokale afdeling komme på virksomheden og drøfte lokale forhold med ledelsen. Der henvises i øvrigt til overenskomstens § 50, stk. 1, b.

**Stk. 5.** Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser bedst muligt holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret i henhold til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter ved eventuelt forekommende urimeligheder ved ansættelser og afskedigelser.

**Stk. 6.** Når tillidsrepræsentanten for at udføre sit hverv må forlade sit arbejde, skal vedkommende forudgående underrette ledelsen.

**Stk. 7.** På virksomheder, hvor sikkerhedsorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

På virksomheder med sikkerhedsorganisation bør spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø indbringes til behandling mellem organisationerne.

Hvor sikkerhedsudvalg findes, skal klager i første omgang behandles i dette. Hvis der ikke findes en løsning, fremsender den klagende part gennem sin organisation begæring om organisationsmæssig behandling. Begæringen skal være ledsaget af et referat af behandlingen i sikkerhedsorganisationen. Tillidsrepræsentanten/erne for det omhandlede område skal orienteres om begæringen.

**Stk. 8.** Kvartalsvise lønstatistikker udleveres til tillidsrepræsentanten/erne, såfremt der er lokal enighed herom.

**Stk. 9.** 1. Hvor forbundene finder baggrund i lov om ligeløn til mænd og kvinder og/eller i kollektiv overenskomst for at rejse en fagretlig sag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

2. Ved fagretlige sager i henhold til lov om ligeløn aftales på mæglingmødet, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagens eventuelle videreførelse.

**Stk. 10.** Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til it-faciliteter, herunder internet.

## **§ 5. Møder med ledelsen m.v.**

**Stk. 1** Organisationerne er enige om, at medarbejderne og ledelsen samarbejder på den enkelte virksomhed for at modernisere virksomheden og fremme produktionen.

Hvor samarbejdsudvalg i henhold til den til enhver tid gældende samarbejdsaftale mellem hovedorganisationerne - uanset årsag - ikke er oprettet, har ledelsen efter opfordring fra tillidsrepræsentanten pligt til 6 gange årligt at tilkalde tillidsrepræsentanten for at drøfte produktionstekniske og lignende forhold og herunder give oplysninger om udsigterne for virksomhedens økonomi og de fremtidige beskæftigelsesforhold i virksomheden. Ekstraordinært møde kan afholdes, når en af parterne anmoder herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

**Stk. 2.** For møder i henhold til Samarbejdsaftalen, de i stk. 1 nævnte møder og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn samt overtidbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

**Stk. 3.** Tillidsrepræsentanter valgt under Industriens Overenskomst vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en fjerdedel pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007.

Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 8000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

For CO-fællestillidsrepræsentanter opgøres antallet som summen af de repræsenterede.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning / vederlag til tillidsrepræsentanten, modregnes dette i ovenstående vederlag.

**Stk. 4.** Hvis der lokalt er truffet aftale med en tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant om hel eller delvis aflønning, overføres aftalen på efterfølgeren, medmindre ny aftale træffes.

Lokale aftaler herom kan opsiges i henhold til § 8, stk. 1.

## **§ 6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.**

**Stk. 1** Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på 5 måneder.

Hvis en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

**Stk. 2.** Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til stk. 1. Tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende i henhold til § 38, hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

**Stk. 3.** Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1 til at opsiges en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Industri, der herefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 10 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Hvis der ikke opnås enighed på mæglingsmødet, og virksomheden ønsker sagen videreført, eller der på mæglingsmødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. I begge situationer regnes opsigelsesvarslet fra datoen for mæglingsmødets afholdelse.

**Stk. 4.** Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varselsperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

**Stk. 5.** Organisationerne er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselsperiodens udløb.

**Stk. 6.** En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal af medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været mindre end 6, og ledelsen skriftligt tilkendegiver, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

**Stk. 7.** En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til § 38.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

**Stk. 8.** For

1. sikkerhedsrepræsentanter,
2. medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark, og
3. medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter

gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, bortset fra stk. 7.

**Stk. 9.** Ved retsbestemt børnepasningsorlov i henhold til gældende lovgivning bevarer medarbejdervalgte repræsentanter deres tillidsposter.

## **§ 7. Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

**Stk. 1** Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med ledelsen udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, hvis vedkommende opfylder betingelserne i § 1, stk. 3.

**Stk. 2.** Ved udvidet drift kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst 5 medlemmer af forbundet, udpege en stedfortræder, som på tillidsrepræsentantens vegne kan søge eventuelle uoverensstemmelser løst og om nødvendigt viderebringe sagen til tillidsrepræsentanten. Meddelelse om navnet på en sådan stedfortræder skal straks meddeles ledelsen.

### **Lokalaftale nr. 1 Tillidsrepræsentanter**

Lokalaftalen erstatter § 3 og supplerer § 1, stk. 6 og 8, § 2, § 4, stk. 6, § 6, stk. 1 og 8 og § 7.

#### **1. Valg af tillidsrepræsentanter**

**Stk 1.** Der indføres et tillidsmandssystem efter IO's bestemmelser

**Stk. 2.** Der kan vælges 1 tillidsrepræsentant ved hver selvstændig produktionsenhed, såfremt der under denne lokalaftale er beskæftiget mindst 6 medarbejdere (incl. tillidsrepræsentanten).

Kommentar: IO, § 1, stk. 2 opfattes som opfyldt, såfremt et flertal af dem, der har stemt, har stemt på samme medarbejder.

**Stk. 3.** Såfremt der er enighed herom, kan der lokalt indgås aftale om en anden tillidsrepræsentantstruktur.

Hvis der i en lokal aftale om tillidsrepræsentantstruktur indgår en bestemmelse om, at der kan ske valg af yderligere tillidsrepræsentanter for andre enheder end nævnt i stk. 2, kan der alene vælges én tillidsrepræsentant, der dækker alle under 3F's område.

**Stk. 4.** Tillidsrepræsentanten vælges blandt organiserede medarbejdere med mindst 9 måneders tilknytning til Post Danmark. Elever og lærlinge medregnes i medarbejdergruppen men er ikke valgbare.

**Stk. 5.** Anmeldelse af valget sker direkte til enheden af den lokale 3F afdeling.

Enhedens chef er berettiget til over for den lokale afdeling at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for den frist, der er angivet i IO § 1, stk. 9.

Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed sker efter reglerne i § 49 samt lokalaf-tale nr. 19 i Post Danmark.

**Stk. 6.** Efter aftale med enhedens chef gives der tillidsrepræsentanten frihed til i passende omfang at deltage i faglige kurser mv., jf. aftale mellem Post Danmark og 3F om uddannelse.

**Stk. 7.** Tillidsrepræsentanten bør så vidt muligt inden for de første 12 måneder efter valget gives frihed til deltagelse i grunduddannelse for tillidsrepræsentanter.

Der henvises i øvrigt til aftale mellem Post Danmark og 3F om tjenestefrihed til organisationsformål.

## **2. Tillidsrepræsentantens virksomhed**

**Stk. 1** Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, skal den pågældende ved først givne lejlighed orientere nærmeste leder/chef om fraværet.

## **3. Tidsforbrug til tillidsrepræsentantarbejde**

**Stk. 1** Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel enhedens arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgaver-nes omfang.

Ved tilrettelæggelsen af tillidsrepræsentantens samlede opgaver tages hensyn til såvel arbejdspladsens arbejde som tillidsrepræsentantopgaverne.

**Stk. 2.** Efter nyvalg og genvalg drøfter enhedens chef og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles. Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet.

**Stk. 3.** Hvis tillidsrepræsentanten i perioder ikke kan varetage de sædvanlige arbejdsopgaver på grund af tidsforbruget i forbindelse med hvervet, bør enhedens chef sammen med tillidsrepræsentanten overveje, hvorledes arbejdsopgaverne kan udføres.

I overvejelserne om, hvordan tillidsrepræsentantens sædvanlige arbejdsopgaver kan udføres, hvis den pågældende i en periode ikke kan varetage dem på grund af hvervet, kan indgå, om arbejdet kan omlægges, eller om der kan ansættes en vikar, så over-/merarbejde på grund af tillidsrepræsentanthvervet undgås såvel for tillidsrepræsentanten som for andre medarbejdere.

## **4. Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet**

**Stk. 1** Den del af medarbejderens normale arbejdstid, som medgår til udførelse af tillidsrepræsentantarbejde i relation til enheden og dennes medarbejdere, medregnes ved opgørelsen af den pågældendes arbejdstid.

Ved tillidsrepræsentantarbejde forstås bl.a.

- Forhandlinger og drøftelser med ledelsen
- Samtaler med og orientering af medarbejdere, som tillidsrepræsentanten repræsenterer
- Nødvendig kontakt og koordinering med andre tillidsrepræsentanter
- Nødvendig indsamling og formidling af information

**Stk. 2.** Den tid, som medarbejderen ud over sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår ikke i arbejdsopgørelsen. Dog medregnes den tid, hvor enheden lægger beslag på medarbejderen i dennes egenskab af tillidsrepræsentant.

**Stk. 3.** Ved udførelse af tillidsrepræsentantarbejde på ubekvemme tidspunkter er tillidsrepræsentanten berettiget til arbejdstidsbestemte tillæg efter de regler, der i øvrigt gælder for ansættelsesforholdet.

Dette gælder både når tillidsrepræsentantarbejdet udføres i forbindelse med den pågældendes sædvanlige arbejde, og når tillidsrepræsentanten tilkaldes uden for sin sædvanlige arbejdstid.

**Stk. 4.** Hvis det af hensyn til varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet er nødvendigt at omlægge tjenesten for medarbejderen, ydes kompensation for eventuelle mistede arbejdstidsbestemte ydelser.

**Stk. 5.** Arbejdsbestemte tillæg ydes under udførelse af tillidsrepræsentantarbejdet, hvis det arbejde, vedkommende normalt skulle have udført, ville have udløst sådanne tillæg.

**Stk. 6.** Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte og skal have samme mulighed for at få tillæg i henhold til lokale lønaftaler, som hvis tillidsrepræsentanten havde fuld mulighed for at fungere i sit sædvanlige job.

**Stk. 7.** Tillidsrepræsentanten skal ikke på grund af hvervet stilles anderledes end andre deltagere i resultatlønsordninger. For timer, hvor der er udført tillidsmandsarbejde, skal den pågældende have udbetalt et beløb, der svarer til de andele af resultatlønnen, som den pågældende ville have optjent ved udførelse af sit sædvanlige arbejde.

Timer, hvor der er udført tillidsrepræsentantarbejde, medregnes ikke ved resultatopgørelsen.

## **5. Transportgodtgørelse**

**Stk. 1** Hvis et tillidsrepræsentantområde omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der tillidsrepræsentanten transportgodtgørelse ved hvervets udførelse efter de til enhver tid for staten gældende regler og satser.

**Stk. 2.** Tilkaldes tillidsrepræsentanten af ledelsen uden for sin normale arbejdstid, ydes transportgodtgørelse efter de for staten gældende regler og satser.

**Stk. 3.** Tillidsrepræsentanten har under udførelse af tillidsrepræsentantarbejde ret til udgiftsdækkende ydelser efter de regler for godtgørelse af merudgifter, der gælder i forbindelse med udførelse af det sædvanlige arbejde.

## **6. Anvisning af fælleslokale**

**Stk. 1** Der kan lokalt optages drøftelse af mulighederne for at anvise tillidsrepræsentanterne et passende fælleslokale med adgang til telefon og IT-udstyr, der kan anvendes til udførelse af tillidsrepræsentantopgaver.

Der bør ved ændringer i lokaleforholdene (f.eks. flytninger) tages hensyn til mulighederne for at anvise et fælleslokale.

## **7. Afskedigelse af tillidsrepræsentant mv.**

**Stk. 1** For samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter) og suppleanter for samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter) samt suppleanter for tillidsrepræsentanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

## **8. Fællestillidsrepræsentant**

**Stk. 1** Hvor der er valgt flere tillidsrepræsentanter for postarbejdere og for overenskomstansatte på særlige vilkår for 3F-området, kan tillidsrepræsentanterne af deres midte vælge en fællestillidsrepræsentant for hhv. postarbejdere og overenskomstansatte på særlige vilkår, der i fælles-

spørgsmål, f.eks. arbejdstid, ferie og fridage, velfærdsforhold og lignende kan være disse medarbejderes repræsentant over for ledelsen.

Hvor der ikke er valgt lokal tillidsrepræsentant, er det fællestillidsrepræsentanten, der er forhandlingsberettiget over for den lokale chef.

Ledelsen orienteres skriftligt om valg af fællestillidsrepræsentant.

**Stk. 2.** En fællestillidsrepræsentant kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive område, med mindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enige om det.

**Stk. 3.** Når en tillidsrepræsentant vælges som fællestillidsrepræsentant, kan den pågældende aftale med sin hidtidige stedfortræder, at denne indtræder i tillidsrepræsentantens pligter og rettigheder.

## **9. Valg af stedfortræder (suppleant)**

*Anm.*

*Parterne er enige om, at der ikke er nogen forskel på en stedfortræders funktion og rettigheder i forhold til en suppleants.*

**Stk. 1** Stedfortræderen er kun omfattet af aftalens bestemmelser, når den pågældende fungerer som tillidsrepræsentant. En stedfortræder er dog altid omfattet af bestemmelserne om frihed til deltagelse i uddannelse samt om beskyttelse mod afsked, forflyttelse og vilkår efter hvervets ophør.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

## **Lokalaftale nr. 1.1 Tillidsrepræsentanter**

Lokalaftalen supplerer lokalaftale nr. 1, pkt. 1, stk. 2 og pkt. 7.

### **Valg af tillidsrepræsentanter**

#### **Ad. pkt. 1, stk. 2**

Ved selvstændige produktionsenheder med mindst 25 medarbejdere (incl. Lørdagsaflødere) kan der tillige for overenskomstansatte på særlige vilkår vælges 1 tillidsrepræsentant for denne gruppe forudsat, at antallet af overenskomstansatte på særlige vilkår er på mindst 6. Såfremt antallet af denne gruppe kommer under 6, ophører grundlaget for denne yderligere tillidsrepræsentant.

### **Afskedigelse af tillidsrepræsentant mv.**

#### **Ad. pkt. 7**

For overenskomstansatte på særlige vilkår gælder, at tjenesteforseelser, begået af en tillidsrepræsentant, skal behandles efter de herom gældende regler, herunder forelæggelse for og behandling i Post Danmarks Disciplinærnevning.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne

lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

## Kap. II. Lokalaftaler

### § 8. Indgåelse og opsigelse af lokalafalter m.v.

**Stk. 1** Der kan mellem de lokale parter på virksomheden indgås lokale aftaler for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

**Stk. 2.** a) Lokalaftaler, kutyper eller reglementer samt aftaler om løn, tillæg til løn, akkord og bonussystemer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

b) Opsigelse af lokale aftaler om anvendelse af arbejdsstudier kan dog ikke ske med kortere varsel end 6 måneder til udgangen af en måned. For de i tilslutning til sådanne arbejdsstudieaftaler fastsatte minut- eller timefaktorer gælder det almindelige opsigelsesvarsel i henhold til pkt. a.

**Stk. 3.** I tilfælde af opsigelse i henhold til stk. 2 er det den opsigende parts pligt at foranledige lokale forhandlinger afholdt, og for så vidt enighed ikke opnås, da at lade sagen behandle ved mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående organisation i hænde inden for de i stk. 2 angivne opsigelsesfrister, jf. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter § 50, stk. 2, pkt. c.

**Stk. 4.** Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalafalter, kutype eller reglement, før disse almindelige regler er iagttaget, selv om udløbsdatoen er passeret.

**Stk. 5.** Ved indgåelse af lokale aftaler, der væsentligt ændrer løn og arbejdsforhold, informerer arbejdsgiveren de berørte medarbejdere i fornødent omfang.

**Stk. 6.** Lokalaftaler om arbejdsforhold, indgået inden den 28. februar 1993, på virksomheder, der indtil den 28. februar 1993 var omfattet af Fællesoverenskomsten/Industrioverenskomsten mellem Dansk Industri og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark samt Plastoverenskomsten mellem Plastindustrien i Danmark og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark, er, medmindre andet aftales mellem parterne, sideløbende med overenskomsten.

Parterne i lokalafalter, der er sideløbende med overenskomsten, kan dog begære lokalforhandling af lokalafalterens indhold. Såfremt enighed herom ikke opnås lokalt, kan sagen videreføres til fagretlig behandling. Såfremt der ikke opnås enighed på organisationsmødet, kan sagen ikke videreføres, hvilket medfører, at aftalen fortsætter uændret.

*Anm. til stk. 6.*

*Ved lokalaftaler om arbejdsforhold i stk. 6 forstås alle andre lokalaftaler end lokalaftaler om løn og tillæg til løn samt akkord og bonussystemer samt kutyper og reglementer.*

**Stk. 7.** Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler 1, 3, 4 og 10. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Kommentar til stk. 7.: Post Danmark tilkendegiver i denne forbindelse, at adgangen til at supplere og fravige bestemmelserne i IO's kapitler 1, 3, 4 og 10 ved lokalaftale på ledelsesside tilkommer Post Danmarks centrale ledelse eller en af denne bemyndiget ledelsesrepræsentant.

3F tilkendegiver i denne forbindelse, at adgangen til at supplere og fravige bestemmelserne i IO's kapitler 1, 3, 4 og 10 ved lokalaftale på arbejdstagerside tilkommer forhandlingssekretær Jens Bendtsen eller en af denne bemyndiget fællestillidsrepræsentant..

## **Kap. III. Arbejdstiden**

### **§ 9. Den normale arbejdstid**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

### **§ 10. Weekendarbejde**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

#### **Lokalaftale nr. 2. Arbejdstid, fridage og overarbejde**

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, §§ 9-10, § 13, stk. 2-5 og stk.6 afsnit 1-2 og afsnit 3 første punktum samt §§ 14 -15 og 18-20 samt bilag 13.

Denne aftale indeholder bestemmelser om

- Arbejdstidsregler
- Arbejdstidsregler m.v. i forbindelse med kursusdeltagelse
- Konvertering af over-/merarbejde, arbejdstidsbestemte ydelser mv.

I relation til definitionen af begrebet "arbejdstid" bemærkes, at arbejdsfri ophold, jf. § 7 betragtes som arbejdstid, i det omfang de pågældende perioder medregnes helt eller delvis i arbejdstidsopgørelsen.

Ved arbejdstid forstås tiden mellem mødetid på arbejdsstedet (det beordrede mødested) og det tidspunkt, da medarbejderen atter kan forlade dette.

Vedrørende arbejdstid og hviletid henvises i øvrigt til de til enhver tid gældende afgrænsninger fastsat i henhold til arbejdsmiljøloven.

#### **§ 1. Arbejdstidsregler**

##### **Medarbejdere omfattet af højeste arbejdstid**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsmedarbejdere er 37 timer, der beregnes for en nærmere aftalt periode, der ikke bør være mindre end 4 uger.

## **Medarbejdere, som ikke er omfattet af højeste arbejdstid**

**Stk. 2.** Medarbejdere, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, eller som oppebærer tillæg som godtgørelse for overarbejde, er ikke omfattet af reglerne om højeste arbejdstid.

**Stk. 3.** Den enkelte medarbejder i grupper uden højeste arbejdstid, hvis tjeneste er kontrollerbar, kan henføres til reglerne om højeste arbejdstid efter aftale mellem overenskomstens parter.

**Stk. 4.** Hvis en mindre del af en tjeneste, der er henført under den i Stk. 1., jf. § 2., nævnte højeste arbejdstid, ikke er kontrollerbar med hensyn til varigheden, vil der for denne del af tjenesten kunne fastsættes en gennemsnitsvarighed for den enkelte dag.

## **§ 2. Normopgørelse og arbejdstid**

Den højeste arbejdstid beregnes for fuldtidsmedarbejdere som 7,4 timer pr. dag for den enkelte periode efter dennes dageantal med fradrag af feriedage, særlige feriedage samt fridage i henhold til § 11., Stk. 1 og 2.

**Stk. 2.** Fridage af den i § 12. stk. 1, fastsatte længde regnes som 2 dage. Endvidere fradrages dage, på hvilke der er tildelt medarbejderen tjenestefrihed.

**Stk. 3.** For deltidsmedarbejdere nedsættes den højeste arbejdstid forholdsmæssigt.

**Stk. 4.** Ved beregning af den højeste arbejdstid medtages sygedage i dageantallet, idet den tjeneste, der skulle være udført den pågældende dag, samtidig medregnes i arbejdstidsopgørelsen. Hvis der ikke for den pågældende dag har været fastsat en bestemt arbejdstid, indgår dagen i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer.

**Stk. 5.** Tjeneste på mistede fridage, der senere erstattes med andre fridage, medregnes i arbejdstidsopgørelsen, og ved beregningen af den højeste arbejdstid for perioden fradrages den mistede fridag ikke i periodens dageantal.

**Stk. 6.** Tjeneste på mistede fridage, der senere erstattes med kontant betaling, medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen, ligesom den for perioden beregnede højeste arbejdstid, jf. stk. 1, ikke ændres.

**Stk. 7.** Frihed, der i henhold til § 15. Stk. 3. gives som erstatning for et i en tidligere periode udført overarbejde, frihed i henhold til § 3. som gives for tjeneste i tiden kl. 14-06, samt frihed, der i henhold til § 13. gives som erstatning for mistede fridage, medregnes i arbejdstidsopgørelsen som tjeneste med det antal timer, erstatningsfriheden berettiger til, dog højst et antal timer svarende til den tjeneste, som medarbejderen frigøres for den pågældende dag, jf. herved Stk. 4. 2. pkt.

**Stk. 8.** Pauser af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder medarbejderen står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

Kommentar: I øvrigt gælder, at eventuelle pauser bør henlægges til trafiksvage tidspunkter, og at der ikke indlægges udgiftskrævende pauser i umiddelbar nærhed af tjenestens påbegyndelse og afslutning.

**Stk. 9.** 3-delt tjeneste indgår i arbejdstidsopgørelsen med den faktisk udførte tjeneste, dog mindst 7,4 timer.

**Stk. 10.** Ekstratjeneste, til hvilken medarbejderen tilkaldes med et varsel på mindre end 24 timer, og som ikke udføres som led i rådighedstjeneste, jf. § 9. indgår i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

## Arbejdstilrettelæggelse

**Stk. 11.** Den længste daglige arbejdstid må ikke overstige 9 timer. Med tilslutning fra de berørte medarbejdere kan den længste arbejdstid i et døgn dog gå op til 10 timer.

**Stk. 12.** Ved tjenestetilrettelæggelse kan produktionsdøgn, hvor der er enighed om det, erstatte kalenderdøgn.

Kommentar: Enheder, hvor der er enighed om ved tjenestetilrettelæggelsen at erstatte kalenderdøgn med produktionsdøgn, skal det sikres, at arbejdstidsaftalens bestemmelser om hviletid og fridøgn overholdes

**Stk. 13.** Ved arbejdstilrettelæggelsen må tilstræbes, at flest mulige tilbydes en så høj beskæftigelsesgrad som muligt. Hvis det er foreneligt med tjenestens tarv og medarbejdernes ønsker, skal der tilrettelægges med færre længere tjenester frem for flere kortere.

**Stk. 14.** Når der opstilles tjenestelister eller arbejdsplaner, skal tillidsrepræsentanten inddrages. Tjenestelister omfattende flere medarbejdergrupper bør behandles som en helhed med samtidighed i forhandlingerne. Tillidsrepræsentanterne skal have en kopi af tjenestelisternes angivelser af tjenestefordelingen.

Snarest muligt og senest en uge efter at forslag til ændret tjenestefordeling er bekendtgjort, skal tillidsrepræsentanten fremsætte de ansattes eventuelle ønsker om de enkelte tjenestetiders sammenlægning og fordeling.

Mindre ændringer i tjenestefordelingen som følge af pludseligt opståede forandringer i postgangen eller lignende kan dog iværksættes straks.

Kommentar: Ved fordelingen af tjenester skal der inden for de grænser, som tjenestens tarv kræver, tages størst muligt hensyn til medarbejdernes ønsker.

De i § 2 gældende regler for opgørelse og beregning af arbejdstiden samt arbejdstilrettelæggelse kan for medarbejdere på udlandskørsler inden for transport fraviges ved lokalaftale indgået i henhold til IO § 8.

## § 3. Optjening af 14-06 frihed

For hver fulde 37 timers tjeneste, der efter ordre eller ifølge godkendt tjenestefordeling er udført i tiden fra kl. 17.00 til kl. 6.00, ydes der 3 timers frihed. I beregningen indgår tillige tjeneste, der udføres i tiden fra kl. 14.00 til kl. 17.00 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf mindst halvdelen ligger efter kl. 17.00. Ved afgørelse af, om mindst halvdelen af tjenesten ligger efter kl. 17, indgår alene forud tilrettelagt tjeneste og ikke eventuelt overarbejde.

Friheden opgøres og afvikles efter denne aftales bestemmelser.

**Stk. 2.** Den således indtjente frihed afvikles ved tildeling af ekstra fridage af den i § 12. Stk. 2. fastsatte længde.

**Stk. 3.** Ved tildeling af sådanne fridage nedsættes den indtjente frihed med den tid, hvori der skulle have været udført tjeneste den pågældende dag. Hvis der ikke var fastsat en bestemt arbejdstid, nedsættes den indtjente frihed med 7,4 timer.

**Stk. 4.** Regnskabet over indtjent frihed opgøres en gang årlig for perioden 1. oktober - 30. september. Eventuelle resttimer, som ikke udløser frihed, jf. stk. 1, overføres til den følgende periode.

**Stk. 5.** Den efter stk. 1 indtjente frihed skal være endeligt afviklet senest 31. marts i det efter den i Stk. 4. nævnte opgørelsesperiode nærmest følgende år.

**Stk. 6.** Hvis friheden ikke er afviklet inden den i Stk. 5. nævnte frist, ydes kontant betaling beregnet efter satserne for overarbejde på udbetalingstidspunktet, jf. § 15. Medarbejderen kan vælge i stedet at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage, jf. § 4.

Kommentar: Der er enighed om, at der kan indgås aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om, at den i henhold til stk. 1 optjente frihed afregnes kontant ved optjeningsperiodens udløb.

#### **§ 4. Konvertering af ikke afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage**

Hvis over-/merarbejde ikke har kunnet afvikles inden for den angivne frist, jf. § 15, kan medarbejderen i stedet for kontant udbetaling vælge at få den ikke afviklede frihed konverteret til omsorgsdage/-timer.

**Stk. 2.** Tilsvarende gælder for frihed, der er optjent som kompensation for udført tjeneste i tidsrummet mellem kl. 17 - 06, jf. § 3, og som ikke er blevet afholdt inden afspadseringsfristens udløb.

**Stk. 3.** Der kan uafhængigt af omsorgsdage, jf. "Barselsaftalen", overføres ikke afviklet over-/merarbejde til omsorgsdage, og i takt med afvikling af omsorgsdage, kan der fyldes op med et timetal, så der maksimalt kan henstå 10 dage til afvikling som omsorgsdage.

**Stk. 4.** Omsorgsdage /-timer, jf. Stk. 1 - Stk. 3. og omsorgsdage, som medarbejderen måtte have opnået i forbindelse med barsel og adoption, jf. den mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbunds indgåede aftale om barsel, adoption og omsorgsdage, registreres særskilt. Omsorgsdagene/-timerne afvikles efter anmodning i overensstemmelse med reglerne i nævnte aftale.

**Stk. 5.** Ikke afviklet over-/merarbejde, der efter bestemmelsen i Stk.1 - Stk. 3. er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres eller udbetales.

Forældre, der med henvisning barselsaftalen har ret til 10 omsorgsdage pr. barn (inkl. ved flerbørnsfødsler) kan, selvom det samlede antal omsorgsdage derved overstiger 10, konvertere ikke afviklet afspadseringsfrihed til omsorgsdage.

#### **§ 5. Særlige ydelser**

Medarbejderne er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om natpenge mv, jf. lokalaftale nr. 2.4.

Når lønkrav i tilfælde af lovligt forfald skal opgøres for månedslønnede medarbejdere medregnes særlige ydelser efter natpengeaftalen.

Det er dog en betingelse, at medarbejderen har udført en sådan form for tjeneste regelmæssigt gennem længere tid og har oppebåret vederlag herfor som et fast påregneligt løntillæg.

#### **§ 6. Rejsetid**

Ved tjeneste uden for arbejdsstedet medregnes rejsetiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid.

#### **§ 7. Arbejdsfrit ophold**

Arbejdsfrit ophold uden for medarbejderens arbejdssted(er) af indtil 2 timers varighed medregnes fuldt ud.

Hvis den overvejende del af opholdet falder i tiden mellem kl. 21.00 og kl. 6.00 medregnes dog ophold af indtil 3 timers varighed.

**Stk. 2.** Hvis det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end anført i stk. 1, men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.

**Stk. 3.** I øvrigt medregnes arbejdsfri ophold ikke.

## **§ 8. Arbejdstidsregler i forbindelse med kursusdeltagelse**

Bestemmelserne vedrører alene kurser, hvori medarbejderen deltager på tjenestestedets foranledning, dvs. efter pålæg eller anmodning herom. Til deltagelse i kurser, der ikke omfattes af ovennævnte, kan der ud fra en konkret vurdering ydes tjenestefrihed med eller uden løn.

**Stk. 2.** Når en medarbejder på enhedens foranledning deltager i kursus, indgår den enkelte kursusdag i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer.

**Stk. 3.** For så vidt angår kurser, der afsluttes med eksamen, bemærkes, at selve eksamensdagen i denne forbindelse betragtes som en kursusdag på linie med de egentlige undervisningsdage.

**Stk. 4.** Hvis der ifølge kursusprogram eller lignende er tilrettelagt undervisning eller anden faglig kursusvirksomhed efter kl. 19.00, kan denne medregnes i arbejdstiden. Afgørelsen træffes af enheden efter konkret vurdering.

Kommentar: Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed i henhold til stk. 4. sker behandling i henhold til bestemmelserne i lokalaftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles forbund om uoverensstemmelser af faglig karakter.

**Stk. 5.** Hvis kurset afvikles på dage, hvor medarbejderen i forvejen helt eller delvis har udført sin normale tjeneste, beregnes arbejdstiden som den på den pågældende dag faktisk udførte tjeneste med tillæg af 3 timer, dog mindst 7,4 timer i alt.

**Stk. 6.** Såfremt kurser afvikles på søn- og helligdage, ydes der for den pågældende dag et tillæg svarende til 7,5 gange det til enhver tid gældende timetillæg for arbejde på søn- og helligdage.

**Stk. 7.** Såfremt kurser helt eller delvis afvikles på lørdage efter kl. 14.00, ydes der for den pågældende dag et tillæg svarende til 3 gange det til enhver tid gældende timetillæg for arbejde på lørdage.

**Stk. 8.** Såfremt der ifølge kursusprogram eller lignende er tilrettelagt undervisning eller anden faglig kursusvirksomhed efter kl. 17.00, ydes der for den pågældende dag et tillæg svarende til 2 gange det til enhver tid gældende timetillæg (natpenge) for arbejde i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 06.00.

## **Ud- og hjemrejse**

**Stk. 9.** Såfremt en medarbejder pålægges at deltage i - herunder foretager ud- eller hjemrejse på tjenesterejsevilkår i forbindelse med - et kursus på en på forhånd fastlagt fridag, ydes erstatning for den mistede fridag efter reglerne i § 13.

**Stk. 10.** Hvis en medarbejder i forbindelse med kursusdeltagelse som ovenfor nævnt foretager ud- eller hjemrejse på almindelige tjenesterejsevilkår på dage, der ikke er fridage, og hvor der i øvrigt ikke afvikles kursusaktivitet, medregnes rejsetiden i arbejdstiden efter de i § 3. anførte regler.

**Stk. 11.** På kursusdage, hvor medarbejderen foretager ud- og hjemrejse på samme dag, opgøres rejsetiden og kursustiden efter reglerne i § 3. og § 2. Såfremt det samlede timetal herefter overstiger 7,4 timer, ydes der for de overskydende timer oprundet til nærmeste halve time godtgørelse (frihed eller timeløn) for et tilsvarende antal timer.

**Stk. 12.** Vedrørende § 1. og § 3. bemærkes, at disse efter deres indhold alene kan finde direkte anvendelse på medarbejdere med en højeste arbejdstid. Tilsvarende principper vil imidlertid kunne lægges til grund i forbindelse med eventuelle merarbejdsopgørelser for medarbejdere uden højeste arbejdstid.

## **§ 9. Rådighedstjeneste**

Når medarbejderen i en del af arbejdstiden må opholde sig på tjenestestedet for at være til rådighed, medregnes 3/4 af rådighedstiden som arbejdstid. Tilsvarende tjeneste i hjemmet medregnes med 1/3 af tiden.

**Stk. 2.** De i stk. 1 nævnte bestemmelser kan fraviges ved aftale i den enkelte enhed, når dette efter rådighedstjenestens karakter må anses for rimeligt.

## **§ 10. Tjenestens tilrettelæggelse**

Ved fordelingen af tjenesten skal der inden for de grænser, som tjenestens tarv kræver, tages størst muligt hensyn til medarbejdernes ønsker, og der skal derfor gives medarbejderne adgang til gennem de lokale tillidsrepræsentanter at gøre sig bekendt med forslag til tjenestefordelingen og ændringer i denne.

**Stk. 2.** Tjenesten skal, når det er muligt, være samlet, og det bør tilstræbes, at pauser i videst muligt omfang udfyldes med arbejde, der ikke er bundet til bestemte tider af døgnet. Tjenesten må inden for døgnet ikke falde i mere end 3 dele.

**Stk. 3.** En delt tjeneste må ikke tilrettelægges således, at den strækker sig ud over 12 timer, regnet fra første tjenesteafsnits påbegyndelse til sidste tjenesteafsnits afslutning, medmindre medarbejderen er enig heri.

**Stk. 4.** Ved opstilling af tjenesteliste eller lignende skal det så vidt muligt iagttages, at den længste arbejdstid inden for en periode på 24 timer ikke overskrider visse bestemte tider, der fastsættes under hensyn til de særlige forhold inden for overenskomsten.

**Stk. 5.** Det skal endvidere iagttages, at hvileperioden mellem to døgnns hovedarbejder udgør mindst 11 timer. Hvileperioden kan dog undtagelsesvis af hensyn til omskiftning i tjenesten, f.eks. i forbindelse med fridagstildeling, nedsættes til 8 timer. Sådan forkortet hvileperiode kan bringes i anvendelse én gang om ugen og vil ikke kunne anvendes i direkte tilslutning til tjenester, der påbegyndes og/eller afsluttes i tidsrummet efter kl. 23.00 og før kl. 5.00.

## **§ 11. Fridage**

Der tilkommer hver medarbejder 52 fridage årlig.

**Stk. 2.** I de måneder, hvori der forekommer helligdage uden for søndage – herunder ikke Grundlovsdag - forhøjes antallet af fridage tilsvarende for de medarbejdere, der ikke i forvejen altid har fri på disse dage.

Kommentar: Der må i øvrigt i forbindelse med tjenestetilrettelæggelsen tilsikres ensartet behandling af samtlige medarbejdere ved tildeling af fridage.

For de medarbejdere, der følger en tjenesteliste, skal det af tjenestelisten fremgå hvilke dage, der er ikke-tjenestedage (0-dage), og hvilke der er ordinære fridage.

## **24. december**

**Stk. 3.** Ud over de til enhver tid gennem lovgivningen fastsatte helligdage er den 24. december hel fridag. Betalingen for denne dag sker for månedslønnede i henhold til ferieaftalen.

Kommentar: Med virkning fra den 24. december 2005 udfører Post Danmark ikke postomdeling den 24. december. Samtlige medarbejdere, bortset fra enkelte medarbejdere med driftovervågningsopgaver og/eller sikkerhedsmæssige opgaver, holder fri den 24. december. Afvikling af fridagen sker efter nedenstående regler:

Ferieaftalen fraviges således, at medarbejderen kun kan afvikle særlige feriedage udover 1, idet samtlige månedslønnede medarbejdere er pålagt at holde fri den 24. december mod afskrivning af 1 særlig feriedag.

For månedslønnede medarbejdere, der ikke har optjent særlige feriedage til afvikling det pågældende år, sker afskrivning af ikke afviklet overarbejde, 14-06 frihed eller der foretages løntræk.

Såfremt den 24. december falder på medarbejderens normale ugentlige fridage (eks.vis lørdag og søndag) eller på 0-dage sker ingen afskrivning af særlig feriedag hhv. anden frihed.

**Stk. 4.** I hvert kvartal skal der gives 13 fridage af den i § 12. Stk. 1., fastsatte længde eller et dertil svarende antal fridage af den i § 12. Stk. 2. fastsatte længde. Der bør så vidt muligt tildeles medarbejderen 1 fridag hver uge, og der må højst være 10 arbejdsdage mellem fridagene. Fridagene skal i videst muligt omfang lægges på søn- og helligdage.

**Stk. 5.** I det omfang det er muligt, skal medarbejdere i løbet af hvert kalenderår, i hvilket de har udført tjeneste hele året, have adgang til mindst 30 dages frihed på søn- og helligdage.

Kommentar: For medarbejdere beskæftiget i pakkeproduktion, brevproduktion eller transport kan mindsteantallet på 30 dages frihed på søn- og helligdage fraviges ved lokalaftale indgået i henhold til IO § 50, Forsøgsordninger.

**Stk. 6.** For medarbejdere, der ansættes i løbet af kalenderåret, nedsættes adgangen til helligdagsfrihed i forhold til tjenestetiden inden for året, således at tallet 30 formindskes med 3 for hver måned, hvori den pågældende ikke har været ansat.

**Stk. 7.** Ved afgørelsen af, hvorvidt der er ydet den fornødne helligdagsfrihed, bortses fra søn- og helligdage, som falder i sygeperioder. For hver 11 sygedage i løbet af kalenderåret nedsættes tallet 30 med 1. Søn- og helligdage, der falder i ferier, betragtes som helligdagsfrihed.

**Stk. 8.** Ved helligdagsfrihed forstås frihed i mindst 36 timer inden for tidsrummet fra kl. 17.00 dagen før helligdagen til kl. 8.00 dagen efter helligdagen.

**Stk. 9.** Hvis en medarbejder ikke i løbet af et kalenderår får den i stk. 1 nævnte helligdagsfrihed, ydes der i det følgende ferieår et ekstra antal ekstraordinære feriedage, således at der for hver mistet helligdagsfrihed indtil 11 inkl. gives 1/2 feriedag med afrunding opad til hel feriedag og for hver yderligere mistet helligdagsfrihed 1 feriedag.

## **§ 12. Fridagens længde**

De i § 11. stk. 1, nævnte fridage skal bortset fra de nedenfor i Stk. 2. nævnte tilfælde have en længde af mindst 64 timer, dog at de kan betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort 56 timer, hvis denne frihed omfatter 2 hele kalenderdøgn.

**Stk. 2.** Inden for områder, hvor særlige forhold som f.eks. åbningstid, hensynet til kunderne eller tjenestens karakter bevirker, at de i § 11. stk. 1, nævnte fridage ikke, eller ikke alle, kan gives en længde som fastsat i stk. 1, kan der i stedet for hver sådan fridag tildeles 2 fridage, der hver skal have en længde af mindst 40 timer. Fridagen kan dog betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort 36 timer, hvis der heri indgår et helt kalenderdøgn.

**Stk. 3.** De i § 11. Stk. 2. nævnte fridage skal have en længde som fastsat ovenfor i Stk. 2.

**Stk. 4.** Hvis 2 eller flere fridage af den i § 12. Stk. 1., angivne længde sammenlægges, skal den første opfylde betingelserne i § 12. Stk. 1., mens de øvrige skal vare 48 timer.

**Stk. 5.** Hvis en fridag af den i § 12. Stk. 1., angivne længde sammenlægges med fridage af den i Stk. 2. angivne længde, skal den første opfylde betingelserne i § 12. Stk. 1., mens de øvrige fridage skal vare 24 timer.

**Stk. 6.** Hvis 2 eller flere fridage af den i Stk. 2. angivne længde sammenlægges, skal de 2 første tilsammen have en længde som angivet i § 12. Stk. 1., mens de øvrige skal vare 24 timer.

### **§ 13. Manglende fridage**

Hvis en fastlagt fridag undtagelsesvis må inddrages, eller der ikke er givet medarbejderen det for en periode aftalte antal fridage, erstattes den eller de manglende fridag(e) snarest med en anden (andre) tilsvarende fridag(e) med tillæg af yderligere frihed svarende til 50 pct. af den på den inddragne fridag præsterede tjeneste, henholdsvis 50 pct. af det antal timer, hvormed den højeste arbejdstid for perioden, jf. § 2. stk. 1 og § 2. Stk. 2. er forhøjet på grund af den manglende fridagstildeling. Tillægget afrundes opad til hele timer.

**Stk. 2.** Hvis en fastlagt fridag af den i § 12. Stk. 1., fastsatte længde inddrages, og der før påbegyndelsen eller efter afslutningen af tjenesten på den inddragne fridag er ydet mindst samme frihed som fastsat i § 12. Stk. 2. skal erstatningsfridagen dog kun have en længde som fastsat i § 12. Stk. 2. med tillæg af yderligere frihed som nævnt i stk. 1.

**Stk. 3.** Fridage, der falder inden for sygeperioder, erstattes ikke.

**Stk. 4.** Underretning om tildeling af erstatningsfridage eller ikke i forvejen fastlagte fridage skal gives senest 72 timer forud for det tidspunkt, da sidste tjeneste før fridagen tiltrædes.

**Stk. 5.** Mistede fridage godtgøres med kontant vederlag, jf. § 14. hvis de ikke efter stk. 1 er erstattet med frihed inden udløbet af den efter den aftalte periode følgende kalendermåned.

**Stk. 6.** Når en mistet fridag godtgøres kontant, medregnes det i stk. 1 omhandlede tillæg af yderligere frihed ikke.

**Stk. 7.** Hvis den mistede fridag er erstattet med en anden fridag inden for den i Stk. 5. nævnte frist, men der ikke inden fristens udløb er ydet medarbejderen den i stk. 1 omhandlede yderligere frihed, ydes der i stedet herfor et kontant vederlag beregnet efter satserne for overarbejde, jf. § 15. En fridag anses som bortfaldet, når vedkommende beordres til tjeneste på fridagen.

### **§ 14. Mistede fridage**

Tjeneste på mistede fridage, der ikke erstattes med frihed, jf. § 13. godtgøres med overarbejdsbetaling, jf. § 15. for den på den mistede fridag præsterede tjeneste, dog mindst for 12 timers tjeneste, hvis den mistede fridag er af den § 12. Stk. 1., fastsatte længde, og mindst for 6 timers tjeneste, hvis den er af den i § 12. Stk. 2. fastsatte længde.

**Stk. 2.** Er der til delvis erstatning for en mistet fridag af den i § 12. Stk. 1., fastsatte længde ydes en erstatningsfridag af den i § 12. Stk. 2. fastsatte længde med tillæg af yderligere frihed svarende til 50 pct. af den på den mistede fridag præsterede tjeneste, ydes som resterende godtgørelse overarbejdsbetaling for 6 timers tjeneste.

**Stk. 3.** En fridag anses som bortfaldet, når vedkommende medarbejder beordres til tjeneste på fridagen, jf. dog Stk. 4.

**Stk. 4.** En medarbejder kan dog efter aftale med den lokale ledelse frivilligt påtage sig ganske kortvarig tjeneste på dage, hvor arbejdsstedet ellers er lukket, eller hvor det kun er åbent en ganske kort tid og betjenes af kun én medarbejder, uden at fridagen betragtes som bortfaldet. I så tilfælde ydes der medarbejderen et vederlag, som fastsættes efter satserne for overarbejde, opgjort efter tjenestens varighed forlænget med 50 pct., og således at der mindst ydes betaling for 1 time.

Hvis det undtagelsesvis er nødvendigt at lade ordningen omfatte sådan tjeneste 2 gange på en fridag, forlænges tiden for det 2. tjenesteafsnit med 100 pct., og der beregnes mindst 1 time for hvert af de 2 tjenesteafsnit. Afstanden mellem de 2 mødetider må højst være 3 timer. For medarbejdere, der falder uden for reglerne om overarbejdsbetaling, beregnes vederlaget på tilsvarende måde.

**Stk. 5.** Bestemmelserne i § 11. - § 14. gælder ikke for medarbejdere, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, og for hvem afløsning ville medføre urimelige vanskeligheder eller uforholdsmæssig bekostning.

**Stk. 6.** For de i Stk. 5. nævnte medarbejdere aftaler Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund regler for fridage m.v.

## **§ 15. Overarbejde**

Som overarbejde betragtes tjeneste, der er pålagt en medarbejder ud over den efter § 2. stk. 1, beregnede højeste arbejdstid for fuldtidsmedarbejdere ved

- a) tjenesteliste eller lignende
- b) tilkaldelse til ekstratjeneste
- c) tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, for så vidt overskridelsen udgør mere end 15 minutter pr. dag.

Kommentar: Det henstilles, at medarbejdere ikke tilkaldes til ekstratjeneste i weekends før og efter planlagt ferie. Der henvises i øvrigt til ferieaftalens bestemmelser om at hele ferieuger normalt gives i tilknytning til arbejdsfri dage.

**Stk. 2.** Den under stk. 1, punkt a, nævnte tjenesteoverskridelse afrundes periodevis opad til 1/2 timer, mens de i stk. 1, punkt b og c, nævnte tjenesteoverskridelser afrundes opad til mangfold af 1/2 timer for den enkelte dag.

**Stk. 3.** Overarbejde skal så vidt muligt søges godtgjort med frihed, der skal være af samme varighed som det præsterede overarbejde med tillæg af 50 pct. afrundet opad til hele timer. Sådan erstatningsfrihed skal, hvis overarbejdet er af tilstrækkeligt omfang, fortrinsvis gives som hele fridage af den i § 12. Stk. 2. fastsatte længde.

**Stk. 4.** Erstatningsfriheden gives inden udløbet af den efter normperioden følgende 3 kalendermåned og med passende varsel, hvorved der i tilfælde, hvor friheden gives som hele fridage, forstås et tidsrum af mindst 72 timer forud for det tidspunkt, da sidste tjeneste før fridagen tiltrædes.

Kommentar: Det henstilles, at afviklingen af tilgodehavende frihed i størst muligt omfang planlægges i overensstemmelse med medarbejdernes ønsker.

**Stk. 5.** Hvis den i Stk. 3. nævnte frihed ikke er givet inden udløbet af den i Stk. 4. fastsatte frist, ydes overarbejdsbetaling, i Stk. 9. Der bortses herved fra det i stk. 1 nævnte procenttillæg. Medarbejderen kan vælge i stedet at få den ikke-afviklede frihed konverteret til omsorgsdage, jf. § 4.

**Stk. 6.** For overarbejde, der inkl. det i Stk. 3. nævnte tillæg giver grundlag for ydelse af mere erstatningsfrihed end svarende til 2 hele fridage for hver fulde 4 ugers normperiode, ydes overarbejdsbetaling inden udløbet af den efter normperioden følgende kalendermåned.

**Stk. 7.** I tilfælde, hvor det er klart eller overvejende sandsynligt, at præsteret overarbejde ikke vil kunne godtgøres med frihed inden den i Stk. 4. fastsatte frist, vil overarbejdsbetaling kunne ydes inden udløbet af nævnte frist.

**Stk. 8.** Overarbejde, der er fastlagt ved tjenesteliste eller skyldes tilkaldelse til tjeneste ud over normal tjeneste, og som ikke er udlignet ved frihed af tilsvarende længde i den måned, hvori det er udført, godtgøres dog i alle tilfælde med overarbejdsbetaling inden udløbet af den følgende kalendermåned.

**Stk. 9.** Sætserne for overarbejdsbetaling beregnes med  $1/1924$  af den aktuelle basisløn og varige funktions- og kvalifikationstillæg på udbetalingstidspunktet med tillæg af 50 %.

**Stk. 10.** Der kan ikke ydes overarbejdsbetaling til medarbejdere, for hvem en overskridelse af tjenestens undtager sig kontrol, samt til andre medarbejdere, hvis tjeneste helt eller delvis består i at tilrettelægge arbejdet for andre eller i at kontrollere arbejdets udførelse, og som derigennem har indflydelse på arbejdstidens længde og på, at denne udnyttes på rette måde.

**Stk. 11.** Der kan kun ydes overarbejdsbetaling for tjeneste, der ligger ud over den beregnede højeste arbejdstid for fuldtidsmedarbejdere, jf. § 2. stk. 1. Tjeneste, som pålægges en deltidsansat ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, jf. § 2. Stk. 2. men inden for fuldtidsnormen, opgøres og godtgøres med fritid eller betaling efter samme regler som for fuldtidsmedarbejdere, men uden overtidstillægget på 50 pct.

## **§ 16. Merarbejde**

Til medarbejdere, der ikke er omfattet af reglerne om højeste arbejdstid, jf. § 1. kan der ydes godtgørelse for tjenstligt merarbejde, hvis merarbejdet:

- er pålagt medarbejderen efter særlig ordre eller i henhold til godkendt tjenstefordeling, eller
- har været en forudsætning for en forsvarlig varetagelse af de tjenstlige pligter, der er forbundet med stillingen,

samt hvis merarbejdet

- er af midlertidig karakter og
- er af større omfang og
- har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være kortere end 4 uger.

**Stk. 2.** Det er den enkelte enheds chef, der tager stilling til, om de kvantitative og kvalitative betingelser for at yde merarbejdsgodtgørelse er til stede, og som - med udgangspunkt i de nedenfor omtalte vejledende retningslinier - fastsætter en eventuel godtgørelses størrelse.

**Stk. 3.** Ved skønnet over et eventuelt merarbejdes omfang bør der tages hensyn til, om en del af det opgjorte timetal refererer til tjeneste, der normalt kun medregnes delvis i arbejdstidsopgørelsen, som f.eks. rådighedstjeneste eller visse udlandsrejser. Den tid, der er anvendt til ikke-tjenstlige hverv, som f.eks. timelønnet undervisning, kan ikke medregnes i den samlede arbejdstid.

Som vejledende retningslinjer er fastsat at godkendte merarbejdstimer kan godtgøres som:

- a) Afspadsering af samme omfang forhøjet med 50 pct. eller, hvis afspadsering ikke er mulig
- b) En kontant betaling pr. merarbejdstime beregnet på grundlag af 1/1924 af årslønnen forhøjet med 50 pct.

I årslønnen, jf. pkt. b, indgår eventuelle faste tillæg (f.eks. kvalifikationstillæg), dog ikke tillæg, der ydes for en særlig arbejdsforpligtelse (f.eks. rådighedstillæg).

**Stk. 4.** Til medarbejdere, der får særlige tillæg, herunder rådighedstillæg, som godtgørelse for over-/merarbejde m.v., kan der kun ydes merarbejds godtgørelse, hvis det samlede merarbejde er væsentligt større end det over-/merarbejde, der forudsættes dækket af tillægget.

**Stk. 5.** Merarbejds godtgørelse ydes på grundlag af en skriftlig indberetning fra medarbejderen til dennes foresatte om merarbejdets omfang og karakter.

**Stk. 6.** Indberetningen foretages, når merarbejdet er afsluttet eller, hvis merarbejdet strækker sig over længere tid, mindst hvert kvartal.

**Stk. 7.** Medarbejderens chef skal attestere indberetningen, herunder det angivne timeforbrug. Den foresatte skal efter drøftelse med medarbejderen afgive en indstilling på grundlag af sin vurdering af indberetningen.

**Stk. 8.** Merarbejds godtgørelsen fastsættes af enheden hurtigst muligt efter medarbejderens indberetning af merarbejdets omfang.

**Stk. 9.** Merarbejds godtgørelse ydes så vidt muligt i form af afspadsering. Afspadseringens længde fastsættes under hensyntagen til merarbejdets omfang.

**Stk. 10.** Afspadseringen bør normalt afvikles inden udgangen af det kvartal, der ligger umiddelbart efter tidspunktet for opgørelsen af merarbejdet. I særlige tilfælde kan afspadseringen dog udskydes i op til 1 år efter opgørelsestidspunktet.

**Stk. 11.** Hvis godtgørelsen fastsættes i form af et bestemt antal afspadseringstimer/-dage, kan der ikke ske ændring heri, selv om afspadseringen udskydes, jf. Stk. 3. eller den konverteres til betaling, jf. Stk. 13. Det vil sige at en godtgørelse der f.eks. er fastsat til en uges afspadseringsfrihed, i givet fald skal konverteres til 1 uges løn.

**Stk. 12.** Meddelelse om afspadsering gives medarbejderen med et passende varsel, der normalt ikke bør være mindre end 14 dage.

**Stk. 13.** Hvis afspadsering ikke kan finde sted, godtgøres merarbejdet med betaling. Betalingens størrelse fastsættes under hensyntagen til merarbejdets omfang og medarbejderens lønmæssige placering. Medarbejderen kan vælge i stedet at få ikke-afviklet afspadsering konverteret til omsorgsdage, jf. overenskomstens § 9.

**Stk. 14.** Hvis afspadseringen er udskudt i henhold til Stk. 3. og afspadseringen konverteres til betaling, skal godtgørelsen udbetales, inden der er gået 1 år efter opgørelsestidspunktet.

## **§ 17. Specielle bestemmelser**

### **Flekstidsordninger**

Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund kan inden for denne lokalaftales område indgå aftale om indførelse af flekstidsordninger, hvorefter den for perioden fastsatte højeste arbejdstid inden for nærmere aftalte grænser kan fraviges for den enkelte normperiode, mod at de resterende/overskydende timer overføres til efterfølgende normperiode(r).

Overskydende timer, der i henhold til flekstidsordningen overføres til efterfølgende normperiode(r), udløser ikke overtids- eller merarbejdsgodtgørelse.

Kommentar: Enhederne kan kun tilrettelægge arbejdet med flekstidsordning, såfremt der er indgået aftale herom mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

### **Konvertering af over-/merarbejde, arbejdsbestemte ydelser mv. til faste tillæg**

**Stk. 2.** Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund kan indgå aftaler om konvertering af de i Stk. 3 nævnte ydelser til faste månedlige tillæg for såvel enkeltpersoner som grupper af medarbejdere.

**Stk. 3.** Aftaler om konvertering til faste tillæg kan omfatte betaling for regelmæssigt forekommende over-/merarbejde, rådighedstjeneste og arbejdstidsbestemte tillæg - hver for sig eller i kombination

## **§ 18. Ikrafttrædelse og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

## **§ 11. Deltidsbeskæftigelse**

**Stk. 1** Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidbeskæftigelse.

**IO** – Stk. 2. - 3. gælder ikke i Post Danmark.

**Stk. 4.** Aflønningen af deltidbeskæftigede sker i henhold til de almindeligt gældende overenskomstmæssige bestemmelser, således at der ikke må ydes de deltidbeskæftigede nogen form for lønmæssig kompensation, fordi arbejdstiden er kortere end den normale.

**IO** – stk. 5-7 gælder ikke i Post Danmark.

**Stk. 8.** Parterne er enige om det naturlige i, at de deltidbeskæftigede medarbejdere er medlemmer af samme faglige organisation som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

**IO** – stk. 9 gælder ikke i Post Danmark.

**Stk. 10.** Parterne er omfattet af organisationsaftale af 22. januar 2000 om implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Aftalen om EU-implementering er optrykt som bilag 15.

### **Lokalaftale nr. 3 Deltidsbeskæftigelse**

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, § 11, stk. 2-3, stk. 5-7 og stk. 9.

#### **§ 1. Deltidsbeskæftigelse**

Der kan mellem Post Danmark og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidsansættelse.

**Stk. 2.** Før der sker ansættelse på deltid, skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

**Stk. 3.** Retten til ændring i beskæftigelsesgraden sker jf. principperne i Tjenestemandsløven, §§ 12 og 58, så ændring kun kan ske efter medarbejderens samtykke.

**Stk. 4.** Tillidsrepræsentanten orienteres om påtænkte aftaler om deltidsansættelse.

#### **Ikrafttræden og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

### **§ 12. Flextid**

Under forudsætning af lokal enighed er der adgang til at træffe aftale om flextid. Aftaler herom kan træffes med enten den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere.

**Stk. 2.** Flextiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00, men kan dog også etableres på skiftehold. § 12-13

Den daglige arbejdstid bør normalt ikke være under 6 timer i virksomheder med 5 dages uge.

Begæring om indførelse af flextid kan ikke gøres til genstand for fagretlig behandling.

### **§ 13. Overarbejde**

**Stk. 1** Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås, men at der kan forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang.

**IO** – Stk. 2-5 gælder ikke i Post Danmark

### **Stk. 6. Opgørelse af overarbejdstiden**

**IO**-Stk. 6, afsnit 1-2 og afsnit 3 første punktum gælder ikke i Post Danmark.

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglen i stk. 2 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

#### **Lokalaftale nr. 2.1 Forsømtid, arbejdstid og overarbejde**

Lokalaftalen erstatter Industriens Overenskomst, § 13, stk. 2-5 samt stk. 6, afsnit 1-2 og afsnit 3 første punktum.

##### **Afvikling af forsømt tid**

Jf. IO's § 13, stk. 6 ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid eller til den overliggende post er omdelt hhv. behandlet, sorteret og transporteret.

Udførelsen af de manglende timer sker efter en for tilfældet foretaget lokal bemandingsplanlægning og- disponering, der skal tage sigte på en hurtigst mulig opfyldelse af servicemål og andre forpligtelser i forhold til kunderne.

Ved denne for tilfældet foretagne bemandingsplanlægning og- disponering tages hensyn til arbejdets omfang og belastningsudjævning i forhold til medarbejderne. Disponeringen skal ske med hensyntagen til, at længden af den daglige arbejdstid ikke må være af uacceptabelt omfang.

Den for tilfældet foretagne lokale bemandingsplanlægning og- disponering omfatter alene den periode, hvor forsømt tid indhentes, eller til den overliggende post er omdelt hhv. behandlet, sorteret og transporteret. Herefter gælder den i forvejen tilrettelagte bemandingsplanlægning og arbejdstidstilrettelæggelse samt gældende overarbejdsbestemmelser.

Forsømt tid kan ikke gøres gældende, hvis Post Danmark forinden arbejdsnedlæggelsen har vægret sig ved afholdelse af konfliktløsningsmøder, jf. IO's § 50, stk. 7.

Der er mellem parterne enighed om, at varsel om udførelsen af de manglende timer generelt er givet med indgåelsen af denne aftale.

##### **Opfølgning på overarbejde**

Arbejdstilrettelæggelse og bemandingsplanlægning skal gennemføres således, at der er bedst mulig overensstemmelse mellem forventet arbejdsmængde og fremmøde.

Parterne er enige om, at overarbejde ikke må have systematisk eller planlagt karakter.

Opfølgning sker i henhold til aftale om og retningslinier for D96 samt i øvrigt gældende arbejdstidsregler.

For at sikre, at enkeltpersoners overarbejdsomfang ikke udvikler sig til uacceptabelt, planlagt eller systematisk overarbejde, følges der særskilt op herpå efter udgangen af normperioden. Opfølgning sker på grundlag af kriterier fastlagt af Post Danmark ud fra et sigte om at undgå overarbejde, jf. IO § 13, stk. 1.

Kriterierne drøftes lokalt med tillidsrepræsentanterne.

Opfølgningen skal aktivt afspejles i planlægningen i den efter normperioden foretagne 4 ugers rullende planlægningsperiode. For nyansatte medarbejdere må den aktive opfølgning afspejles i den efter første 4-ugers periode kommende rullende plan.

Den aktive opfølgning skal afspejle, at arbejdet for den enkelte medarbejder efterfølgende ligger så tæt som muligt på den planlagte arbejdstid.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

### **Lokalaftale nr. 2.2 D96-aftalen. Fuldtidsansatte**

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Der er mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår enighed om følgende vedrørende arbejdstidstilrettelæggelse i produktionsgrupper i distribution (ankomstbehandlingen og omdelingstjenesten):

#### **§ 1.**

Der planlægges for den enkelte medarbejder med en daglig arbejdstid på mellem 6 og 8 timer. Inden for dette interval fastsættes medarbejderens forventede sluttidspunkt. Planlægningen foretages hver uge for en rullende 4 ugers periode. Den enkelte medarbejders arbejdstid opgøres ved udløbet af normperioden. Normperioden er 2 måneder, medmindre andet aftales lokalt.

Arbejdet i distribution tilrettelægges med 5-dages arbejdsuge. For deltidsansatte kan arbejdet dog tilrettelægges med 6-dages arbejdsuge.

#### **§ 2.**

Ved afvigelser i arbejdstiden i forhold til det forventede sluttidspunkt til og med  $\pm 1/2$  time den enkelte dag indgår den faktisk registrerede arbejdstid i opgørelsen af arbejdstiden.

Afvigelser i arbejdstiden i forhold til det forventede sluttidspunkt på over  $+ 1/2$  time den enkelte dag registreres minut for minut som overarbejde, og skal derfor ikke medtages i opgørelsen af den øvrige arbejdstid i normperioden. Summen af de daglige afvigelser på over  $+1/2$  time for hele normperioden oprundes til  $1/2$  time og tillægges derefter 50%. Det oprundede overarbejde inkl. tillægget på 50% godtgøres, selvom normen i øvrigt ikke er udfyldt. Det skal godtgøres ved frihed eller overarbejdsbetaling i den efterfølgende normperiode efter de gældende regler herfor.

Afvigelser i arbejdstiden i forhold til det forventede sluttidspunkt på over  $-1/2$  time den enkelte dag indgår ikke i opgørelsen af arbejdstiden.

Overarbejde opgøres og godtgøres efter normperiodens udløb efter de gældende regler herfor.

Når der i en normperiode forekommer begge former for overarbejde, sammenlægges disse før oprunding til  $1/2$  time, hvorefter der tillægges 50%.

#### **§ 3.**

Spisepause på 25 minutter tilkommer de medarbejdere i ankomstbehandlingen, som har en sammenhængende daglig beskæftigelse på mindst 6 timer (inklusive de 25 minutters spisepau-

se). Spisepause på 20 minutter tilkommer øvrige medarbejdere i ankomstbehandlingen og omdelingstjenesten, som har en sammenhængende daglig beskæftigelse på mindst 6 timer (inklusive de 20 minutters spisepause).

#### § 4

Uenighed om fortolkning af denne aftale kan behandles i henhold til bestemmelserne i lokalaf-tale mellem Post Danmark og Faglig Fælles Forbund om uoverensstemmelser af faglig karakter.

#### § 5

Denne lokalaf-tale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den i henhold til IO § 8, stk. 2, opsiges skriftligt af en af parterne med 3 måneders varsel.

### **Lokalaftale nr. 2.3 D96-aftalen. Deltidsansatte**

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaf-tale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Der er mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår enighed om følgende vedrørende arbejdstidstilrettelæggelse for deltidsansatte i produktionsgrupper i distribution (ankomstbehandlingen og omdelingstjenesten):

#### § 1.

Planlægningen af arbejdstiden for deltidsansatte foretages hver uge for en rullende 4-ugers pe-riode. Den første uge er endelig i den midlertidige ordning. I den varige ordning er planlægning- en endelig for de 2 første uger i 4-ugers planen. Arbejdstiden den enkelte dag - og dermed det fastlagte sluttidspunkt – fastsættes med udgangspunkt i, at den samlede arbejdstid ved normpe-riodens udløb svarer til den pågældendes beskæftigelsesgrad. Dog skal længden af den daglige arbejdstid planlægges til og med henholdsvis +/- 1 time i forhold til den gennemsnitlige daglige arbejdstid for de dage, medarbejderen arbejder i normperioden. Indenfor dette interval fastsættes medarbejderens forventede sluttidspunkt.

#### § 2.

Deltidsansatte medarbejdere, der indgår i en produktionsgruppe, skal ligestilles med de fuld- tidsansatte for så vidt angår fridage og arbejdstilrettelæggelse.

#### § 3.

Ved afvigelser i arbejdstiden i forhold til det forventede sluttidspunkt til og med -½ time den enkelte dag indgår den faktisk registrerede arbejdstid i opgørelsen af arbejdstiden. Afvigelser i arbejdstiden i forhold til det forventede sluttidspunkt på over -½ time indgår ikke i opgørelsen af arbejdstiden. Arbejdes der ud over det planlagte sluttidspunkt, indgår den faktisk registrerede arbejdstid i opgørelsen af arbejdstiden.

#### § 4.

Spisepause på 25 minutter tilkommer de medarbejdere i ankomstbehandlingen, som har en sammenhængende gennemsnitlig daglig beskæftigelse på mindst 6 timer (inklusive de 25 mi- nutters spisepause). Spisepause på 20 minutter tilkommer øvrige medarbejdere i ankomstbe- handlingen og omdelingstjenesten, som har en sammenhængende gennemsnitlig daglig beskæftigelse på mindst 6 timer (inklusive de 20 minutters spisepause).

#### § 5.

Hvis en deltidsansat medarbejders arbejdstid ved normperiodens udløb overskrider den pågældendes nedsatte arbejdstidsnorm, men indenfor heltidsnormen, opgøres og godtgøres med fritid eller betaling efter samme regler som for heltidsbeskæftigede, men uden overtidstil-

lægget på 50 %.

En deltidsansats arbejde ud over heltidsnormen godtgøres efter reglerne om overarbejde.

De deltidsansatte medarbejdere er omfattet af normperioden som for fuldtidsansatte.

Hvis en deltidsansat medarbejder i en periode, f.eks. ved ferie, sygdom, orlov o.s.v., afløser i en fuldtidsstilling, er medarbejderen omfattet af reglerne gældende for fuldtidsansatte, jf. lokalaftale nr. 2.2. D96-aftalen, fuldtidsansatte, jf. referatet fra forhandlingsmødet den 7. og 8. juni 1996.

Kvotatimer for månedslønnede deltidsansatte, som overskrider den pågældendes beskæftigelsesgrad, kan udbetales månedsvis a conto.

§ 6.

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den i henhold til IO § 8, stk. 2, opsiges skriftligt af en af parterne med 3 måneders varsel.

## § 14. Forskudt arbejdstid

IO – gælder ikke i Post Danmark.

## § 15. Skifteholdsarbejde

IO – gælder ikke i Post Danmark.

### Lokalaftale nr. 2.4 Natpenge m.v.

Lokalaftalen erstatter Industriens Overenskomst §§ 14 og 15.

#### 1. Natpenge

Medarbejdere, der efter ordre eller ifølge godkendt tjenestefordeling udfører tjeneste i tiden kl. 17-06, ydes natpenge, der udgør følgende pr. time:

1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
22,06	23,66	25,27

**Stk. 2.** Herudover ydes natpenge med den i stk. 1 anførte sats for rejsetid som passager, såfremt der ikke er stillet soveplads til rådighed for medarbejderen.

For arbejdsfri ophold uden for hjemstedet samt for rådighedstjeneste i hjemmet ydes ikke natpenge.

**Stk. 3.** Natpenge beregnes pr. påbegyndt halve time.

#### 2. Godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, grundlovsdag og juleaftensdag

Medarbejdere, der efter ordre eller ifølge godkendt tjenestefordeling udfører tjeneste i tidsrummet lørdage efter kl. 14 og mandage kl. 00-04, oppebærer en særlig godtgørelse, der udgør følgende pr. time:

1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
39,45	42,56	45,90

Godtgørelsen beregnes pr. påbegyndt halve time.

**Stk. 2.** Sådan godtgørelse ydes endvidere ved tjeneste i tidsrummet kl. 00-04 på hverdage efter følgende helligdage: nytårsdag, langfredag, 2. påskedag, Store Bededag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag og 2. juledag.

**Stk. 3.** Godtgørelse i henhold til stk.1. ydes endvidere for sådan tjeneste på helligdage kl. 00-24, juleaftensdag efter kl. 14 eller grundlovsdag efter kl. 12.

**Stk. 4.** Hvis medarbejderen udfører tjeneste på lørdage før kl. 14 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf halvdelen eller mere udføres efter kl. 14, ydes den i stk. 1 angivne godtgørelse for hele tjenesten.

**Stk. 5.** Hvis medarbejderen udfører tjeneste på mandage inden kl. 6 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, der påbegyndes søndag kl. 24 eller tidligere, ydes den i stk. 1 angivne godtgørelse for hele den del af tjenesten, der ligger inden kl. 6. Tilsvarende gælder tjeneste på de i stk. 2. nævnte hverdage efter visse helligdage.

**Stk. 6.** For rådighedstjeneste i hjemmet ydes ingen godtgørelse.

### **3. Godtgørelse for delt tjeneste**

Medarbejdere, hvis tjeneste er opdelt i 3 dele, oppebærer herfor en godtgørelse på 56,09 kr. pr. dag.

**Stk. 2.** Medarbejdere hvis tjeneste er delt således, at den strækker sig ud over 11 timer regnet fra første tjenesteafsnits påbegyndelse til sidste tjenesteafsnits afslutning, oppebærer en godtgørelse på 6,04 kr. pr. time. Godtgørelsen ydes for samtlige timer, der strækker sig ud over 11 timer, således at også mellemliggende tjenestefri timer medregnes. Godtgørelsen beregnes pr. påbegyndt halve time.

### **4. Godtgørelse for indgreb i på forhånd fastlagte fridage**

Hvis der ved omlægning af tjenesten (i modsætning til tilfældigt overarbejde) op til eller efter en fridag sker afkortning af den på forhånd tilrettelagte frihedsperiode, men således at betingelsen for at betragte fridagen som givet fortsat er opfyldt, ydes der medarbejderen en godtgørelse på 13,57 kr. for hver fulde time, afkortningen af den på forhånd fastlagte frihedsperiode omfatter.

### **5. Regulering**

De i pkt. 1. – pkt. 4. anførte godtgørelser reguleres i overenskomstperioden med samme satser, som overenskomstbestemte genetillæg i Industriens Overenskomst, medmindre andet aftales.

### **6. Optjening af fast påregnelige tillæg (natpenge mv. og arbejdsbestemte tillæg) samt frihed for arbejde på ubekvemme tidspunkter under betalt fravær mv.**

Nedenfor er i skematisk oversigt anført i hvilke fraværstilfælde, der optjenes tillæg/opsparet frihed.

Det er i alle situationer en forudsætning, at medarbejderen efter ordre eller godkendt tjenestefordeling udfører tjeneste, der indebærer optjening af de nævnte tillæg/frihedsopsparing, eller regelmæssigt gennem længere tid har oppebåret tillæg/opsparet frihed for sådan tjeneste.

Med regelmæssigt gennem længere tid skal forstås at medarbejderen gennem det senest forløbne halve år og med en sådan kontinuitet har udført tjeneste af den omhandlede karakter, at det nævnte tillæg/opsparet frihed har kunnet regnes som en fast bestanddel af lønnen.

For perioder uden forud planlagt tjeneste beregnes en gennemsnitlig indtjening af særlige ydelser. Gennemsnittet beregnes på grundlag af de tillæg, medarbejderen har indtjent i de 3 kalendermåneder umiddelbart før den måned, hvor fraværet forekommer.

## 7. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

	Tillæg	Frihedsopsparing
Sygdom	+	+
Barsel	+	+
Adoption	+	+
Omsorgsdage i tilknytning til orlov	+	+
Omsorgsdage uden tilknytning til orlov	-	-
Barns 1. sygedag	-	-
Ferie og særlige feriedage	+	-
Fridage herunder afspadsering	-	-
Fridage til 60-årige og derover (fastholdelse)	-	-
Midlertidig overførsel til andet arbejde i.f.m. disciplinær undersøgelse	-	-
Tillidsrepræsentanters deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder, lønudvalg o. lign.	+	+
Deltagelse i sikkerhedsarbejde, herunder § 9 sikkerhedsuddannelse	+	+
Kursusdeltagelse i øvrigt	-	-
Militærtjeneste (genindkaldelse)	+	+
Anden tjenestefrihed med løn	-	-
Efterindtægt	+	-

## § 16. EU-Arbejdstidsdirektiv

Parterne er omfattet af organisationsaftale af 20. februar 1995 om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv.

Aftalen er optrykt som bilag 10.

## § 17. Direktiv om børn og unge

Parterne er omfattet af protokollat af 20. februar 1995 om implementering af direktiv om børn og unge.

Aftalen er optrykt som bilag 11.

## § 18. Fridage

IO – gælder ikke i Post Danmark.

## IV. Ude- og Rejsearbejde

### § 19. Udearbejde

IO – gælder ikke i Post Danmark

### § 20. Rejsearbejde

IO – gælder ikke i Post Danmark

### § 21. Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste

IO – gælder ikke i Post Danmark

#### Lokalaftale nr. 4 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste

##### (Udgiftsdækkende ydelser)

Lokalaftalen erstatter § 21

##### Udgiftsdækkende ydelser

**Stk. 1** Der ydes time- og dagpenge og transportgodtgørelse i overensstemmelse med de i staten gældende regler og satser.

**Stk. 2** For overenskomstansatte på særlige vilkår ydes flyttegodtgørelse i overensstemmelse med de i staten gældende regler.

##### Ikrafttræden og opsigelse

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

## Kap. V. Lønforhold

Anvendelse af tidløn eller produktivitetsfremmende lønsystemer bør lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold på en sådan måde, at virksomhedens pro-

duktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

## § 22. Almindelige timelønsbestemmelser

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

### Lokalaftale nr. 23 Lønforhold

#### (Lønbestemmelser)

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, § 22.

#### Lønbestemmelser

Medarbejderne er omfattet af lokalaftale nr. 5 om Pluslønssystemets anvendelse, forhandlinger og indgåelse af aftaler for overenskomstansatte på særlige vilkår.

**Stk. 2.** Såfremt Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund er enige herom, kan der lokalt aftales supplerende resultatbaserede lønordninger, jf. i øvrigt herved hhv. "Rammeaftale mellem Post Danmark, Dansk Postforbund og Specialarbejderforbundet i Danmark om resultatløn for medarbejdere i produktionsgrupper og selv bærende teams i Distribution" af 21. juni 2000 og "Rammeaftale mellem Post Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark om resultatløn for medarbejdere i teams på brevpostcentre, pakkepostcentre, brev- og pakkepostcentre og Post Danmark Transport" af 12. februar 2002.

**Stk. 3.** Basislønnen er fastsat, så den svarer til lønnen på det skalatrin i lønrammesystemet, som medarbejderen ville være indplaceret på ved forbliven i lønrammesystemet inkl. de aftalte løngarantibestemmelser, jf. stk. 15 - 20.

Kommentar: Stedstillægsordning

På baggrund af kommunalreformen og de dermed sammenlagte kommuner, er parterne enige om, at overenskomstansatte på særlige vilkår med virkning fra den 1. marts 2009 indplaceres i de efter kommunalreformen gældende stedstillægsområder.

**Stk. 4.** Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen.

**Stk. 5.** Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen.

**Stk. 6.** For medarbejdere med nedsat beskæftigelse beregnes månedslønnen forholdsmæssigt.

#### Videreførte tillæg

**Stk. 7.** For medarbejdere, hvis basisløn er fastsat i henhold til stk. 3 videreføres følgende tillæg indtil ansøgt ansættelse i anden stilling:

**Stk. 7.1.** Tillæg, som i henhold til aftale forud for 1. januar 2002 ydes for en rådighedsforpligtelse.

**Stk. 7.2.** Tillæg tildelt i henhold til tjenestemandenslovens § 55 før 1. januar 2004. Tillæggene omberegnes på samme måde og på samme tidspunkt som i lønrammesystemet.

**Stk. 7.3.** Aftalen af 21. juni 1999 mellem Post Danmark og SiD om arbejdsbestemte tillæg (last-biltillæg og trucktillæg) er fortsat gældende som en del af det ny lønsystem, indtil den opsiges af parterne eller der lokalt indgås aftale om bortfald i forbindelse med tildeling af funktionstillæg.

**Stk. 7.4.** Varige tillæg, der er konverteret i henhold til protokollat af 13. februar 2003 om fremgangsmåden ved konvertering af tillæg, jf. lokalaftale nr. 11 om pension, bilag 2.

**Stk. 7.5.** Øvrige tillæg tildelt før overgangen til overenskomstansættelse er omlagt til funktions- og kvalifikationslønstillæg med bevarelse af oprindelig størrelse

**Stk. 7.6.** Tillæg, der ydes i henhold til aftale og supplement til aftale af 27. juni 1995 mellem Post Danmark og SiD om konvertering af kørepenge til tillæg, er fortsat gældende, jf. lokalaftale nr. 28 om konvertering af kørepenge til tillæg.

**Stk. 7.7.** Omdelingstillægget ydes som funktionstillæg. Tillægget ydes i henhold til aftale af 1. januar 1991 mellem Post Danmark og SiD og de i tilslutning hertil fastsatte retningslinjer.

#### **Tildeling af nye tillæg**

**Stk. 8.** Som supplement til basislønnen, kan der lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

**Stk. 9.** Tilsvarende kan der lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv.

**Stk. 10.** Tillæggene kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæg udmøntes i multipla á 3.000 kr., dog således at summen af funktionstillæg samt af kvalifikationstillæg for den enkelte udgør mindst 6.000 kr. De hhv. 3.000 kr. og 6.000 kr. udgør:

<b>Pr. 1. marts 2007</b>	<b>Pr. 1. marts 2008</b>	<b>Pr. 1. marts 2009</b>
3.704,18	3.783,43	3.861,25
7.408,35	7.566,86	7.722,50

Tillæg til deltidsbeskæftigede beregnes forholdsmæssigt.

**Stk. 11.** Når omstændighederne taler for det, kan tillægsstørrelsen aftales frit med oprunding til en størrelse, der vil medføre indplacering i højere skyggelønramme, jf., lokalaftale nr. 11 om pension, bilag 1.

**Stk. 12.** I det omfang der er aftalt funktions- og kvalifikationstillæg, som forudsætter en gennemført uddannelse/oplæring, og hvor denne ikke har fundet sted, udbetales funktions- og kvalifikationstillæg senest 6 måneder efter arbejdsopgavens overtagelse.

**Stk. 13.** Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag.

#### **Opsigelse af tillæg**

**Stk. 14.** Lokale aftaler om tillæg opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller ændres ved enighed mellem aftalens parter, jf. dog stk. 14.2 – 14.4.

**Stk. 14.2.** Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg, gives der skriftlig meddelelse til den enkelte medarbejder om aftalens opsigelse, og at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, med mindre andet aftales.

**Stk. 14.3.** Ved opsigelse efter 5 år aftrappes opsagte funktionstillæg, forudsat medarbejderen ellers ville lide lønnedgang, således:

1. år ydes	75 %
2. år ydes	50 %
3. år ydes	25 %

**Stk. 14.4.** Ved opsigelse af aftale om kvalifikationstillæg, bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, med mindre andet aftales.

#### **Løngaranti**

**Stk. 15.** Medarbejdere der søger til et andet arbejdsområde, vil blive omfattet af den løngaranti, der er aftalt for det nye område.

**Stk. 16.** Medarbejdere, der ikke ved overgang til det nye lønsystem oppebar slutløn i det hidtidige lønforløb, sikres, at basislønnen forhøjes på de(t) tidspunkt(er), hvor der ville være sket anciennitetsoprykning(er) i lønrammesystemet.

**Stk. 17.** Postbude i distributionen, der ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår var indplaceret i en lavere lønramme end lønramme 10, sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 10 /skalatrin 19.

**Stk. 17.2.** Postbude i distributionen i lønramme 10 sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 11/ skalatrin 20.

**Stk. 18.** Postbude i kontortjenesten i omdelingscentre, servicemedarbejdere i omdelingscentre samt postchauffører, der ved overgangen til overenskomstansættelse på særlige vilkår var indplaceret i en lavere lønramme end lønramme 12, sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 12/skalatrin 21.

**Stk. 18.2.** Postbude i kontortjenesten i omdelingscentre, i lønramme 12 sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 13/ skalatrin 22.

**Stk. 19.** Postcentermedarbejdere og postchauffører, der ved overgangen til overenskomstansættelse på særlige vilkår er indplaceret i en lavere lønramme end lønramme 12, sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 12/ skalatrin 21.

**Stk. 19.2.** Postcentermedarbejdere og postchauffører i postcentre i lønramme 12 sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 13/ skalatrin 22.

**Stk. 20.** Ansatte, som ikke entydigt kan henføres til en af løngarantierne i stk. 17.2 – 19.2 omfattes af den løngaranti, som dækker den væsentligste del af arbejdet.

### **Øvrige bestemmelser**

**Stk. 21.** Ved ansøgt overgang til en stilling omfattet af løngarantien i stk. 17 fastsættes basislønnen svarende til skalatrin 20, forudsat at basislønnen herved ikke bliver højere end i den tidligere stilling.

**Stk. 22.** Ved ansøgt overgang til en stilling omfattet af løngarantien i stk. 18 og 19 forhøjes basislønnen, svarende til 1 skalatrin, forudsat basislønnen ikke herved kommer til at overstige lønnen på skalatrin 22.

**Stk. 23.** Ved anvisning af andet arbejde/passende stilling i henhold til vilkårene for overgang til overenskomstansættelse bibeholdes løngarantierne i stk. 18 – 19.

### **Regulering**

Basisløn samt funktions- og kvalifikationsløn reguleres i henhold til den aftalte beregningsmodel i Post Danmark, jf. forhandlingsprotokollat af 29. september 2006.

Kommentar: Hvis det efter arbejdets art er hensigtsmæssigt at aflønne med resultatløn eller anden præstationsbetinget aflønningsform, kan der lokalt indgås aftale herom mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten for de berørte medarbejdere. Sådanne aftaler indgås i henhold til rammeaftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

Resultatløn udbetales som et tillæg til lønnen så længe de aftalte resultatkrav bliver opnået og er et supplement til basisløn og eventuel kvalifikationstillæg og funktionstillæg.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne

lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

#### **Lokalaftale nr. 24 Lønfradrag**

Lokalaftalen gælder for månedslønnede ansatte.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

Der foretages lønfradrag i alle tilfælde af frihed uden løn.

**Stk. 2.** Ved fravær i hele måneder fradrages månedslønnen.

**Stk. 3.** Ved fravær i enkelte dage/timer beregnes fradraget pr. påbegyndt arbejdstime som 1/1924 af årslønnen for en fuldtidsbeskæftiget. I årslønnen indgår alle tillæg, der udbetales med faste månedlige beløb.

**Stk. 4.** Særlige tillæg, der ydes for en særlig arbejdsmæssig forpligtelse (merarbejde, rådgivningstjeneste m.v.) indgår dog kun i lønnen, når der foretages fradrag for hele arbejdsdage.

**Stk. 5.** Såfremt fraværet har været en hel dag, foretages fradrag for det antal timer, medarbejderen skulle have udført tjeneste den pågældende dag.

Hvis der ikke for den pågældende dag har været fastsat en bestemt arbejdstid, foretages fradrag for 7,4 timer for fuldtidsbeskæftigede og for deltidsansatte en til deltidsansættelsen svarende brøkdel af 7,4 timer.

**Stk. 6.** Bestemmelserne i stk. 5 finder endvidere anvendelse ved fradrag i forbindelse med afholdelse af ferie i tilfælde, hvor medarbejderen ikke har optjent ret til ferie med løn. Bestemmelserne i stk. 3 finder anvendelse ved fradrag i forbindelse med arbejdsnedlæggelser.

**Stk. 7.** Ved lønmæssige ændringer på en anden dag end den 1. i måneden foretages beregning pr. kalenderdag med

1: månedens kalenderdage

af månedslønnen. Denne regel gælder f.eks. ved til- og fratræden eller ændring af ansættelsesbrøk.

**Stk. 8.** Medarbejdere kan ansøge om hel eller delvis fri på enkelte dage mod lønfradrag i henhold til ovenstående, jf. dog lokalaftale om frihed, herunder barns sygdom og hospitalsindlæggelse.

#### **Ikrafttræden og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

## **§ 23. Supplerende lønsystemer**

**Stk. 1** Der kan individuelt eller kollektivt aftales lønsystemer, som supplerer lønnen fastsat efter § 22. Et supplerende lønsystem kan f.eks. være resultatløn, bonus, produktionstillæg, præstationsløn, funktionsløn, jobtillæg, genetillæg eller et system baseret på teamets kvalifikationer.

**IO - Stk. 2** gælder ikke i Post Danmark.

**Stk. 3.** Aftaler om supplerende lønsystemer bør være skriftlige.

**IO** – stk. 4 og 5 gælder ikke i Post Danmark.

#### **Lokalaftale nr. 5 Supplerende lønsystemer**

**(Pluslønsystemets anvendelse, forhandlinger og indgåelse af aftaler for overenskomstansatte på særlige vilkår)**

Lokalaftalen erstatter Industriens Overenskomst § 22 og § 23, stk. 2, 4 og 5.

#### **§ 1. Generelt**

Der skal for samtlige enheder, jf. § 2, udformes en skriftlig lønpolitik. Lønpolitikken er således fundamentet for tilpasningen af det lokale lønsystem.

Lønpolitikken skal endvidere afspejle og fremme virksomhedens aktuelle økonomiske og personalepolitiske mål.

Det decentrale lønsystem skal understøtte lønpolitikken og tage hensyn til lokale, geografiske og arbejdsmæssige forhold herunder fastholdelse af kompetente medarbejdere.

#### **§ 2. Indgåelse af lokalaftale**

**Stk. 1.** Aftalen omfatter alle enheder i Post Danmark, hvor der er ansat overenskomstansatte på særlige vilkår på Fagligt Fælles Forbunds område.

**Stk. 2.** Mellem enhedens chef og fællestillidsrepræsentanten indgås skriftlig lokalaftale. Af aftalen skal fremgå de aftalte principper for tildeling og udmøntning af funktionsløn, kvalifikationsløn og engangsvederlag.

**Stk. 3.** Når der er indgået aftale, omfatter Pluslønsystemet alle medarbejdere ansat på særlige vilkår herunder voksenlærlinge inden for enheden.

#### **§ 3. Lønssystemudvalg**

Ved den enkelte enhed nedsættes et lønsystemudvalg. Lønssystemudvalget skal som minimum bestå af enhedens chef og fællestillidsrepræsentanten samt en tillidsrepræsentant for hver produktionsenhed. Herudover skal lønsystemudvalget suppleres med et antal repræsentanter fra ledelsen. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af tillidsrepræsentanter.

**Stk. 2.** Bestemmelsen i Stk. 1 vedrørende sammensætningen af lønsystemudvalget kan fraviges ved lokal enighed mellem enhedens chef og fællestillidsrepræsentanten.

**Stk. 3.** Lønssystemudvalget opgaver er:

- at drøfte den lokale lønpolitik.
- at udvikle og vedligeholde det decentrale lønsystem
- at aftale principper for tildeling af kvalifikationsløn, funktionsløn og engangsvederlag
- at aftale principper for tildeling af tillæg for rekruttering og fastholdelse
- at aftale de lokale principper for udmøntning af tillæg
- at aftale principper for behandling af uenighed om udmøntning af kvalifikationsløn, funktionsløn og engangsvederlag lokalt.

- hvert halve år at drøfte den lokale lønudvikling
- at drøfte, hvordan det sikres, at medarbejderne til stadighed har de fornødne kvalifikationer og kompetencer

**Stk. 4.** Lønssystemudvalget mødes 2 gange årligt, men kan i øvrigt træde sammen efter behov. Såfremt en af parterne begærer møde afholdt, skal dette holdes inden for en frist af 2 uger, medmindre andet aftales.

**Stk. 5.** Der udarbejdes referat fra lønssystemudvalgets møder, der sendes til hhv.

Post Danmark, Personale og Fagligt Fælles Forbund, Kampmannsgade 4, Postboks 392, 1790 København V. Referatet skal foreligge senest 14 dage efter et mødes afholdelse.

**Stk. 6.** Lønssystemudvalget kan i enighed henlægge sit arbejde til et lønssystemudvalg med deltagelse af andre medarbejdergrupper.

#### **§ 4. Udmøntning af løn**

Enhedens chef og fællestillidsrepræsentanten aftaler den lokale forhandlingsstruktur.

Den samlede løn for den enkelte medarbejder aftales med udgangspunkt i den aftalte basisløn, lokale principper for kvalifikationsløn og funktionsløn samt stillingsprofilen.

Engangsvederlag aftales på tilsvarende måde.

**Stk. 2.** Mindst 1 gang årligt drøftes den enkelte medarbejders og/eller gruppe af medarbejderes personlige og faglige kvalifikationer med henblik på eventuel fastsættelse og udmøntning af kvalifikationsløn. Ved fastsættelsen og udmøntningen foretages en helhedsvurdering.

**Stk. 3.** I de tilfælde, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentanter i enheden, overgår forhandlings- og aftaleretten til forhandlingssekretæren for organisationsområdet eller en af denne udpeget afdelings-/ eller tillidsrepræsentant.

#### **§ 5. Basisløn**

Basislønnen fastsættes, så den til enhver tid svarer til lønnen på det skalatrin i lønrammesystemet, som medarbejderen ville være indplaceret på ved forbliven i lønrammesystemet i henhold til de særlige vilkår, jf. bilag til protokollat nr. 2, dateret den 29. september 2006.

#### **§ 6. Stillingsprofiler**

Samtlige medarbejdere, der er omfattet af denne aftale, skal være tilknyttet en differentieret og ajourført stillingsprofil.

**Stk. 2.** Stk. 2. Med udgangspunkt i basislønnen og i de fastsatte principper i lønssystemudvalget for udmøntning af kvalifikationsløn og funktionsløn, værdifastsættes den konkrete stillingsprofil udtrykt i basisløn og eventuel funktionsløn.

**Stk. 3.** Værdifastsættelse af de enkelte stillingsprofiler skal ske med udgangspunkt i en helhedsvurdering, herunder bl.a. omfanget og hyppigheden af de udførte opgaver/funktioner.

**Stk. 4.** Det skal tilstræbes, at stillingsprofiler i normalsituationen - hvilket vil sige, når der ikke er tale om større omlægninger mv. – er værdifastsat senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft.

## § 7. Funktionsløn

Udover basislønnen, jf. § 5, kan der ydes funktionsløn i form af tillæg for funktioner, der varetages i stillingen eller i stillingsgruppen. Funktionsløn ydes uafhængig af tildeling af kvalifikationsløn, jf. § 8.

**Stk. 2.** Funktionsløn knytter sig til varetagelsen af konkrete funktioner, f.eks. særlige opgaver, ulemper mv. Lønssystemudvalget skal som minimum værdifastsætte følgende funktioner/opgaver:

- 1) afløsning
- 2) ankomstsortering (ikke budbordssortering)
- 3) instruktøropgaver
- 4) PSS-opgaver
- 5) chauffører – stort førerbevis/stort førerbevis til anhænger/sættevogn
- 6) centrale funktioner i maskinbetjening
- 7) koordineringsopgaver
- 8) planlægningsopgaver

**Stk. 3.** Ved enighed i lønssystemudvalget kan der ved aftale defineres lokale tillægsbærende funktioner/opgaver, der erstatter og/eller supplerer de ovenfor nævnte funktioner/opgaver.

**Stk. 4.** Kan der ikke opnås enighed i lønssystemudvalget om erstatning eller supplerende af ovennævnte funktioner/opgaver, er de som minimum tillægsbærende og skal værdifastsættes i lønssystemudvalget, jf. dog nedenfor om grundlaget for klassificeringen af tjenestemandstillingen.

**Stk. 5.** Tildelingen af funktionsløn sker gennem værdifastsættelsen af stillingsprofilerne, jf. § 6, stk. 2.

**Stk. 6.** Funktionsløn ydes i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg.

**Stk. 7.** Funktionsløn bortfalder, hvis funktionen ikke mere varetages, eller funktionen ikke findes i forbindelse med jobskifte, jf. stk. 12.

**Stk. 8.** Omdelingstillægget ydes som funktionsløn, jf. i øvrigt aftale af 1. januar 1991 mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

Omdelingstillægget udgør:

pr. 1. marts 2007	pr. 1. marts 2008	pr. 1. marts 2009
12.347,25	12.611,44	14.038,83

Tillægget kan ikke reguleres lokalt.

**Stk. 9.** Hvis der defineres funktionsløn for kørsel med anhænger eller truck forudsættes det at ske mod bortfald af de videreførte arbejdsbestemte tillæg (lastbiltillæg og trucktillæg), jf. Lokal-aftale nr. 23.

**Stk. 10.** Funktionstillæg kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæg udmøntes i multipla á 3.000 kr., dog således at summen af funktionstillæg, inkl. videreførte funktionstillæg, for den enkelte udgør mindst 6.000 kr. Omdelingstillæg indgår i summen af funktionstillæg. De hhv. 3.000 kr. og 6.000 kr. udgør følgende:

Pr. 1. marts 2007	Pr. 1. marts 2008	Pr. 1. marts 2009
3.704,18	3.783,43	3.861,25
7.408,35	7.566,86	7.722,50

**Stk. 11.** Ved definitionen af tillægsbærende funktioner må det indgå i vurderingen, hvorvidt opgaver/funktioner/ulempen har været en naturlig del af klassificeringsgrundlaget for stillingen. Når dette er tilfældet, kan tillægget anses for at være tildelt i form af en højere klassificering af stillingen.

**Stk. 12.** Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

**Stk. 13.** Funktionstillæg til overenskomstansatte på særlige vilkår, der anvendes i forbindelse med grundlaget for beregning af tjenestemandspension, kan som hovedregel ikke opsiges. I tilfælde af opsigelse bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, med mindre andet aftales.

## § 8. Kvalifikationsløn

Udover basislønnen, jf. § 5, kan der ydes kvalifikationsløn i form af tillæg for kvalifikationer samt for rekruttering og fastholdelse. Kvalifikationsløn ydes uafhængig af tildeling af funktionsløn, jf. § 7.

**Stk. 2.** Der skelnes som udgangspunkt mellem følgende typer af kvalifikationer:

- jobrelevante
- fagrelevante og
- personrelevante kvalifikationer

**Stk. 3.** Kvalifikationsløn ydes i form af varige tillæg.

**Stk. 4.** Aftalt kvalifikationsløn, som tidligere er tildelt i form af en omklassificering eller et videreført tillæg, kan anses for værende tildelt.

**Stk. 5.** Kvalifikationsløn betragtes principielt som tildelt på grundlag af kvalifikationer i værende stilling, og bortfalder således som udgangspunkt ved ansættelse i anden stilling, idet eventuelt fortsat tildeling af kvalifikationsløn forudsættes at ske i overensstemmelse med de aftalte principper for den ny stilling.

**Stk. 6.** Efter endt uddannelse tildeles voksenlærlinge kvalifikationsløn i form af et tillæg, som udgør følgende:

Pr. 1. marts 2007	Pr. 1. marts 2008	Pr. 1. marts 2009
12.594,20	12.863,67	13.128,25

**Stk. 7.** Tillæg udmøntes i multipla á 3.000 kr., dog således at summen af kvalifikationstillæg, inkl. videreførte personlige tillæg, for den enkelte udgør mindst 6.000 kr. De hhv. 3.000 kr. og 6.000 kr. udgør følgende.

Pr. 1. marts 2007	Pr. 1. marts 2008	Pr. 1. marts 2009
3.704,18	3.783,43	3.861,25
7.408,35	7.566,86	7.722,50

**Stk. 8.** Enheden skal sikre, at medarbejderne har kendskab til kriterierne for tildeling af kvalifikationsløn og hvilke krav, der knytter sig til opfyldelsen af kriterierne.

## **§ 9. Engangsvederlag**

Der kan efter lokal aftale ydes engangsvederlag.

**Stk. 2.** Engangsvederlag ydes typisk som efterfølgende honorering af en særlig indsats over en periode, hvor der har været tale om en særlig kvalitativ eller kvantitativ indsats ud over den pågældendes stillingsprofil.

## **§ 10. Tillidsrepræsentanter**

Tillidsrepræsentanterne må anvende den tid, der er nødvendig for på forsvarlig vis – og under hensyntagen til såvel tjenestestedets arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes omfang – at kunne deltage i drøftelsen af den lokale lønpolitik, herunder lønniveauet på arbejdspladsen og fastlæggelsen af principper for tildeling af funktionsløn og kvalifikationsløn.

**Stk. 2.** Tillidsrepræsentanterne skal ikke lønmæssigt stilles ringere end andre ansatte og skal have samme mulighed for at få tillæg ud over basislønnen, som hvis de havde haft mulighed for i fuldt omfang at fungere i deres sædvanlige job.

En løbende uddannelse/kursusvirksomhed som tillidsrepræsentant tages i betragtning i forbindelse med eventuel tildeling af kvalifikationsløn.

Der henvises i øvrigt til lokalaftale nr. 1 om tillidsrepræsentanter.

## **§ 11. Lønopfølgning/statistik**

Hvert halve år udarbejdes centralt i Post Danmark en oversigt over lønudviklingen mv., der sendes til Fagligt Fælles Forbund og enhederne.

**Stk. 2.** Enheden udarbejder oversigter over den lokale lønudvikling til lønsystemudvalget i overensstemmelse med centralt aftalte principper og drøftede standarder. Oversigterne drøftes i lønsystemudvalget. Herudover skal lønsystemudvalget drøfte, om der skal udarbejdes supplerende oplysninger, så der sikres et yderligere fælles forhandlings- og opfølgningsgrundlag.

## **§ 12. Central lønsystemudvalg**

Der nedsættes et centralt lønsystemudvalg, der bl.a. skal følge håndteringen af PlusLøn-systemet samt lønudviklingen.

**Stk. 2.** Det centrale lønsystemudvalg består af 6 faste medlemmer:

3 repræsentanter udpeget af Post Danmark og 3 repræsentanter udpeget af Fagligt Fælles Forbund.

Herudover kan det centrale lønsystemudvalg aftale udvidelse af antallet af medlemmer dog således, at antallet af repræsentanter udpeget af Post Danmark ikke kan overstige antallet af repræsentanter udpeget af Fagligt Fælles Forbund.

Det centrale lønsystemudvalg kan herudover ad hoc aftale deltagelse af andre relevante deltagere og repræsentanter.

**Stk. 3.** Det centrale lønsystemudvalg skal tage initiativer til at følge op på håndteringen af lønsystemet samt lønudviklingen.

Det centrale lønsystemudvalg drøfter principper og standarder for opgørelsen af lønudviklingen.

Det centrale lønsystemudvalg kan på eget initiativ og/eller efter henvendelse fra enheder give råd, vejledning og sparring til de lokale lønsystemudvalg og det lokale arbejde med Pluslønsystemet.

**Stk. 4.** Det centrale lønsystemudvalg mødes 2 gange årligt i forbindelse med de centralt udarbejdede lønrapporter, men kan i øvrigt træde sammen efter behov.

Såfremt en af parterne herudover begærer møde afholdt, skal mødet holdes inden for en frist af 2 uger. Fristen kan ved aftale mellem parterne forlænges.

Det centrale lønsystemudvalg fastsætter derudover selv sin forretningsorden.

### **§ 13. Øvrige bestemmelser**

#### Opslag af ledige stillinger:

I interne opslag af ledige stillinger skal det fremgå af opslaget, hvad basislønnen udgør eller hvilken løngaranti, der gælder, ligesom eventuelle aftalte tillæg, der knytter sig til stillingsprofilen skal være angivet.

Det skal endvidere fremgå af opslaget, at der efter en konkret individuel vurdering kan aftales kvalifikationsløn i form af tillæg.

#### Lønreguleringsmodel:

Med hensyn til lønreguleringsmodel henvises til forhandlingsprotokollat dateret 29. september 2006, pkt. 4.

### **§ 14. Behandling af uoverensstemmelser**

Kan der ved en lokal forhandling ikke opnås enighed om principper for tildeling af tillæg, herunder den konkrete udmøntning af tillæg, kan forhandlingen, såfremt en af parterne begærer det, videreføres mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

**Stk. 2.** Der udfærdiges uenighedsreferat, der indsendes til hhv. Post Danmark, Personale og Fagligt Fælles Forbund, Postboks 392, 1790 København V.

**Stk. 3.** Forhandlingen afholdes inden for en frist af 1 måned efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen, medmindre andet aftales. Hvis der ikke kan opnås enighed ved forhandlingen, kan sagen ikke videreføres.

**Stk. 4.** Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter bestemmelserne i lokalaftale nr. 18 om behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter m.v.

### **§ 15. Opsigelse af lokale lokallønsaftaler**

Lokale lokallønsaftaler kan tidligst opsiges af en af parterne/ hhv. parterne til udløb med et varsel på 3 måneder til udgangen af en måned.

**Stk. 2.** Opnås der lokalt ikke enighed indenfor opsigelsesperioden, sendes sagen til central forhandling mellem lokalaftalens centrale parter.

**Stk. 3.** Sagen forhandles centralt af lokalaftalens parter indenfor 30 arbejdsdage efter, at sagen er indsendt fra den lokale forhandling.

**Stk. 4.** Opnås der ikke enighed ved den centrale forhandling, behandles sagen ved et mæglingsmøde eventuelt et organisationsmøde, jf. Industriens Overenskomst, § 50. Spørgsmålet kan ikke gøres til genstand for faglig voldgift.

**Stk. 5.** Såfremt der ikke efter stk. 4 opnås enighed om ændring i eller bortfald af den lokale lokalaftale, fortsætter den uændret i enhver henseende.

#### **Ikrafttræden og opsigelse**

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaf-talen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaf-tale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaf-talen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

### **§ 24. Akkord**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark

### **§ 25. Fritvalgs Lønkonto**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark

Der henvises til bilag nr. 35 om protokollat om Fritvalgs Lønkonto.

### **§ 26. Ventetid**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

### **§ 27. Hjemsendelse**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

### **§ 28. Lønningsperioder/Lønudbetaling**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

#### **Lokalaftale nr. 6 Lønningsperioder/ Lønudbetaling**

##### **(Lønanvisning)**

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, § 28.

#### **1. Lønanvisning**

Lønudbetaling og indbetaling af pensionsbidrag finder sted forud, således at lønnen er til rådighed sidste bankdag i måneden.

**Stk. 2.** Lønnen anvises til en lønkonto i et pengeinstitut.

#### **2. Ikrafttræden og opsigelse**

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaf-talen, er parterne for-

pligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

## **Kap. VI. Øvrige bestemmelser**

### **§ 29. Sygdom/ tilskadekomst**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

#### **Lokalaftale nr. 7 Sygdom/tilskadekomst**

##### **(Sygdom)**

Lokalaftalen erstatter § 29 i Industriens Overenskomst.

#### **§ 1. Løn under sygdom**

Medarbejderne får fuld løn under sygdom, herunder visse fast påregnelige særlige ydelser (natpenge m.m.), jf. lokalaftale 2.4. Natpenge m.v.

Lønnen indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

**Stk. 2.** Medarbejdere, der ved udløbet af en tjenestefrihedsperiode på mere end 3 måneder er sygemeldt, kan ikke genindtræde i tjenesten, før raskmelding finder sted. Der udbetales ikke løn i den mellemliggende periode. Medarbejderen har under sådant et sygefravær efter dagpenge-loven ret til dagpenge fra arbejdsgiveren.

**Stk. 3.** Til medarbejdere, som i tilknytning til udløbet af tjenestefrihedsperioden er fraværende på grund af graviditet, barsel eller adoption udbetales løn eller dagpenge efter de almindeligt gældende regler.

**Stk. 4.** Bestemmelserne i Fmst. Cirkulære af 19. marts 1992 om ” Statstjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom” (sygecirculæret) følges.

Kommentar: Sygecirculæret – nedsat tjenestetid

Det fremgår af Sygecirculærets § 5, stk. 3, at tilladelse til nedsættelse af tjenestetiden ud over 3 måneder gives af enheden. Der henvises i den forbindelse til bestemmelserne i Håndbog vedr. Det Sociale Kapitel.

#### **§ 2. Sygemelding**

Når en medarbejder er syg, skal den pågældende meddele dette til arbejdspladsen inden arbejdstiden begynder, medmindre sygdommens karakter er hindrende herfor.

**Stk. 2.** Der kan, såfremt konsultation af speciallæge nødvendigvis må finde sted i arbejdstiden, i forbindelse med sådan konsultation ydes fornøden frihed uden lønafkortning. Må medarbejderen være fraværende som følge af egentlig behandling hos speciallæge, må der præsteres dokumentation for sygdomsforfald efter de sædvanlige regler.

#### **§ 3. Lægeerklæring og varighedsattest**

Post Danmark afgør om sygefraværet skal dokumenteres ved lægeerklæring, eller ved anden skriftlig erklæring. Hvis der afkræves en lægeerklæring betaler Post Danmark de hermed forbundne udgifter.

**Stk. 2.** Under sygefravær af mere end 2 ugers varighed har Post Danmark ret til - uden udgift for medarbejderen - at kræve nærmere oplysninger om sygdommens varighed gennem medarbejderens læge eller en af medarbejderen valgt specialist.

#### **§ 4. Tilskadekomst i eller uden for arbejdstiden**

Hvis en medarbejder sygemeldes på grund af tilskadekomst i eller uden for arbejdstiden, skal Post Danmark snarest underrettes herom og om årsagen hertil med henblik på eventuel fremsættelse af erstatningskrav over for tredjepart og/eller anmodning om sygedagpengerefusion.

#### **§ 5. Afsked i forbindelse med sygdom**

Bestemmelserne i Fmst. Cirkulære af 1. september 2001 om "Afsked af tjenestemænd i staten og Folkekirken m.fl. på grund af svagelighed og sygefravær" følges.

Kommentar:

Det henstilles, at der sker en nøje vurdering forud for beslutning om opsigelse af sygemeldte medarbejdere, der er opført på venteliste til hospitalsbehandling eller er under behandling, som må antages indenfor en kortere tid fuldt ud at restituere den pågældende.

Der er enighed om, at muligheden for at tage Det Sociale Kapitel i anvendelse til medarbejdere med midlertidig eller varig nedsat erhvervsevne skal undersøges forud for beslutning om opsigelse begrundet i sygefravær.

#### **§ 6. Ikrafttrædelse og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007.

**Stk. 2.** Følgende bestemmelser er omfattet af protokollat nr. 2 (bilag 3-aftaler): § 1, stk. 4 og § 5.

**Stk. 3.** Øvrige bestemmelser kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af disse bestemmelser, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jf. IO, § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaf-tale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af bestemmelserne, fortsætter de uændret i enhver henseende.

### **§ 30. Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

#### **Lokalaftale nr. 8 Børns sygdom / Hospitalsindlæggelse**

##### **(Barns første sygedag og frihed)**

Lokalaftalen erstatter Industriens Overenskomst § 30 og § 32 samt supplerer Bilag 12, § 2 og erstatter § 3.

## **§ 1. Force Majeure**

Der henvises til Industriens Overenskomst, Bilag 12.

## **§ 2. Barns første sygedag**

Der kan gives helt eller delvis fri med løn til pasning af sygt mindreårigt barn, der er hjemmeboende på barnets 1. sygedag. Hvis begge forældre eller samboende par er ansat i Post Danmark, kan kun den ene få hel eller delvis frihed, og kun på barnets 1. sygedag.

**Stk. 2.** Desuden kan der gives frihed uden løn i fornødent omfang, hvis barnet fortsat er syg ud over 1. sygedag, og det ikke er muligt at skaffe pasning af barnet. Omsorgsdage, jf. lokalaf-tale nr. 2 om Arbejdstid, fridage og overarbejde, forudsættes i fornødent omfang anvendt ud over 1. sygedag, ligesom anden tilgodehavende frihed efter aftale med arbejdsstedet kan anvendes.

**Stk. 3.** Post Danmark kan ved misbrug inddrage retten til frihed på barnets 1. sygedag. Ved eventuel inddragelse skal der forinden ske en individuel vurdering under hensyntagen til bl.a. barnets alder og forsørgerforholdene i hjemmet.

Kommentar

Enhederne bør i tilslutning til barns 1. sygedag i videst muligt omfang tage hensyn til medarbejdernes anmodninger om afvikling af omsorgsdage eller tilgodehavende frihed i forbindelse hermed.

## **§ 3. Frihed til pasning af alvorligt syge børn (Barselloven § 26)**

En medarbejder, der har ret til dagpenge i forbindelse med pasning af syge børn under 18 år i henhold til § 26 i Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven), har i samme periode ret til hel eller delvis frihed.

Frihed til pasning af børn under 14 år gives med løn, mens frihed til pasning af børn fra 14 til og med 17 år gives uden løn. Retten til løn er betinget af, at Post Danmark under fraværet modtager fuld dagpengerefusion i henhold til barselloven.

**Stk. 2.** I henhold til barselloven er det en betingelse, at barnets sygdom skønnes at medføre behov for ophold på hospital eller lignende institution i 12 dage eller mere. Behandling eller pleje i hjemmet kan sidestilles med ophold på hospital, hvis barnets behov i forbindelse med sygdommen taler for det.

**Stk. 3.** Kravet i stk. 2. om en sygeperiode på 12 dage eller mere gælder ikke ved hospitalsophold for børn af enlige forsørgere, der har ret til ordinært børnetilskud efter § 2, nr. 1 eller 2, i lov om børnetilskud og forskudsvis udbetaling af børnebidrag.

**Stk. 4.** Retten til frihed med løn kan dog begrænses til 1 måned pr. år pr. barn.

**Stk. 5.** Perioder med frihed med eller uden løn eller nedsat arbejdstid medregnes fuldt ud i lønancienniteten og optjening af pensionsalder.

**Stk. 6.** Post Danmark indbetaler i frihedsperioden løbende pensionsdækningsbidrag af den pensionsgivende løn til staten.

**Stk. 7.** Hvis en medarbejder på grund af frihed er forhindret i at afvikle ferie, kan spørgsmål om eventuel udbetaling af feriepenge forelægges for Arbejdsdirektoratet.

## **§ 4. Frihed til pasning af alvorligt syge børn (Servicelovens § 42)**

Medarbejdere, der efter Lov om social service, § 42, godkendes til i hjemmet at forsørge et barn under 18 år med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, kan gives frihed uden løn.

Friheden medregnes ikke i lønancienniteten hhv. optjeningen af pension.

Med virkning fra 1.april 2005 optjenes fuld pensionsalder (med forbehold for forelæggelse for Lønningsrådet) under fravær. Kommunalt bidrag til pensionsordning tilfalder ansættelsesmyndigheden.

### **§ 5. Frihed til pasning af nærtstående (Servicelovens § 118)**

Medarbejdere, der efter Lov om social service, § 118, godkendes til at passe nærtstående med betydelig og varig nedsat psykisk eller fysisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse i hjemmet, har ret til frihed uden løn i indtil seks måneder.

Friheden medregnes ikke i lønancienniteten hhv. optjeningen af pension.

### **§ 6. Frihed til pasning af nærtstående (Servicelovens § 119)**

En medarbejder, der i henhold til Lov om social service, § 119, får bevilget plejevederlag i forbindelse med pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem, har i samme periode ret til hel eller delvis frihed.

**Stk. 2.** Post Danmark betaler medarbejderen sædvanlig løn i frihedsperioden.

Kommentar

Post Danmark udbetaler sædvanlig løn i frihedsperioden mod at få udbetalt det beløb fra kommunen, som medarbejderen ellers ville være berettiget til i plejevederlag, i henhold til § 120, jf. Lov om social service.

**Stk. 3.** Perioder med frihed med eller uden løn eller nedsat arbejdstid medregnes fuldt ud i lønancienniteten og optjening af pensionsalder.

**Stk. 4.** Post Danmark indbetaler i frihedsperioden løbende pensionsdækningsbidrag af den pensionsgivende løn til staten.

**Stk. 5.** Hvis en medarbejder på grund af frihed er forhindret i at afvikle ferie, kan spørgsmål om eventuel udbetaling af feriepenge forelægges for Arbejdsdirektoratet.

### **§ 7. Frihed til Børnepasningsorlov**

Medarbejderne er omfattet af bestemmelserne i "Lov om Børnepasningsorlov".

### **§ 8. Frihed til borgerligt ombud**

#### **8.1. Lønnede hverv**

Til varetagelse af lønnede ombud/hverv, herunder kommunale hverv ydes frihed mod lønafbøring. Dette omfatter også hverv der anses for vederlagt efter reglerne i lov om kommunernes styrelse eller lov om Københavns kommunes styrelse.

**Stk. 2.** Et ombud/hverv anses for lønnet, såfremt der ydes et fast vederlag derfor, eller såfremt der er mulighed for erstatning for tabt arbejdsfortjeneste.

**Stk. 3.** Stk. 3. Som lønnet erhverv regnes:

- Borgmester
- Rådmand o. lign
- Medlem af Folketinget

- Medlem af Europa Parlamentet

**Stk. 4.** For medarbejdere, der varetager hverv som formand for et af en kommunalbestyrelse eller et amtsråd nedsat udvalg og oppebærer fast vederlag herfor i henhold til reglerne i lov om kommunernes styrelse, kan lønfradraget dog, medmindre medarbejderen erklærer sig indforstået med en anden afregningsmåde, for hver måned højst udgøre et beløb, der svarer til det månedlige vederlag for hvervet, idet overskydende beløb overføres til næste måned.

Det samlede lønfradrag inden for et kalenderår kan ikke overstige det vederlag, der i samme tidsrum er oppebåret af medarbejderen.

**Stk. 5.** Til medlemmer af Københavns Borgerrepræsentation ydes tjenestefrihed som angivet i pkt.1 så længe den fra 1. januar 1987 fastsatte ordning med ydelse af fast skattepligtigt vederlag på 33.291 kr. pr. år (pr. 1. oktober 1986-niveau) forbliver uændret.

**Stk. 6.** Frihedsperioden medregnes i løn- og jubilæumsancienniteten.

**Stk. 7.** Frihedsperioden indgår ligeledes i optjening af pensionsalder uden indbetaling af pensionsbidrag til Post Danmark.

## **8.2. Ulønnede hverv**

Til varetagelse af ulønnede ombud/hverv gives frihed uden lønafkortning i et antal arbejdstimer, svarende til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid i 6 uger pr. år.

**Stk. 2** Som ulønnet hverv regnes:

- Domsmand
- Vidne
- Nævning
- Valgtilforordnet
- Forældrerepræsentant i en skolebestyrelse.

**Stk. 3.** Medlemmer af menighedsråd er ikke omfattet af bestemmelserne for borgerligt ombud.

## **§ 9. Værnepligt**

Medarbejdere, der aftjener værnepligt ved forsvaret, Beredskabsstyrelsen (tidligere civilforsvaret) eller som aftjener civil værnepligt får ikke løn fra Post Danmark under første indkaldelse.

Under senere pligtig genindkaldelser for menige værnepligtige, får medarbejderen løn under genindkaldelsen i op til 1 måned.

## **§ 10. Befalingsmænd**

Medarbejdere, der er ansat som befalingsmænd eller officerer af reserven, får ikke løn i den periode, de er indkaldt til militærtjeneste.

## **§ 11. Særlig anledning**

Der gives frihed med løn i særlige tilfælde, f.eks.:

- alvorlig sygdom, dødsfald eller begravelse i den nærmeste familie, hvorved forstås forældre, søskende, bedsteforældre, svigerforældre, ægtefælle eller børn, børnebørn samt samlever, stedbørn og stedforældre
- eget, forældres eller svigerforældres sølv- eller guldbrillup
- børns eller søskendes bryllup
- eget bryllup, såfremt ferie ikke kan opnås ved tidspunktet for brylluppet.

Friheden kan gives i en varighed på indtil 4 dage, hvis den er forbundet med rejse, således at antallet af dage afgøres ud fra rejsens længde.

## **§ 12. Anden frihed / fravær**

### **12.1. Frihed uden løn på enkeltdage**

Medarbejdere kan mod betaling (lønfradrag), når arbejdsforholdene tillader det, få helt eller delvis fri på enkeltdage jf. lokalaftale nr. 24 om Lønfradrag, men det er en forudsætning, at opsparet frihed først er afviklet.

### **12.2. Frihed uden løn af mindst 1 måneds varighed**

Medarbejdere kan få frihed uden løn i en periode, der normalt ikke overstiger 12 måneder. Retten følger principperne i Tjenestemandslovens § 58.

**Stk. 2.** Ansøgning om frihed uden løn skal gives skriftligt til enheden med medarbejderens normale opsigelsesvarsel og indeholde oplysning om den ønskede frihedsperiodes længde.

**Stk. 3.** Frihed uden løn kan gives, når det ikke strider mod Post Danmarks interesser. Der gives skriftlig begrundelse for eventuelt afslag.

**Stk. 4.** Såfremt medarbejderen ikke genoptager arbejdet ved frihedsperiodens udløb, skal dette skriftligt meddeles til enheden med medarbejderens normale opsigelsesvarsel.

**Stk. 5.** Genoptagelse af arbejdet på samme arbejdssted og/eller arbejdsområde vil blive tilstræbt.

**Stk. 6.** Frihed uden løn medregnes ikke i løn-, beskæftigelses- og jubilæumsanciennitet, jf. dog lokalaftale nr. 22 om Anciennitet.

Kommentar

En medarbejder, der har frihed uden løn er at betragte som ansat med rettigheder og pligter, der følger af ansættelsesforholdet. Dette er imidlertid også ensbetydende med, at en medarbejder, der har frihed uden løn ikke nyder særlig beskyttelse mod afsked som led i strukturændringer eller rationaliseringer.

Vedr. stk. 4. Det henstilles til enhederne at få oplysning om hvorledes medarbejderen forholder sig til genindtræden i tjenesten ved frihedsperiodens udløb. Oplysningerne bør indhentes med et varsel svarende til medarbejderens normale opsigelsesvarsel.

Post Danmark har tilkendegivet, at et varsel på en måned fra medarbejderside næppe vil volde problemer i normalsituationen, og er derfor velvilligt indstillet på at imødekomme dette.

### **12.3. Frihed til nærmere afgrænsede formål**

Enhver ansøgning om frihed til de i denne aftale nævnte formål skal ske skriftligt til enheden med begrundelse for ansøgningen.

#### **12.3.1. Formål**

Medarbejdere har retskrav på ubegrænset frihed uden løn til nedennævnte formål:

- 1) udsendes til udlandet som led i Danmarks statslige udviklingssamarbejde med udviklingslandene
- 2) udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer, som Danmark deltager i eller samarbejder med, eller
- 3) ansættes i Grønlands Hjemmestyre.

**Stk. 2.** Medarbejdere har endvidere retskrav på ubegrænset frihed uden løn, hvis ægtefælle/samlever:

- 1) udsendes til tjeneste i udlandet for statslige myndigheder
- 2) udsendes til udlandet som led i Danmarks statslige udviklingssamarbejde med udviklingslandene
- 3) udsendes til udlandet for at gøre tjeneste ved internationale organisationer, som Danmark deltager i eller samarbejder med, eller

4) ansættes i Grønlands Hjemmestyre.

Det er en forudsætning for at benytte retten til frihed uden løn, at medarbejderen følger ægtefælle eller samlever til tjeneste i udlandet eller i Grønland.

**Stk. 3.** Retten til frihed uden løn til de i denne aftale nævnte formål berører ikke Post Danmarks adgang til at give frihed uden løn til andre formål.

**Stk. 4.** Post Danmark vil være imødekommende over for ansøgninger om frihed uden løn til medarbejdere, hvis ægtefælle eller samlever rejser til udlandet i forbindelse med systemeksport el. lign.

#### **12.3.2. Lønanciennitet**

Den tid, i hvilken en medarbejder har frihed uden løn til de i pkt. 12.3.1., stk. 1, nævnte formål, medregnes i lønancienniteten.

**Stk. 2.** Frihed til de i pkt. 12.3.1, stk. 2, nævnte formål medregnes ikke i lønancienniteten.

#### **12.3.3. Pensionsalder**

For de i pkt. 12.3.1, Stk. 1 nævnte medarbejdere medregnes frihedsperioden kun i pensionsalderen såfremt der indbetales det til enhver tid gældende pensionsbidrag til Post Danmark. Pensionsbidraget udgør pt. 15 %.

**Stk. 2.** Frihed til de i pkt. 12.3.1, stk. 2. nævnte forhold medregnes ikke i pensionsalderen.

#### **12.3.4. Genindtræden i tjenesten**

Meddelelse om genindtræden skal ske skriftligt til Post Danmark (enheden) med et varsel svarende til medarbejderens almindelige opsigelsesvarsel.

**Stk. 2.** Ved tilbagevenden fra en tjenestefrihedsperiode har medarbejderen krav på at genindtræde i sin hidtidige stilling eller anden passende stilling indenfor sit arbejdsområde, såfremt det er muligt.

**Stk. 3.** En medarbejder med tidsbegrænset frihed har ikke krav på at vende tilbage på et andet - tidligere eller senere - tidspunkt end det, der er fastsat som udløb for frihedsperioden. Ved periodens udløb påhviler det vedkommende enhed at sørge for, at der er en ledig stilling.

**Stk. 4.** Hvis medarbejderen ved udløbet af en tjenestefrihedsperiode på mere end 3 måneder er sygemeldt, kan genindtræden ikke finde sted, før medarbejderen raskmeldes, og der udbetales ikke løn i den mellemliggende periode.

Medarbejderen har under sådant et sygefravær efter dagpengeloven ret til dagpenge fra arbejdsgiveren.

**Stk. 5.** Til medarbejdere, som i tilslutning til udløbet af tjenestefrihedsperioden er fraværende på grund af barsel og adoption udbetales løn eller dagpenge efter de almindeligt gældende regler.

### **§ 13. Ikrafttrædelse og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007.

**Stk. 2.** Følgende bestemmelser er omfattet af protokollat nr. 2 (bilag 3-aftaler): § 8, stk. 7 samt § 12.2.

**Stk. 3.** Øvrige bestemmelser kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af disse bestemmelser, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jf. IO, § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaf-tale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af bestemmelserne, fortsætter de uændret i enhver henseende.

## § 31. Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

**Stk. 1** For medarbejdere, som – enten varigt eller midlertidigt – har en nedsat arbejds-evne, er der mulighed for lokalt på den enkelte arbejdsplads mellem medarbejder og virksomhed at aftale arbejdsvilkår (herunder nedsat arbejdstid og/eller lavere løn), som fraviger de i denne overenskomst gældende bestemmelser.

**Stk. 2.** Organisationerne har påtaleret i henhold til "Regler for behandling af uoverens-stemmelser af faglig karakter".

### Lokalaftale nr. 9 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

#### (Socialt kapitel)

Lokalaftale om indgåelse af aftaler om job på særlige vilkår herunder specielle løn - og øvrige ansættelsesvilkår mv.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst § 31.

#### § 1. Individuelle aftaler

Forudsætningen for fravigelser i henhold til IO § 31 er, at der i enheden fastlægges principper for hvilket arbejdsindhold og arbejdsomfang, der kan varetages af personer på særlige vilkår.

Kommentar:

Følgende elementer vedrørende det Sociale Kapitel behandles i Samarbejdsudvalgsregi:

1. løbende at undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet bl.a. via brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger
2. løbende at undersøge mulighederne for at etablere job på særlige vilkår, jf. aftalen om job på særlige vilkår
3. løbende at drøfte retningslinier for beskæftigelse af job med løntilskud, virksomhedspraktik og job på særlige vilkår
4. løbende at drøfte, hvad der for job med løntilskud, virksomhedspraktik og job på særlige vilkår er sær-ligt behov for i forhold til ordinære ansættelser mht. f. eks. oplæring, medarbejdersamtaler og efteruddan-nelse
5. at fastlægge retningslinjer for udformning af job på særlige vilkår (arbejdsindhold, antal stillinger, der kan besættes på særlige vilkår mv.), hvis det besluttes at etablere sådanne på baggrund af samarbejdsud-valgets løbende drøftelse.

Aftaler om job på særlige vilkår, der indgås som supplement til et fleksjob, indgås mellem den lokale en-hed og den lokale 3F – afdeling med inddragelse af fællestillidsrepræsentanten.

**Stk. 2.** Ansættelsen af de i stk.1 omfattede personer sker i henhold til pågældende overenskomst(er) s bestemmelser suppleret med en individuel aftale.

## **§ 2 Indgåelse og opsigelse af aftaler**

Individuelle aftaler om job på særlige vilkår fremsendes til Post Danmark, Personale og indgås mellem Post Danmark og de berørte organisationer.

**Stk. 2.** Den individuelle aftale kan opsiges til bortfald med 6 måneders varsel medmindre andet er aftalt. Virkningen af, at aftalen bortfalder, er, at de almindelige vilkår i overenskomsten herefter gælder, jf. dog stk.3.

**Stk. 3.** I tilfælde af opsigelse af denne aftale fortsætter det enkelte ansættelsesforhold imidlertid uændret som en personlig ordning, indtil vedkommende opsiges, selv siger op eller der indgås ny aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

**Stk. 4.** Hvis forudsætningerne for ansættelse i jobbet ikke længere er til stede, dvs. at den ansattes arbejdsevne ikke længere er nedsat, skal der optages drøftelse om den ansattes muligheder for ansættelse på almindelige vilkår, hvis den pågældende medarbejder ønsker det og enheden kan imødekomme dette.

**Stk. 5.** Job på særlige vilkår vurderes løbende, minimum én gang årligt

Kommentar: Fleksjob og job med løntilskud er ikke omfattet af stk.5

## **§ 3. Særligt for overenskomstansatte på særlige vilkår.**

For overenskomstansatte på særlige vilkår kan aftale kun indgås i tilfælde af, at pågældende bevarer retten til at få pensionen beregnet efter den hidtidige højere pensionsgivende løn, jf. Tjenestemandspensionslovens, § 5, stk. 2.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

## **§ 32. Deltagelse i begravelser**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark. Se § 30, lokalaftale nr. 8.

## **§ 33. Forsørgertabsydelse**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

### **Lokalaftale nr. 10 Forsørgertabsydelse**

#### **(Efterindtægt)**

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, § 33.

#### **1. Efterindtægt**

Afgår en medarbejder ved døden ydes sædvanlig løn for den måned dødsfaldet sker.

**Stk. 2.** Bestemmelserne om efterindtægt følger den til enhver tid gældende Tjenestemandspensionslov.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007. Lokalaftalen er omfattet af protokollat nr. 2 (bilag 3-aftaler).

## **§ 34. Pension**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

### **Lokalaftale nr. 11 Pension**

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, § 34.

#### **§ 1. Pension og forsikringsordninger**

Medarbejdernes pensionsdækning omfatter tjenestemandspension, og såfremt vilkårene herfor er til stede tillige en supplementspension samt Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP) efter nedenstående regler.

#### **Tjenestemandspension**

**Stk. 2.** Retten til tjenestemandspension er en del af den enkelte medarbejders uopsigelige individuelle rettigheder, jf. aftale af 30. september 2001 mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel. Retten til tjenestemandspension bevares i henhold til den til enhver tid gældende Tjenestemandspensionslov.

Kommentar: For medarbejdere, der har tjenestefrihed uden løn til børnepasning i henhold til lov om Børnepasningsorlov, indgår frihedsperioden ved beregning af pensionsalder, ligesom der indbetales det aftalte pensionsbidrag til supplementspensionsordningen.

Med virkning fra 1. april 2005 optjener overenskomstansatte på særlige vilkår fuld tjenestemandspension (med forbehold for forelæggelse for Lønningsrådet) under fravær i henhold til § 29 i lov om social service. Kommunalt bidrag til pensionsordning tilfalder Post Danmark.

**Stk. 3.** Medarbejderne indplaceres i pensionsmæssig henseende i en skyggelønramme, som svarer til det lønrammeforløb, stillingen ville være henført til i det hidtidige lønsystem og med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler, løngarantibestemmelserne samt tillæg ydet i henhold til Stk. 5. og Stk. 8.

**Stk. 4.** Medarbejderne kan dog højst indplaceres i en skyggelønramme svarende til lønramme 34.

**Stk. 5.** Kvalifikationsløn bliver pensionsgivende via skyggelønrammen.

**Stk. 6.** Skyggelønrammeindplacering fastsættes i henhold til protokollat af 31. januar 2003 mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om fremgangsmåden i forbindelse med tillæg, der bliver pensionsgivende via skyggelønramme, jf. bilag 1 om fremgangsmåden ved konvertering af nye tillæg.

**Stk. 7.** Den anvendte fremgangsmåde i forbindelse med konvertering af hidtidige tillæg til tjenestemandspension ved overgang til Ny Løn, fremgår af protokollat af 13. februar 2003 mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund, jf. bilag 2 om fremgangsmåden ved konvertering af tillæg.

**Stk. 8.** Hittidige ikke pensionsgivende tillæg som blev konverteret til pensionsgivende tillæg i forbindelse med overgang til nyt lønsystem, er nedskrevet med 7,5%.

**Stk. 9.** Funktionsløn er pensionsgivende ved en supplerende pensionsordning, jf. Stk. 12. – Stk. 14.

**Stk. 10.** For ansatte, der er fyldt 60 år ved indplacering i højere skyggelønramme i henhold til Stk. 5. har aftalen virkning for beregning af tjenestemandspension, når der er forløbet 2 år eller mere mellem aftalens ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden.

**Stk. 11.** Ved pensionering beregnes tjenestemandspension herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet er indplaceret i henhold til Stk. 3.

#### **Øvrige bestemmelser**

**Stk. 2.** Øvrige bestemmelser, der knytter sig til retten til tjenestemandspension opretholdes.

Kommentar: Med øvrige bestemmelser i tilknytning til Tjenestemandspensionsloven menes eksempelvis vedrørende sygdom, uegnethed, ferieafvikling, seniorordninger og frivillig fratræden.

#### **Supplementspension**

**Stk. 12.** Der indbetales pensionsbidrag af følgende tillæg, forudsat tillægget ikke anvendes i forbindelse med den pensionsmæssige indplacering i skyggelønramme:

- a) lokalt aftalt funktionsløn i henhold til lokalaftale nr. 23 om lønbestemmelser.
- b) omdelingstjenestetillæg, jf. lokalaftale nr. 23, stk. 7.7. om lønbestemmelser.
- c) kompensationstillæg (konvertering af kørepenge), jf. lokalaftale nr. 23, stk. 7.6. om lønbestemmelser.
- d) omlagte funktions- og kvalifikationstillæg eller dele heraf, der ikke er konverteret til skyggelønramme, jf. lokalaftale nr. 23, om lønbestemmelser.

**Stk. 13.** Pensionsbidraget udgør:

<b>1. marts 2007</b>	<b>1. marts 2008</b>	<b>1. marts 2009</b>
18%	19%	20%

**Stk. 14.** Pensionsbidraget indbetales til Skandiabanken i henhold til aftale mellem Fagligt Fælles Forbund og Skandiabanken, filial af Skandiabanken Aktiebolag (publ), Sverige om etablering af Supplementspension.

Kommentar: Såfremt overenskomstansatte på særlige vilkår overflyttes til denne overenskomst fra overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation for særlige vilkår, kan evt. påbegyndt supplementspensionsordning i Lån & Sparbank A/S videreføres.

#### **§ 2. Arbejdsmarkedets tillægspension**

Der indbetales ATP bidrag efter sats C.

Ovennævnte sats følger den til enhver tid gældende bekendtgørelse om arbejdsmarkedets tillægspension.

#### **§ 3. Gruppeliv**

For overenskomstansatte på særlige vilkår indbetaler Post Danmark bidrag til gruppelivsordning i Forenede Gruppeliv.

Kommentar: Forsikringssummen udgør 300.000 kr. Præmien til gruppelivsforsikringen udgør 115,08 kr. Endvidere udgør børnedækningen 15.000 kr. pr. barn under 21 år.

Gruppelivsforsikringen omfatter "kritisk sygdom" med en dækning på 100.000 kr. Den udbetalte forsikringssum for kritisk sygdom modregnes i en eventuel senere dødsfaldssum, såfremt der sker dødsfald inden 1 måneder efter, at forsikringssummen er forfalden til udbetaling.

#### **§ 4. Forsikringsforhold**

Medarbejdere, der udsættes for røveri, røveriforsøg, overfald eller lignende, som har relation til ansættelsesforholdet, er som supplement til den lovpligtige arbejdsskadeforsikring, jf. lov om Arbejdsskadeforsikring, omfattet af en af Post Danmark tegnet ulykkesforsikring.

**Stk. 2.** Erstatningen udgør 1 mio. kr. ved død og 2 mio. kr. ved invaliditet.

Kommentar: Medarbejdere indenfor overenskomstens område, der har været udsat for røveri, røveriforsøg, overfald og lign., er dækket af en supplerende ulykkesforsikring. Anmeldelsesprocedure følger af den udarbejdede forsikringsinstruks.

Det henstilles, at den lokale chef medvirker til, at de berørte medarbejdere sikres mulighed for erstatning i henhold til Lbek. nr. 470 af 1. november 1985 om erstatning fra staten til ofre for forbrydelser.

#### **§ 5. Ikrafttrædelse og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007.

**Stk. 2.** Følgende bestemmelser er omfattet af protokollat nr. 2 (bilag 3-aftaler): § 1, stk. 2, 7, 8, 11 og 12 samt bilag 1.

**Stk. 3.** Følgende bestemmelser kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom:

§ 1, stk. 3-6, 9-10, 13-16, § 2 og § 3 samt bilag 2. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af disse bestemmelser, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde, jf. IO, § 49. Såfremt der ikke opnås enighed om ændring i eller bortfald af bestemmelsen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

**Stk. 4.** Følgende bestemmelser er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligst til overenskomststudløb.

Bilag til lokalaftale nr. 11 findes som bilag nr. 22.

#### **§ 35. Barsel**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

#### **Lokalaftale nr. 12 Barsel**

##### **(Barsel, adoption og omsorgsdage)**

Lokalaftalen erstatter Industriens Overenskomst, § 35.

#### **§ 1. Aftalens område**

Mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund, er der enighed om følgende retningslinjer (aftale) for barsel, adoption og omsorgsdage i Post Danmark.

**Stk. 2.** Medarbejdere, der ikke har ret til løn under sygdom, omfattes af aftalen efter sammenlagt 1 års beskæftigelse i Post Danmark. Ved opgørelsen medregnes samtlige ansættelsesperioder af mindst 1 uges varighed og uden hensyn til beskæftigelsesgraden, men således at der kun sker medregning af ansættelsesperioder, der ligger inden for de sidste 2 år før det seneste ansættelsesforholds begyndelse.

**Stk. 3.** I karenperioden er de pågældende omfattet af reglerne i lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel (barselloven).

## § 2. Underretningspligt

En medarbejder, der er gravid, skal give tjenestestedet meddelelse herom senest 3 måneder før den forventede fødsel. Samtidig skal hun oplyse, hvornår hun regner med at påbegynde sin barselsorlov, herunder om hun vil afvikle omsorgsdage før fødslen, jf. § 4. , stk. 1.

**Stk. 2.** En medarbejder, der ønsker at benytte sin ret til adoptionsorlov, skal give tjenestestedet meddelelse om tidspunktet for barnets forventede modtagelse. Meddelelsen skal så vidt muligt gives med 3 måneders varsel. Tilsvarende skal en medarbejder, der ønsker at benytte retten til fravær med løn i forbindelse med modtagelse af barnet i udlandet, jf. § 10. , så vidt muligt meddele tidspunktet for afrejsen med 3 måneders varsel.

**Stk. 3.** En medarbejder (begge forældre), der vil afvikle omsorgsdage i tilknytning til orlov, jf. § 4. Stk. 2. , skal give tjenestestedet meddelelse herom samtidig med, at den pågældende varsler orloven.

**Stk. 4.** Herudover gælder reglerne i barselloven om underretningspligt i forbindelse med orlovsperioders placering og fordeling.

## § 3. Omsorgsdage

Medarbejdere (biologiske forældre, adoptivforældre og indehavere af forældremyndigheden), der har ret til fravær på grund af graviditet, fødsel eller adoption efter reglerne i barselloven har ret til 2 omsorgsdage pr. barn i hvert kalenderår til og med det kalenderår, hvor barnet fylder 7 år. Barnet skal have ophold hos medarbejderen under afvikling af omsorgsdage.

**Stk. 2.** Retten, jf. stk. 1, gælder tillige for medarbejdere, der ansættes i Post Danmark den 1. oktober 2006 eller senere, uanset om barnet er født/modtaget, mens den pågældende var ansat i Post Danmark.

Kommentar: Fra 1. oktober 2006 fik medarbejderne op til 16 omsorgsdage med løn pr. barn.

For allerede ansatte pr. 1. oktober 2006 gælder de nye regler for børn, der fødes/modtages efter den 1. oktober 2006.

Nye medarbejdere der ansættes i Post Danmark den 1. oktober 2006 eller senere og som er blevet forældre den 1. oktober 2006 eller senere, er omfattet af de nye regler for omsorgsdage.

Eksempel:

- Er barnet 0 år ved ansættelsen, tildeles der 16 omsorgsdage til medarbejderen

- Er barnet 1 år ved ansættelsen, tildeles der 14 omsorgsdage
- Er barnet 2 år ved ansættelsen, tildeles der 12 omsorgsdage og så fremdeles

Nye forældre skal på forlangende fremvise fornøden dokumentation for forælderrollen, bl.a. i form af original fødselsattest.

#### **§ 4. Afvikling af omsorgsdage i tilknytning til orlov**

En medarbejder, der er gravid, har ret til at afvikle omsorgsdage umiddelbart forud for den varslede graviditetsorlov (dvs. som 7. og 8. uge før forventet fødsel).

**Stk. 2.** En medarbejder har ret til at afvikle omsorgsdage i tilknytning til anden orlov efter denne aftale.

**Stk. 3.** Omsorgsdage, der afvikles efter Stk. 1 og Stk. 2, afvikles som hele dage.

#### **§ 5. Afvikling af omsorgsdage uden tilknytning til orlov**

Anmodning om afvikling af omsorgsdage skal fremsættes tidligst muligt og bør imødekommes, medmindre fraværet vil være uforeneligt med tjenesten. Der er ikke fastsat nærmere betingelser for afvikling af omsorgsdagene.

**Stk. 2.** Omsorgsdage afvikles som hele dage, enkeltvis eller i sammenhæng.

**Stk. 3.** Omsorgsdage kan afvikles uafhængigt af den anden af forældrenes eventuelle orlov.

**Stk. 4.** En omsorgsdag svarer til 7,4 timer for en fuldtidsansat og for deltidsansatte en forholdsmæssig del heraf.

**Stk. 5.** Medarbejdere, som er tildelt omsorgsdage efter den 1. oktober 2006 og som har afviklet omsorgsdage umiddelbart forud for den varslede graviditetsorlov, skal have afviklet de resterende omsorgsdage senest i det kalenderår, hvor barnet fylder 2 år.

**Stk. 6.** Ikke-afholdte omsorgsdage, som er tildelt efter den 1. oktober 2006, bortfalder ved kalenderårets udløb. Undtaget herfra er omsorgsdage nævnt under stk. 5. Omsorgsdage fra det kalenderår, hvor barnet er født/modtaget, kan overføres til det følgende kalenderår.

**Stk. 7.** Ikke-afholdte omsorgsdage kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

#### **§ 6. Omsorgsdage i forbindelse med sygdom og andet lovligt forfald**

En omsorgsdag betragtes som afviklet, uanset om medarbejderen er syg eller i øvrigt har lovligt forfald på omsorgsdagen.

#### **§ 7. Omsorgsdage i forbindelse med fratræden og forflyttelse**

Hvis en medarbejder overgår til anden ansættelse i Post Danmark, overføres ikke-afviklede omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold. I andre tilfælde bortfalder dagene ved fratræden og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

#### **§ 8. Løn under afvikling af omsorgsdage**

En medarbejder har ret til løn, jf. § 21. Stk. 1, henholdsvis § 21. Stk. 2. under afvikling af omsorgsdage i tilknytning til anden orlov efter denne aftale.

**Stk. 2.** På omsorgsdage, som afvikles uden tilknytning til anden orlov efter denne aftale, ydes løn svarende til den i stk. 1 anførte, dog ekskl. de særlige ydelser.

#### **Ret til fravær og løn**

### **§ 9. Orlov før fødslen**

En gravid medarbejder har ret til fravær med løn fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 6 uger til fødslen (graviditetsorlov).

### **§ 10. Orlov i forbindelse med modtagelse af adoptivbarn**

En medarbejder, der efter krav fra adoptionsmyndighederne skal hente et adoptivbarn i udlandet, har ret til fravær med løn i forbindelse med transport til og ophold i modtagelseslandet før modtagelsen i den periode, hvor medarbejderen har ret til dagpenge.

**Stk. 2.** En medarbejder, der skal modtage et adoptivbarn i Danmark, har ret til fravær med løn i den periode, hvor den pågældende har ret til dagpenge.

### **§ 11. Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen**

Efter fødslen har moderen ret til fravær i indtil 14 uger (*barselorlov*). I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

**Stk. 2.** Faderen har i forbindelse med barnets fødsel ret til fravær i indtil 2 sammenhængende uger umiddelbart efter fødslen eller modtagelsen i hjemmet eller efter aftale med tjenestestedet på et andet tidspunkt inden for de første 14 uger efter fødslen (*fædreorlov*).

**Stk. 3.** Efter modtagelsen af barnet har adoptanter ret til fravær én ad gangen i de første 14 uger (*adoptionesorlov*).

**Stk. 4.** Adoptanterne har dog ret til at være fraværende samtidig i indtil 2 sammenhængende uger inden for de første 14 uger efter barnets modtagelse.

**Stk. 5.** Der ydes løn under fravær i henhold til Stk. 1 – Stk. 4. i det omfang, Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion.

### **§ 12. Orlov efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen**

Efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen har hver af forældrene ret til fravær i 32 uger (*forældreorlov*). De 32 uger kan efter reglerne i barselloven forlænges til 40 eller 46 uger. Forlængelsen kan ikke kombineres med udskydelse af orlov, jf. § 14. eller delvis genoptagelse af arbejdet efter § 15. stk. 1, dvs. med forlængelse af orloven.

**Stk. 2.** Faderen/den anden adoptant har ret til at placere dele af sit fravær efter stk. 1 inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen.

**Stk. 3.** I perioden efter den 14. uge og indtil udgangen af den 24. uge efter fødslen/modtagelsen ydes der løn under fraværet, i det omfang Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion. Den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse kan højst udgøre 10 uger. Er begge forældre omfattet af denne aftale, kan den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse højst udgøre 10 uger for forældrene tilsammen.

**Stk. 4.** Faderen/den anden adoptant har tilsvarende ret til løn, hvis de i Stk. 3. omhandlede 10 uger eller dele heraf placeres inden for de første 14 uger efter fødslen/modtagelsen, jf. stk. 2. Fraværet skal i så fald placeres i tilknytning til en eventuel orlov i henhold til § 11. Stk. 2. henholdsvis § 11. Stk. 4. medmindre andet aftales.

**Stk. 5.** En medarbejder kan endvidere placere de i Stk. 3. omhandlede 10 uger med løn eller dele heraf efter den 24. uge efter fødslen/modtagelsen i det omfang den anden af forældrene holder lønnet eller ulønnet orlov i perioden fra den 15. til den 24. uge efter fødslen/modtagelsen eller i dele heraf.

### **§ 13. Særlig orlov til faderen/adoptanterne**

I perioden fra fødslen og indtil udgangen af den 46. uge efter fødslen har faderen desuden ret til løn under fravær i yderligere 2 sammenhængende uger i det omfang, Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion.

**Stk. 2.** I perioden fra modtagelsen og indtil udgangen af den 46. uge efter modtagelsen har adoptanter tilsvarende ret til løn under fravær i yderligere 2 uger i det omfang, Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion. Den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse kan højst udgøre 2 uger for adoptanterne tilsammen. Perioden holdes i sammenhæng, medmindre retten deles mellem adoptanterne. Ved deling af lønretten, skal dette ske i hele uger.

### **§ 14. Udskydelse af orlov**

En medarbejder har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger af fraværsretten efter § 12. , Stk. 1, 1. pkt. Kun den ene af forældrene kan benytte retten. Den udskudte fraværsret skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år, og skal holdes i en sammenhængende periode. Hvis medarbejderen fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, vil fraværsretten også gælde i et eventuelt nyt ansættelsesforhold.

**Stk. 2.** En medarbejder kan efter aftale med tjenestestedet udskyde op til 32 uger af fraværet efter § 12. Stk. 1. Det udskudte fravær skal være udnyttet, inden barnet fylder 9 år. Hvis medarbejderen fratræder, inden den udskudte fraværsret er udnyttet, er retten til fravær betinget af, at der indgås aftale herom med en eventuel ny arbejdsgiver.

**Stk. 3.** Har en medarbejder i henhold til Stk. 1 eller Stk. 2. udskudt fravær i perioder, i hvilke medarbejderen har ret til løn, udskydes retten til løn tilsvarende i det omfang, Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion i henhold til barselloven og den pågældende fortsat er ansat i Post Danmark.

### **§ 15. Genoptagelse af arbejdet under orlov**

Hvis en medarbejder efter aftale med tjenestestedet genoptager arbejdet delvis i orlovsperioden, jf. barselloven med den følge, at fraværsretten forlænges tilsvarende, ydes der løn under det forlængede fravær i det omfang, den pågældende i den periode, hvor arbejdet genoptages, har ret til løn under fravær, og forudsat at Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion under forlængelsen.

**Stk. 2.** Hvis en medarbejder efter aftale med tjenestestedet genoptager arbejdet i orlovsperioden i op til 29 ½ time af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid, uden at fraværsretten forlænges, jf. barselloven ydes der løn for de timer, hvor arbejdet ikke er genoptaget, under forudsætning af, at den pågældende i den periode, hvor arbejdet genoptages, har ret til løn under fravær, og forudsat at Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion for de pågældende timer.

## **§ 16. Barnets hospitalsindlæggelse**

En medarbejders ret til fravær i forbindelse med fødsel/modtagelse kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse, jf. Stk. 2. og Stk. 3.

**Stk. 2.** Hvis medarbejderen ikke genoptager arbejdet under barnets indlæggelse, forlænges fraværperioden med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted inden for de første 46 uger efter fødslen/modtagelsen. Fraværperioden kan dog højst forlænges med 3 måneder. Retten til at forlænge fraværperioden gælder ikke faderens/den anden adoptants ret til 2 ugers orlov inden for de første 14 uger, jf. § 11. Stk. 2. henholdsvis § 11. Stk. 4.

**Stk. 3.** Hvis medarbejderen genoptager arbejdet under barnets indlæggelse, udsættes retten til fravær for den resterende periode. Det er en betingelse, at den pågældende ophører med arbejdet ved barnets udskrivelse, og at udskrivelsen finder sted inden 60 uger efter fødslen/modtagelsen.

**Stk. 4.** Under fravær, der er forlænget efter Stk. 2. , har medarbejderen ret til løn, hvis barnets indlæggelse sker inden udløbet af den 24. uge efter fødslen/modtagelsen og inden for en orlovsperiode, hvor den pågældende har ret til løn, samt under forudsætning af at Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion. Faderens/en adoptants ret til løn i henhold til § 13. forlænges dog ikke.

**Stk. 5.** Under fravær, der er blevet udskudt i henhold til Stk. 3. , har medarbejderen ret til løn i samme omfang som i den oprindelige orlovsperiode under forudsætning af, at Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion.

## **§ 17. Dødfødsel, barnets død eller bortadoption**

Moderen har, i tilfælde af at barnet er dødfødt, dør eller bliver bortadopteret inden den 32. uge efter fødslen, ret til fravær i indtil 14 uger efter barnets død eller bortadoption. Faderen har i tilfælde af dødfødsel ret til fravær i 2 sammenhængende uger efter fødslen.

**Stk. 2.** Hvis et adopteret barn dør inden den 32. uge efter modtagelsen, har én af adoptanterne ret til fravær i indtil 14 uger efter barnets død.

**Stk. 3.** Der ydes løn under fravær i henhold til Stk. 1 og Stk. 2. , i det omfang medarbejderen ikke allerede har udnyttet sin ret til løn under fravær efter denne aftale, og forudsat at Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion.

## **§ 18. Indtræden i den anden af forældrenes ret til fravær**

Når ganske særlige omstændigheder taler for det, kan den ene af forældrene/adoptanterne indtræde i den andens ret til fravær med løn under forudsætning af, at Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion.

**Stk. 2.** Ganske særlige omstændigheder vil f.eks. kunne foreligge, hvis moderen dør eller på grund af sygdom ikke kan varetage pasning af barnet.

## **§ 19. Børnepasningsorlov**

Lov om børnepasningsorlov er ophævet med virkning fra den 1. juni 2011.

**Stk. 2.** Indtil dette tidspunkt finder loven fortsat anvendelse for forældre til børn, der er født/modtaget inden den 1. januar 2002. Tilsvarende gælder for forældre til børn, der er født/modtaget i overgangsperioden fra 1. januar til og med 26. marts 2002, medmindre forældrene har valgt at følge de nye barselsregler.

**Stk. 3.** Loven gælder ikke for forældre til børn, der er født/modtaget efter den 26. marts 2002.

**Stk. 4.** Forældre, der er omfattet af lov om børnepasningsorlov, skulle inden den 1. april 2004 over for Arbejdsformidlingen skriftligt meddele, om de ønskede at bevare retten til børnepasningsorlov. Hvis meddelelsen ikke er givet rettidigt til Arbejdsformidlingen, er retten til børnepasningsorlov bortfaldet.

**Stk. 5.** Både rets- og aftalebaseret børnepasningsorlov medregnes i løn-, jubilæums- og opsigelsesancienniteten, ligesom der optjenes pensionsret.

## **§ 20. Dagpengerefusion**

Retten til løn i henhold til § 10 - § 18 er betinget af, at Post Danmark under fraværet modtager fuld dagpengerefusion i henhold til barselloven, svarende til det maksimale dagpengebeløb i forhold til den pågældendes beskæftigelsesgrad.

**Stk. 2.** Retten til løn i perioden før fødslen er betinget af, at medarbejderen ikke i dette tidsrum påtager sig lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke hidtil har haft, eller på anden måde foranlediger, at Post Danmarks ret til at modtage dagpengerefusion i henhold til barselloven nedsættes eller bortfalder.

**Stk. 3.** Reglerne i barselloven medfører, at forældrene/adoptanterne efter den 14. uge efter fødslen/modtagelsen tilsammen har ret til 32 ugers orlov med dagpenge, som kan forlænges til 40 eller 46 ugers orlov med forholdsmæssigt nedsatte dagpenge. En udnyttelse af retten til løn under fravær i forbindelse med en forlængelse af orloven forudsætter således, at anmodningen om forlængelse af dagpengeperioden og den heraf følgende forholdsmæssige nedsættelse af dagpengebeløbet først får virkning efter afviklingen af de lønnede orlovsperioder, jf. aftalens § 12. Stk. 3. og § 13.

## **§ 21. Beregning af løn mv.**

Ved løn forstås i denne aftale for medarbejdere, der har ret til fuld løn under sygdom, en løn svarende til den, som den pågældende ville have været berettiget til under sygefravær.

**Stk. 2.** For andre medarbejdere forstås ved løn gennemsnittet af de seneste 4 ugers lønindtægt bestående af timeløn, akkordløn, bonus samt eventuelle funktions- og kvalifikationstillæg. I beregningsgrundlaget indgår endvidere fast påregnelige arbejdsbestemte og arbejdstidsbestemte tillæg. Den nævnte 4-ugers periode kan for den enkelte personalegruppe fraviges efter lokalt fastsatte bestemmelser.

**Stk. 3.** For en medarbejder, der i henhold til barsellovens regler udnytter en ret til fravær uden løn som følge af barsel og adoption, indbetaler Post Danmark med virkning fra den 1. oktober 2006 løbende det overenskomstaftalte arbejdsgiver- og egetbidrag til medarbejderens pensionsordning i den ulønnede orlovsperiode (forældreorloven).

**Stk. 4.** Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

**Stk. 5.** Hvis en ulønnet orlovsperiode forlænges som følge af delvis genoptagelse af arbejdet, jf. barselloven forlænges perioden, hvori Post Danmark indbetaler pensionsbidrag, tilsvarende.

## **§ 22. Andre bestemmelser**

Fravær som følge af uarbejdsdygtighed på grund af graviditet og fødsel uden for det tidsrum, hvor medarbejderen har ret til fravær i henhold til § 9. - § 21. betragtes som sygdomsforfald.

**Stk. 2.** Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres, f.eks. ved kort fra graviditetsundersøgelsen.

**Stk. 3.** En medarbejder skal på forlangende dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes i udlandet, jf. § 10.

**Stk. 4.** En medarbejder har pligt til på forlangende at fremskaffe eller bekræfte oplysninger, der er nødvendige ved bedømmelsen af Post Danmarks krav over for de sociale myndigheder om udbetaling af dagpengerefusion.

**Stk. 5.** En medarbejder har pligt til at fremkomme med sådanne oplysninger om den anden af forældrenes evt. afholdelse/forlængelse/udsættelse af orlov, som er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til fravær og løn efter denne aftale er opfyldt.

## **§ 23. Ikrafttræden og opsigelse**

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaf tale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

## **§ 36. Uddannelsesfonde**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

## **Kap. VII. Ansættelse og opsigelse**

### **§ 37. Ansættelsesregler**

**Stk. 1** Ved ansættelse af medarbejdere ud over 1 måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer skal der udarbejdes en ansættelsesaftale. Denne udleveres senest 1 måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse. Ansættelsesaftalen skal indeholde mindst samme oplysninger som fremhævet i aftalen, optrykt som bilag 4.

**Stk. 2.** Ved ændring af de i bilag 4 fremhævede oplysninger samt ved eventuelle ændringer, jf. § 20, stk. 5, skal der hurtigst muligt og senest 1 måned efter, at ændringen er trådt i kraft, gives skriftlig oplysning til medarbejderen herom.

**Stk. 3. IO** - gælder ikke i Post Danmark.

**Stk. 4.** Såfremt ansættelsesaftalen ikke er udleveret til medarbejderen i forbindelse med udløbet af de i stk. 1, stk. 2 eller anmærkningen anførte tidsfrister, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en bod. Overtrædelse skal påtales over for arbejdsgiveren. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Dansk Industri. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i Dansk Industri, kan arbejdsgiveren ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesaftaler.

Arbejdstageren skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst.

**Stk. 5.** Disse bestemmelser trådte i kraft den 1. juli 1993.

*Anm. til ansættelsesregler*

*Hvis en medarbejder, ansat før 1. juli 1993, måtte ønske en ansættelsesaftale, jf. stk. 1, og fremsætter anmodning herom, skal arbejdsgiveren inden 2 måneder efter anmodningen udarbejde en sådan.*

#### **Lokalaftale nr. 13 Ansættelsesregler**

##### **(Ansættelse)**

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst, § 37, stk. 2 og erstatter stk. 3.

##### **Ansættelse**

Ansættelse under denne overenskomst kræver at medarbejderen i forvejen er overenskomstansat på særlige vilkår.

**Stk. 3.** Medarbejdere ansat efter denne overenskomst aflønnes med månedsløn.

**Stk. 4.** Medarbejdere i Post Danmark må ikke tage beskæftigelse i konkurrerende postvirksomhed.

**Stk. 5.** Medarbejderne er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om arbejdsgiverens pligt til at underrette om vilkår for ansættelsesforholdet, jf. lokalaftale nr. 20 om ansættelsesaftale.

**Stk. 6.** Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om skete ansættelser i forbindelse med overflytning fra HK/Post & Kommunikations overenskomst for særlige vilkår, så vidt muligt inden den ansatte tiltræder.

**Stk. 7.** Medarbejdere, der indgår i uddannelsesforløb som voksenlærling er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om lønforhold mm. for voksenlærlinge, jf. lokalaftale nr. 27 om voksenlærlinge.

**Stk. 7.2** For medarbejdere, der indgår i uddannelsesforløbet som voksenlærling, udfærdiges uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

**Stk. 8.** Ved anvisning af andet arbejde/passende stilling i henhold til vilkårene for overgang til overenskomstansættelse bibeholdes de uopsigelige individuelle rettigheder, jf. protokollat nr. 2.

Kommentar: Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om skete ansættelser ved kopi af ansættelsesbrevet, som dog ikke må indeholde de 4 sidste cifre i personnummeret.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

## **Lokalaftale nr. 20 Ansættelsesaftale**

### **(Ansættelsesbeviser)**

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst § 37, stk. 2 og erstatter § 37, stk.3 hhv. bilag 4.

### **1. Ændringer i ansættelsesbetingelser**

Ved ændringer i de oplyste ansættelsesbetingelser, skal medarbejderen have skriftlig besked om ændringerne på følgende måde:

#### **a. Udfærdigelse af nyt ansættelsesbrev**

Der skal udfærdiges nyt ansættelsesbrev i forbindelse med

- Ansøgt forflyttelse
- Ændring i beskæftigelsesgrad
- Arbejdsstedet flytter til anden fysisk adresse

Organisationsændringer i Post Danmark, der medfører

- Fysisk flytning af arbejdssted
- Ændring i medarbejderens arbejdsopgaver

For overenskomstansatte på særlige vilkår, skal der desuden udfærdiges nyt ansættelsesbrev ved:

- tilknytning til Jobbørsen
- forflyttelse fra Jobbørsen – via Omflytningsnævnet (særlig procedure)
- Uansøgt forflyttelse

#### **b. Udfærdigelse af tillæg til værende ansættelsesbrev**

Der udfærdiges tillæg til værende ansættelsesbrev ved lønændringer som følge af lokale forhandlinger.

For overenskomstansatte på særlige vilkår, skal der desuden tillæg til værende ansættelsesbrev ved tidsbestemt anvisning af andet arbejde/arbejdssted for en periode på under 6 måneder (under 3 mdr. løn fra Jobbørsen, indtil 6 mdr. lønmæssig forflyttelse - særlig procedure)

#### **c. Ingen meddelelse**

Der udarbejdes ikke nye ansættelsesbreve eller tillæg i nedenstående situationer:

- Organisationsændringer, hvor medarbejderen møder på samme fysiske arbejdsplads med uændrede arbejdsopgaver, men enheden skifter navn (sammenlægninger o. lign)
- Implementering af aftaleresultatet i forbindelse med overenskomstforhandlinger

- Ændringer i cirkulærer og administrative bestemmelser der henvises til i overenskomsten
- Lovændringer.

## 2. Ansættelsesbeviser

Ansættelsesbeviser i Post Danmark udarbejdes således, at EU direktivets (91/533/EØF) krav til indhold i ansættelsesbeviser er opfyldt som mindstekrav, suppleret med virksomhedsspecifikke vilkår.

Hvis en medarbejder har flere fysiske arbejdssteder skal samtlige være anført i ansættelsesbrevet.

Kommentar: Fagligt Fælles Forbund modtager skriftlig underretning om skete ansættelser i forbindelse med overflytning fra HK/Post & Kommunikations overenskomst for overenskomstansatte på særlige vilkår. Underretning skal så vidt muligt ske inden den ansatte tiltræder.

Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om skete ansættelser ved kopi af ansættelsesbrevet, som dog ikke må indeholde de 4 sidste cifre personnummeret.

## 3. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

## § 38. Opsigelsesregler

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

### Lokalaftale nr. 14 Opsigelsesregler

#### (Opsigelse)

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, § 38.

#### 1. Opsigelse

Opsigelse fra Post Danmarks og medarbejdernes side kan ske med nedenstående opsigelsesvarsler. Enhver opsigelse skal meddeles skriftligt.

**Stk. 2.** Opsigelsesvarslerne følger Tjenestemandsløven, §§ 27, 28 og 29.

**Stk. 3.** Opsigelse fra Post Danmark og fra medarbejderens side er 3 måneder til udgangen af en måned.

Kommentar: Opsigelsen skal være meddelt senest den sidste dag i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

Post Danmark har tilkendegivet, at et varsel på en måned fra medarbejderside næppe vil volde problemer i normalsituationen, og er derfor velvilligt indstillet på at imødekomme dette.

#### Opsigelse på grund af sygdom

**Stk. 4.** Bestemmelserne i Fmst. Cirkl. af 1. september 2001 om "Afsked af tjenestemænd i staten og Folkekirken m.fl. på grund af svagelighed og sygefravær" følges.

#### Opsigelse på grund af alder

**Stk. 5.** Den pligtige afgangsalder følger Tjenestemandsløvens § 29 og medarbejdere afskediges med udgangen af den måned, hvori de fylder 70 år. Opsigelsen skal være meddelt, så fratræden kan finde sted i henhold til gældende opsigelsesvarsel.

#### **Opsigelse på grund af stillingsnedlæggelse (rådighedsløns)**

**Stk. 6.** Ved opsigelse i tilfælde af stillingsnedlæggelse som følge af arbejdsmangel eller ændringer i virksomhedens organisation og arbejdsform har medarbejderen ret til rådighedsløns/ventepenge m.v. efter bestemmelserne i tjenestemandsløvens § 32.

Denne bestemmelse gælder også i en situation, hvor medarbejderens ansættelsesområde er udvidet i forbindelse med overdragelse til et selskab uden for koncernen.

Retten til rådighedsløns/ventepenge m.v. er en del af den enkelte medarbejders uopsigelige individuelle rettigheder, jf. "Aftale mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel af 30. september 2001".

#### **Ikrafttræden og opsigelse**

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

#### **Lokalaftale nr. 25 Opsigelsesprocedure**

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

#### **Opsigelsesprocedure**

Ved uansøgt afsked samt ansøgt afsked af helbredsmæssige årsager følges Tjenestemandsløvens § 31.

Kommentar: Tjenestemandsløvens § 31, som har følgende ordlyd:

*"§ 31. Inden en tjenestemand afskediges uden ansøgning, skal der, bortset fra de i § 29 nævnte tilfælde, gives såvel vedkommende centralorganisation som tjenestemanden selv adgang til at udtale sig, medmindre forhør har været afholdt efter §§ 20-22.*

*Stk. 2. Forud for enhver uansøgt afsked, bortset fra de i § 29 nævnte tilfælde, indhentes en udtalelse fra finansministeren om tjenestemandens krav på pension. Det samme gælder ved ansøgt afsked, når afskedsansøgningen skyldes helbredsmæssige årsager."*

Opmærksomheden henledes på, at høringen af centralorganisationen ikke længere finder sted, men at høringen/ udtalelsen alene hentes fra Fagligt Fælles Forbund og medarbejderen. Fagligt Fælles Forbund underrettes skriftlig om alle uansøgte afskedigelser. Meddelelsen gives i form af kopi af opsigelsesbrevet, medmindre dette indeholder oplysninger, der er omfattet af tavshedspligten.

**Stk. 2.** Såfremt overenskomstansatte på særlige vilkår agtes bortvist som følge af deltagelse i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, arbejdsvægring eller tilsvarende situation gives advarsel herom til medarbejderen senest 24 timer forud for effektueringen af bortvisningen. Med samme frist gives Fagligt Fælles Forbund meddelelse om advarslen.

**Stk. 3.** Med hensyn til de særlige regler ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til lokalaftale nr. 1.1 om tillidsrepræsentanter.

#### **Ikrafttræden og opsigelse**

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaf tale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

## **§ 39. Ophævelse af arbejdsforhold under akkord**

IO – gælder ikke i Post Danmark.

## **Kap. VIII. Betaling for ferie og søgnehellidage**

### **§ 40. Ferie**

#### **Stk. 1** Feriens placering

a. Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives medarbejderne ferie. Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksomheden senest den 1. februar en tegningsliste, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferie ønskes.

b. I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, som ikke har været fuldt beskæftiget i det foregående optjeningsår, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.

c. Den del af ferien, der er omtalt i Ferielovens § 14, stk. 1 (hovedferien), kan, såfremt der lokalt træffes aftale herom – evt. mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren – lægges uden for perioden 1. maj til 30. september (ferieperioden).

#### **Stk. 2.** Ferie i hele uger

Såfremt ferie afvikles i hele uger, ophører ferien ved normal arbejdstids begyndelse første normale arbejdsdag efter feriens afslutning.

#### **Stk. 3.** Udbetaling

IO – stk. 3 gælder ikke i Post Danmark.

#### **Stk. 4.** Beregningsgrundlag

a. Ved beregning af feriegodtgørelse ses bort fra søgnehellidagsbetaling og sådanne tillæg til lønnen eller lønandele, som ikke er indkomstskattepligtige.

b. Hvor arbejdsgiveren i medfør af Ferielovens § 17, stk. 2 og § 25 er forpligtet til at betale løn eller sygeferiegodtgørelse, beregnes lønnen på grundlag af medarbejderens indtjening i det sidste kvartal før fraværet.

c. Sygeferiepenge for perioden, hvor arbejdsgiveren betaler fuld løn, beregnes af den samlede udbetalte løn, jf. § 29.

- d. Ferielovens § 25 har bestemmelser om sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der ikke har ret til fuld løn under sygdom.
- e. Reklamationer vedrørende arbejdsgiverens beregning af feriegodtgørelse må ske ved fremvisning af lønsedler eller andre lønopgørelser.

#### **Stk. 5.** Overførsel af ferie

- a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.
- b. **IO** – stk.. 5b. gælder ikke i Post Danmark.
- c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden ferieårets udløb.  
**IO** – stk. 5c. sidste punktum gælder ikke i Post Danmark.
- d. Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.
- e. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for feriedage ud over 25 i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.
- f. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- g. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

#### **Stk. 6.** Raskmelding i forbindelse med kollektiv ferielukning

Såfremt en medarbejder, der er sygemeldt inden ferien begynder, raskmelder sig under kollektiv ferielukning, genoptager medarbejderen arbejdet og har krav på at få ferien placeret på et andet tidspunkt. Er det ikke muligt at tilbyde medarbejderen beskæftigelse i perioden, betragtes ferien som påbegyndt på tidspunktet for raskmeldingen. Den ferie, som pågældende medarbejder har været forhindret i at afholde på grund af sygdom, afvikles i forlængelse af den oprindeligt varslede ferie, medmindre andet aftales.

#### **Stk. 7.** Brudte feriedage

Hvor ferien udgør en halv dag eller mere, gives en hel dags frihed, dog kun med den indtjente feriebetaling. Hvor ferieretten udgør mindre end en halv dag, bortfalder selve friheden, medens pengene udbetales.

#### **Stk. 8.** Brudte måneder

Når medarbejdere, der modtager løn under ferie, men ikke har optjent løn/feriepenge, er fraværende på grund af ferie, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til 1/160,33 af månedslønnen ved fuld tid (svarende til 37 timers ugentlig arbejdstid) pr. faktiske fraværstime. Såfremt den gennemsnitlige ugent-

lige arbejdstid er en anden end 37 timer, f.eks. på skiftehold, ændres forholdstallet tilsvarende.

### **Stk. 9.** Feriekortordningen

**IO** – stk. 9 gælder ikke i Post Danmark.

### **Stk. 10.** Garantiordningen

**IO** – stk. 10 gælder ikke i Post Danmark.

### **Stk. 11.** Tvister om ferie

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejds løn – inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven, jf. lovens § 4, stk. 3 og § 44.

### **Stk. 12.** Lokale ordninger

Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes.

#### **Lokalaftale nr. 15 Ferie**

Lokalaftalen erstatter § 40, stk. 3, 4, 9 og 10.

#### **1. Optjening af ferie**

**Stk. 1** Medarbejdere optjener ret til ferie med løn under fravær som følge af

a) tjenestefrihed uden løn i de første 6 måneder af tjenestefrihedsperioden.

Det er en forudsætning, at medarbejderen genindtræder i tjenesten inden udløbet af det ferieår, hvori ferien skal være afholdt, og at ferien afvikles inden udløbet af det pågældende ferieår, medmindre afviklingen udsættes i henhold til andre bestemmelser i denne aftale.

b) tjenestefrihedsperioder uden løn af højst 1 års varighed, hvor medarbejderen gennemgår en uddannelse i henhold til aftale mellem Post Danmark og 3F for overenskomstansatte på særlige vilkår om uddannelse.

c) militærtjeneste af højst 1 måneds varighed.

**Stk. 2.** Hvis medarbejderen har haft lønnet beskæftigelse i de i stk. 1 nævnte fraværsperioder, fradrages den optjente feriegodtgørelse i den løn, der udbetales under ferie. Løn, Særlig Feriegodtgørelse m.v.

#### **2. Løn, Særlig Feriegodtgørelse m.v.**

**Stk. 1** Den løn, der udbetales til medarbejdere, der holder ferie med løn, er den normale faste løn, inkl. tillæg samt fast påregnelige særlige ydelser. Der ydes ferie med løn for den periode, den pågældende har været ansat på månedsløn i optjeningsåret.

**Stk. 2.** I stedet for ferietillæg efter ferieloven har medarbejderen krav på særlig feriegodtgørelse, der beregnes som 1½ pct. af:

a) den skattepligtige indkomst for arbejde i optjeningsåret

- b) arbejdsmarkedsbidrag
- c) særligt pensionsbidrag (SP-bidrag)
- d) medarbejderens egetbidrag til ATP

med fradrag af:

- e) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- f) merarbejdsbetaling til deltidsansatte, der har givet grundlag for udbetaling af feriegodtgørelse på 12½ pct.
- g) feriegodtgørelse som nævnt under f)

**Stk. 3.** Den særlige feriegodtgørelse udbetales sammen med lønnen ultimo april måned i året efter optjeningsåret.

**Stk. 4.** Særlig feriegodtgørelse, der er udbetalt samlet ved ferieårets start, modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang medarbejderen ikke har afviklet ferie svarende til den udbetalte særlige feriegodtgørelse.

**Stk. 5.** Til medarbejdere, der ved feriens afholdelse har en anden beskæftigelsesgrad end i optjeningsåret, ydes lønnen under ferie med samme brøkdel, som tjenesten i optjeningsåret gennemsnitligt har udgjort.

**Stk. 6.** Til deltidsansatte medarbejdere, der har udført tjeneste ud over den fastsatte beskæftigelsesgrad, uden at dette er blevet betalt som overarbejde, får udbetalt almindelig feriegodtgørelse på 12½ pct. af merarbejdsgodtgørelsen (kvotatimer).

### **3. FerieKonto**

I Post Danmark benyttes FerieKonto i stedet for Feriekortordning.

### **4. Omlægning af ferie**

**Stk. 1.** Hvis planlagt ferie omlægges uden medarbejderens samtykke med et varsel på mindre end 3 måneder (hovedferie), henholdsvis 1 måned (øvrige ferie/restferie), ydes der som kompensation herfor 1,8 times betalt frihed for hver omlagt feriedag.

**Stk. 2.** Hvis omlægningen sker efter feriens påbegyndelse, udgør kompensationen 3,6 times betalt frihed for hver omlagt feriedag.

### **5. Sygdom i forbindelse med ferie**

**Stk. 1** Hvis en medarbejder er syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien.

**Stk. 2.** Hvis en medarbejder bliver syg under afvikling af ferie, kan ferien – efter enhedens skøn – suspenderes helt eller delvis, når særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelsen af, om ferien skal suspenderes, skal der f.eks. tages hensyn til, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, om den hindrer medarbejderen i at udnytte ferien på en rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst under tjenesten før feriens påbegyndelse.

### **6. Særregler for overenskomstansatte på særlige vilkår**

**Stk. 1** Overenskomstansatte på særlige vilkår, der afskediges med ret til pension i henhold til kapitel 2 i Lov om tjenestemandspension, optjener ikke ferieret under en eventuel sygefraværperiode umiddelbart forud for afskedigelsen, og løn m.v., der udbetales under sådant fravær, indgår ikke ved beregning af feriegodtgørelse.

**Stk. 2.** Hvis sygefraværperioden umiddelbart forud for afskedigelsen som nævnt i stk. 1 har en længde af 6 måneder eller derover, bortfalder retten til feriegodtgørelse for ferie optjent i det pågældende samt de forudgående optjeningsår, bortset fra eventuel ferie, der er opsparet/overført fra tidligere ferieår i henhold til reglerne herom eller de tilsvarende bestemmelser i tidligere ferieaftaler. Særlig feriegodtgørelse, der allerede måtte være udbetalt i fratrædelsesåret inden meddelelsen om afsked, bortfalder dog ikke.

**Stk. 3.** En overenskomstansat på særlige vilkår, der genindtræder i tjenesten efter afskedigelse med ventepenge eller rådighedsløn eller efter afsked begrundet i helbredsbeholdt utjenstydgtighed, har ret til at afholde fuld ferie med løn i det ferieår, der følger efter det ferieår, hvori genindtræden sker.

**Stk. 4.** Ved genindtræden i perioden 1. maj – 31. december har den pågældende herudover i det løbende ferieår ret til ferie med løn i 2,08 dag for hver fulde måned, der på genindtrædelsestidspunktet rester af kalenderåret.

**Stk. 5.** Hvis den pågældende har haft lønnet beskæftigelse i fraværperioden, fradrages den optjente feriegodtgørelse for den pågældende periode i den løn, der udbetales under ferien.

## **7. Særlige feriedage**

**Stk. 1** Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener overenskomstsatte på særlige vilkår 0,42 særlig feriedag med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 dage pr. år. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes særlige feriedage i forhold til ansættelsens længde.

**Stk. 2.** For særlige feriedage gælder reglerne i pkt. 1, 2, 4 og 5 samt IO § 39, stk. 5c, 5d og 5g med de fravigelser, der følger af stk. 3 - 9.

**Stk. 3.** Medarbejderen er pålagt afvikling af 1 særlig feriedag 24. december.

**Stk. 4.** Tidspunktet for afvikling af øvrige særlige feriedage ud over den 24. december i det pågældende ferieår fastlægges ved aftale mellem enheden og medarbejderen. Afvikling sker i overensstemmelse med medarbejderens ønsker i det omfang, det er foreneligt med tjenesten. Medarbejderen skal give varsel om afviklingen så tidligt som muligt.

**Stk. 5.** Afvikling kan ske samlet, enkeltvis og som brøkdeler af dage.

**Stk. 6.** Enheden og medarbejderen kan aftale, at særlige feriedage, som ikke er afviklet ved ferieårets udløb, kan overføres til afvikling i et senere ferieår.

**Stk. 7.** Indgås der ikke aftale i henhold til stk. 6. godtgøres tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen ved ferieårets udløb, jf. stk. 9.

**Stk. 8.** Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen, jf. stk. 9.

**Stk. 9.** Kontant godtgørelse for særlige feriedage udgør 1/2 pct. pr. dag af de løndele, der indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden.

## **8. Ikrafttrædelse og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

## § 41. Søgnehelligdagsbetaling

IO – gælder ikke i Post Danmark

## Kap. IX. Organisations- og legitimationsforhold

### § 42. Legitimation for faglærte medarbejdere

**Stk. 1** Faglærte medarbejdere har gennemført en godkendt faglig uddannelse og har modtaget bevis herfor, eller er af Dansk Industri og forbundene anerkendt som faglærte i henhold til reglerne herom i Lærlingebestemmelserne.

**Stk. 2.** Et medlemsbevis til et forbund anerkendes som legitimation for, at indehaveren har tilknytning til nærværende overenskomstområde. Ethvert forbund er forpligtet til i ethvert medlemsbevis at anføre oplysning om indehaverens fagbetegnelse eller, hvis den pågældende har en faglig betonet uddannelse, omfanget af den uddannelse, som indehaveren har gennemgået.

*Anm.*

*Det erkendes, at fagorganisationerne ikke kan påtage sig nogen forpligtelse over for udlændinge, der overføres til den pågældende organisation fra en beslægtet udenlandsk organisation.*

**Stk. 3** I hvert enkelt tilfælde, hvor en af parterne efter fornøden undersøgelse skønner, at legitimationsbestemmelserne for faglærte medarbejdere misligholdes, har denne påtaleret over for den anden part. Denne part er derefter sammen med den modstående organisation forpligtet til at yde sin fulde medvirken til sagens undersøgelse og en tilfredsstillende ordning, eventuelt gennem fagretlig behandling.

### § 43. Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer

IO – gælder ikke i Post Danmark

#### **Lokalaftale nr. 16 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer**

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst § 43.

Der er enighed om mellem parterne at protokollat af 2. december 2004 mellem Post Danmark og hhv. Fagligt Fælles Forbund (3F) og HK/Post & Kommunikation fortsat er gældende, for følgende overenskomster indgået i Post Danmark:

- Overenskomst mellem Post Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark for arbejdsledere og specialister m.fl.
- Overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation for chefer og ledere

Ovennævnte overenskomster har status af særlige lokalaftaler jf. protokollat dateret 1. december 2004 mellem Dansk Industri/Post Danmark A/S og CO-Industri. Hver af parterne kan opsige den enkelte særlige lokalaftale skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. marts dog tidligst til den 1. marts 2007.

I tilslutning til de 2 nævnte lederoverenskomster er parterne enige om at respektere de bestemmelser, der gælder ifølge lederaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation for medlemmer af sidstnævnte, såfremt de anses for at være ledere.

#### **Ikrafttræden og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomststudløb.

## **Kap. X.**

### **Efter- og videreuddannelse**

#### **§ 44. Uddannelsesplanlægning**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

#### **§ 45. Faglig relevant uddannelse**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

#### **§ 46. Almen kvalificering**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

#### **§ 47. Frihed til anden uddannelse**

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

#### **Lokalaftale nr. 17 Efter- og videreuddannelse**

##### **(Uddannelse)**

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, §§ 44-47.

##### **1. Generelt**

Denne aftale omhandler tjenestefrihed med hel eller delvis løn til uddannelsesformål, herunder faglige kurser.

##### **2. Betingelser**

Post Danmark kan efter ansøgning give en medarbejder tjenestefrihed med hel eller delvis løn til uddannelsesformål, der er af interesse for Post Danmark.

**Stk. 2.** Under samme betingelser som nævnt i Stk. 1. kan Post Danmark helt eller delvis afholde kursusafgifter og eventuelle udgifter til ophold og befordring i overensstemmelse med de for tjenesterejser gældende regler.

**Stk. 3.** Hvis medarbejderen modtager stipendier, legater, midler fra forskningsråd el. lign., skal der ved afførelsen af spørgsmålet om hel eller delvis løn under tjenestefriheden foretages en samlet økonomisk vurdering af medarbejderens forhold i tjenestefrihedsperioden, idet der alene kan ydes løn under tjenestefriheden i det omfang, det er nødvendigt for at dække udgifter for medarbejderen, der er en følge af den pågældende uddannelse, studieophold el.lign.

### **3. Tjenestefrihed**

Tjenestefrihed i henhold til denne aftale, der ydes med løn svarende til mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse, medregnes fuldt ud i lønancienniteten. Tjenestefrihed der ydes med løn, svarende til mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, medregnes med ½ lønanciennitet.

### **4. Grundsynspunkter vedrørende uddannelseskurser**

Der sker med denne aftale ikke nogen ændring vedrørende deltagelse i blandede kurser, dvs. kurser, hvori der foruden rent organisationsmæssige spørgsmål indgår faglige emner.

**Stk. 2.** Det bør tilstræbes, at adgangen til at deltage i de af de berørte organisationer arrangerede kurser lettes mest muligt.

### **5. Kurser, som kommer i betragtning.**

Den kursusvirksomhed, som kommer i betragtning, vil kunne omfatte:

Egentlige uddannelseskurser af følgende typer:

- a) Grunduddannelse for personalegruppen, som er antaget uden forudgående uddannelse eller med en begrænset forudgående uddannelse, med det formål at dygtiggøre til mere kvalificeret arbejde
- b) Efteruddannelse, det vil sige uddannelse, der ligger på samme niveau som en tidligere gennemgået uddannelse og har som mål at bevare denne uddannelses værdi for arbejdet i Post Danmark
- c) Videreuddannelse, det vil sige uddannelse, som er videregående i forhold til en tidligere gennemgået uddannelse og har som mål at forøge denne uddannelses værdi for arbejdet i Post Danmark.

### **Blandede kurser**

**Stk. 2.** Som blandede kurser betragtes kurser arrangeret af organisationerne, hvori der foruden rent organisationsmæssige spørgsmål indgår faglige emner, der har berøring med de forhandlingsretlige forhold eller med samarbejdsudvalgsvirksomheden, og som dermed har uddannelsesmæssig værdi i forskellige relationer. Deltagelse i kursusvirksomhed af en sådan blandet karakter bør ligeledes lettes, og der bør derfor ikke foretages afkortning i løn, selv om det drejer sig om kurser, hvis indhold tillige omfatter forhold af rent organisationsmæssig art.

### **6. Former for støtte**

#### **Tjenestefrihed.**

Til deltagelse i kurser jf. Pkt.5. Stk. 2. vil der efter ansøgning kunne tilstås tjenestefrihed uden lønafkortning til medarbejdere med forventet varig tilknytning til Post Danmark. Hvor ansøgning fremkommer gennem en forhandlingsberettiget organisation, og navnlig når den angår valgte

tillidsrepræsentanter, bør afslag kun meddeles, såfremt vægtige tjenstlige hensyn taler imod deltagelse.

#### **Tilskud.**

**Stk. 2.** Der vil endvidere kunne ydes tilskud til hel eller delvis dækning af rimelige kursusafgifter og udgifter til befordring, der er afholdt i overensstemmelse med de herom for tjenesterejser fastsatte regler.

#### **7. Forhold, som ikke omfattes af ovenstående retningslinier.**

Det bemærkes at ovenstående retningslinier ikke er til hinder for, at Post Danmark som hidtil kan beordre ansatte til at deltage i kurser af speciel karakter, der indgår som led i det normale tjenstlige arbejde. I sådanne tilfælde påhviler det Post Danmark at afholde samtlige udgifter, ligesom eventuelle rejser i den anledning foretages på almindelige tjenesterejsevilkår.

**Stk. 2.** Det bemærkes endvidere, at ovenstående retningslinier ikke medfører nogen ændring i den bestående praksis, hvorefter tjenestefrihed uden lønafkorting kan ydes til deltagelse i de forhandlingsberettigede organisationers kompetente forsamlinger.

#### **Ikrafttræden og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

## **§ 48. Industriens Kompetenceudviklingsfond**

**Stk. 1** Virksomheden betaler årligt 260 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond" med virkning fra 1. april 2008. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

De angivne beløb kan omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

**Stk. 2.** Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 45, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

**Stk. 3.** Virksomheder, som

- a. har uddannelsesudvalg
- b. har mere end 100 ansatte omfattet af Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst,

kan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond".

## **Kap. XI.**

### **Nyoptagne virksomheder**

#### **§ 49. Nyoptagne virksomheder**

**Stk. 1** Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Industri har overenskomst med et eller flere fagforbund inden for CO-området, hvad enten overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale, omfattes, uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst, af Industriens Overenskomst fra tidspunktet for optagelsen.

**Stk. 2.** Der optages snarest efter virksomhedens optagelse i Dansk Industri tilpasningsforhandlinger med det formål at udforme eventuelle lokale aftaler på en sådan måde, at bestående overenskomstforhold ikke forrykkes som helhed.

Lokalaftalerne vil efter overenskomstperiodens udløb være omfattet af § 8, stk. 1.

**Stk. 3.** For nyoptagne virksomheder, der er dækket af tilsvarende overenskomst/aftaler uden for det oprindelige CO-metalområde, gælder dog såvel overenskomstens § 8, stk. 1, som § 8, stk. 6.

**Stk. 4.** Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Industri ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget fagforbund inden for CO-området, omfattes af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet.

**Stk. 5.** Nyoptagne medlemmer af Dansk Industri, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Industriens Overenskomst har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til Industriens Pension efter overenskomstens § 34. Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Industri og CO-industri efter begæring fra Dansk Industri, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomst-mæssige bidrag til Industriens Pension.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DI. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til Industriens Pension.

Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal inden 12 måneder tilpasses således, at den opfylder forudsætningerne i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 4, litra a) og c) –k).

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for Dansk Industris meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i Dansk Industri.

**Stk. 6.** Virksomheder, der nyoptages i Dansk Industri, indrømmes en karenperiode for omfattelse af Industrioverenskomstens pensionsbestemmelser, såfremt den nyoptagne virksomhed:

- a. har en eksisterende pensionsordning
- b. har en eksisterende pensionsordning i et forsikringselskab med opsigelsesbestemmelser.

Karensperioden kan ikke være længere end frigørelsesvarslerne i den bestående ordning, både i forhold til pensionselskabet og i forhold til de omfattede medarbejdere, dog højst 6 måneder. Organisationerne kan forlænge perioden til max. 12 måneder.

Virksomheden skal senest ved eventuelle tilpasningsforhandlinger opsiges en bestående pensionsordning, og virksomheden er efter karensperiodens udløb definitivt omfattet af overenskomstens pensionsbestemmelser.

Såfremt bidraget til den bestående ordning, der ønskes karensperiode for, måtte være lavere end minimumsbidraget til Industriens Pension, indbetales differencen - op til minimumsbidraget - til Industriens Pension.

**Stk. 7.** Nyoptagne medlemmer af Dansk Industri, der forinden indmeldelsen i Dansk Industri ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for Dansk Industris meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i Dansk Industri skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

Ordnningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Industri og CO-industri efter begæring fra Dansk Industri, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

*Anm.*

*For så vidt angår medarbejdernes anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 38, stk. 9.*

## **Kap. XII.**

### **Forhandlingsregler/Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter**

## **§ 50. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter**

**IO** – stk. 1a-f gælder ikke i Post Danmark

### **Stk. 1 Lokale forhandlinger**

- g. Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

### **Stk. 2. Mæglingsmøde**

- a. Kan der ikke opnås enighed ved den lokale forhandling, kan de respektive organisationer begære mægling i sagen.
- b. Mæglingsbegæringen skal være skriftlig og indeholde en kort beskrivelse af uoverensstemmelsen, således at temaet på mæglingsmødet klart fremgår af begæringen. Referatet fra den lokale forhandling skal vedlægges. Organisationerne er enige om, at denne regel kun under særlige omstændigheder vil kunne fraviges.
- c. For så vidt mæglingsmøde er begæret i medfør af bestemmelserne i overenskomstens § 8 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutymer eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 8 angivne opsigelsesfrister, det vil sige senest den sidste hverdag i måneden.
- d. Mæglingsmøde skal så vidt muligt holdes på den virksomhed, hvor uoverensstemmelsen er opstået.
- e. Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1 e, skal være den modstående organisation i hænde senest 30 arbejdsdage efter udarbejdelsen af det afsluttende referat af de lokale forhandlinger. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.
- f. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation. Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
- g. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
- h. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

### **Stk. 3. Organisationsmøde**

- a. Er der ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive organisationer begære sagen videreført ved et organisationsmøde.
- b. Skriftlig begæring herom skal meddeles den modstående organisation senest 10 arbejdsdage efter mæglingsmødets afholdelse.

- c. Organisationsmøderne afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter begæringens modtagelse i den modstående organisation.  
Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.
- d. På organisationsmødet deltager mindst to repræsentanter fra hver af parterne, hvoraf den ene leder forhandlingerne for sin organisation.  
Mæglingsrepræsentanterne i den pågældende sag kan normalt ikke lede forhandlingerne.  
De i sagen direkte implicerede parter har pligt til at deltage i organisationsmødet, medmindre ganske særlige omstændigheder foreligger.  
Plenarmøde skal afholdes, såfremt en af parterne anmoder herom. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

#### **Stk. 4.** Faglig voldgift

- a. Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, og sagen angår forståelsen af en mellem parterne indgået overenskomst eller aftale, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.
- b. Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal senest 10 arbejdsdage efter organisationsmødets afholdelse skriftligt begære afholdelse af faglig voldgift.  
Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale.
- c. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer: 1 formand/opmand og 2 repræsentanter fra hver af parterne.
- d. Organisationerne anmoder i fællesskab en opmand uden for deres kreds om at påtage sig hvervet som formand for voldgiftsretten.  
Opnås der ikke mellem organisationerne enighed om en formand/opmand, skal de snarest anmode Arbejdsretten om at udpege en sådan. I henvendelsen skal det oplyses, hvilke personer der ved forhandlingerne mellem organisationerne har været bragt i forslag.
- e. Retsmøde skal afholdes snarest. Tidspunktet for mødet fastsættes ved forhandling mellem retsformanden og organisationerne.
- f. Klager fremsender til modparten og retsformanden et klageskrift, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Klageskriftet anses for at være rettidigt modtaget, såfremt det er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 arbejdsdage før retsmødet.
- g. Svarkrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarkriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 10 arbejdsdage før retsmødet.

Replik fremsendes til den indklagede organisation og retsformanden og anses for at være rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 5 arbejdsdage før retsmødet. Duplik fremsendes og anses for at være

rettidigt modtaget, såfremt den er den modstående organisation og retsformanden i hænde senest kl. 16.00, 2 arbejdsdage før retsmødet.

Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

Er klageskrift ikke modtaget rettidigt, betragtes sagen som afsluttet og kan ikke rejses igen.

Dog kan sagen genoptages, såfremt klagerne senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender klageskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af svarskrift er herefter senest kl. 16.00, 6 arbejdsdage før retsmødet.

Supplerende processkrifter kan udveksles og skal i så fald være den modstående organisation i hænde senest kl. 16.00, 2 arbejdsdage før retsmødet.

Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Såfremt der på retsmødet fremkommer materiale, som en af parterne – trods protest – ønsker at fremlægge, afgør retsformanden, hvorvidt materialet skal indgå i vurderingen af sagen.

- h. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.
- i. Voldgiftsretten afgør selv alle spørgsmål vedrørende forretningsgang og forretningsorden, som ikke fremgår af nærværende regler.

I afstemning herom deltager formanden, og alle spørgsmål afgøres ved simpelt flertal.

- j. Opnås der ikke under voteringen flertal for en afgørelse, skal retsformanden som opmand alene afgøre sagen i en motiveret kendelse, i hvilken om nødvendigt også spørgsmålet om rettens kompetence afgøres.

Opmanden er i sin kendelse begrænset til at træffe en afgørelse, der ligger inden for de nedlagte påstande og inden for de øvrige retsmedlemmers votering.

#### **Stk. 5.** Forhandlingsmøde

Såfremt en uoverensstemmelse rettidigt er begæret videreført til faglig voldgift eller til Afskedigelsesnævnet i henhold til Hovedaftalens § 4, kan der, når det begæres af den ene part, afholdes et forhandlingsmøde mellem overenskomstparterne. Den part, der begærer forhandlingsmøde, skal samtidig angive, om de lokale parter deltager.

Ved uoverensstemmelser, der har udløst beslutning om udstedelse af strejke- eller lock-outvarsel, skal et begæret forhandlingsmøde afholdes.

Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

#### **Stk. 6.** Organisationsudvalgsmøde

- a. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg.

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af overenskomtparterne.

- b. Såfremt en af overenskomtparterne skønner, at en afgørelse i en lokal uoverensstemmelse vil kunne få principiel betydning for hele overenskomstområdet, kan uoverensstemmelsen begæres behandlet ved et organisationsudvalgsmøde.

Hvis begæringen ikke kan tiltrædes, betragtes henvendelsen som en mæglingsbegæring.

- c. Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

*Anm.*

*Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet Industriens Overenskomst.*

### **Stk. 7. Arbejdsuro**

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af Dansk Industri eller CO-industri omgående optages drøftelser (Konfliktløsningsmøder) mellem overenskomtparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis Dansk Industri eller CO-industri anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen og afholde opfølgingsmøde, så vidt muligt på virksomheden.

Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomstmæssige konflikter, jf. Hovedaftalens bestemmelser herom.

#### **Lokalaftale nr. 18 Behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter m.v.**

Inden for rammerne af Industriens Overenskomst § 50 har Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår aftalt følgende for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter:

Lokalaftalen erstatter 50, stk. 1 a.-f.(IO).

##### **Uoverensstemmelser af faglig karakter**

- § 1, stk. 1      Såfremt der opstår uoverensstemmelser af faglig karakter, skal tvisten søges bilagt ved forhandling lokalt i enheden mellem repræsentanter for den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten og/eller en afdelingsrepræsentant.
- § 1, stk. 2      Mødet skal afholdes inden for en frist af 2 uger efter, der er fremsat anmodning om lokal forhandling. Fristen kan ved aftale mellem parterne forlænges. Hvis en part ikke overholder fristen, kan den anden part forlange sagen forelagt direkte for Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund, jf. § 2.

§ 1, stk. 3	Repræsentanterne ved den lokale forhandling i enheden skal være bemyndiget til at indgå i bindende aftaler.
§ 1, stk. 4	<p>Der udarbejdes et skriftligt mødereferat for forhandlingerne iht. § 1, stk. 1 såfremt en af parterne ønsker det.</p> <p>Mødereferatet, der underskrives med bindende virkning af begge parter, skal indeholde oplysninger om følgende:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- uoverensstemmelsens karakter</li> <li>- hvem der deltog i forhandlingen</li> <li>- hvor og hvornår forhandlingen fandt sted</li> <li>- parternes tilkendegivelser</li> <li>- resultatet af forhandlingen (enighed/uenighed)</li> <li>- parternes underskrift</li> </ul>
§ 2, stk. 1	<p>Såfremt der ikke opnås enighed ved forhandlinger afholdt i henhold til § 1, kan sagen videreføres ved central forhandling mellem ledelsen for Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund. Vedrører uenigheden fortolkning af overenskomsten, skal sagen altid videreføres til central forhandling.</p> <p>Begæring om central forhandling skal være modparten i hænde senest 14 dage efter afslutning af forhandlingerne i enheden. Det centrale forhandlingsudvalgsmøde skal afholdes indenfor en frist af 14 dage efter modtagelse af begæringen.</p>
§ 2, stk. 3	Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne. Referatet skal indeholde de samme oplysninger, som er anført i § 1, stk. 4.
§ 2, stk. 4	Såfremt der ikke opnås enighed ved den centrale forhandling kan sagen videreføres i henhold til Industriens Overenskomst § 50, stk. 2.
<p><b>Ikrafttræden og opsigelse</b> Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens venskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.</p>	

## Kap. XIII. Overenskomstens varighed

### § 51. Overenskomstens varighed

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2007 og er bindende for undertegnede organisationer, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2010.

### Uddrag af lov om arbejdsmiljø

Bilag 1 Uddrag af lov om arbejdsmiljø

#### **Kapitel 9. Hviletid og fridøgn**

##### § 50

Arbejdstiden skal tilrettelægges således, at de ansatte får en hvileperiode på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Stk. 2. Hvileperioden kan nedsættes til 8 timer ved:

1. holdskifte i virksomheder, der arbejder i holddrift, når det ikke er muligt at holde den daglige eller ugentlige hviletid mellem afslutningen af det ene holds arbejde og begyndelsen af det andet holds arbejde, og
2. landbrugsarbejde indtil 30 dage i et kalenderår.

Stk. 3. Lastning og losning, der fortrinsvis udføres af løsarbejdere, samt nødvendige arbejder i tilslutning hertil omfattes ikke af stk. 1 og 2. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler om en mindste hvileperiode, inden de pågældende ansatte atter beskæftiges efter udført overarbejde.

##### § 51

Inden for hver periode på 7 døgn skal de ansatte have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode. Det ugentlige fridøgn skal så vidt muligt falde på søndage og så vidt muligt samtidig for alle, der er ansat i virksomheden.

Stk. 2. Reglen i stk. 1, 2. pkt., gælder ikke for landbrug og gartneri.

Stk. 3. Ved arbejde med pasning af mennesker, dyr og planter samt ved arbejde, der er nødvendigt for at bevare værdier, kan det ugentlige fridøgn udskydes og erstattes af tilsvarende frihed senere, når det er nødvendigt af beskyttelseshensyn eller for at sikre kontinuerlige ydelser eller vedvarende produktion. Arbejdsministeren kan fastsætte nærmere regler herom.

##### § 52

§§ 50 og 51 kan fraviges i nødvendigt omfang, når naturomstændigheder, ulykker, maskinsammenbrud eller lignende uforudsete begivenheder forstyrrer eller har forstyrret den regelmæssige drift af virksomheden. Fravigelsen skal noteres i tilsynsbogen eller anden tilsvarende dokumentation.

##### § 53

For fag og faglige områder eller særlige arbejdsformer, hvor forholdene gør det nødvendigt, kan arbejdsministeren fastsætte regler om

1. den daglige hvileperiode, herunder om nedsættelse af den daglige hvileperiodes længde til 8 timer og om hvileperiodens beliggenhed, og

2. det ugentlige fridøgn, herunder om omlægning af fridøgnet.

#### § 56

I tilfælde af fravigelse efter §§ 50-55 skal der ydes tilsvarende kompenserende hvileperioder eller fridøgn, eller der skal ydes passende beskyttelse, hvis forholdene undtagelsesvis er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperioder eller fridøgn. Arbejdsministeren kan fastsætte, at 1. pkt. ikke gælder for personer i overordnede stillinger.

## Bilag 2

### Retningslinier for etablering af arbejdsfordeling

Bilag 2 Retningslinier for etablering af arbejdsfordeling

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

## **Bilag 3**

### **Aftale om ferieoverførsel**

Bilag 3 Aftale om ferieoverførsel

**IO** – gælder ikke i Post Danmark

## Bilag 4

### Ansættelsesaftale

Bilag 4 Ansættelsesaftale

**IO** – gælder ikke i Post Danmark, se § 37 samt lokalaf tale nr. 20.

## Bilag 5

### Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse

Bilag 5 Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse

**IO** – gælder ikke i Post Danmark

### Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang

Bilag 6 Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang

Nærværende regelsæt træder i kraft 1. januar 1996.

#### Anvendelsesområde

#### § 1.

Protokollatet finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, som påtænkes foretaget af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre:

1. Mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 lønmodtagere.
2. Mindst 10 pct. af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 lønmodtagere.
3. Mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 lønmodtagere.

**Stk. 2.** Ved opgørelse af antallet af afskedigelser efter stk. 1 medregnes andre ophør af ansættelsesforhold, som ikke kan tilregnes lønmodtageren, herunder lønmodtagerens egen opsigelse, når opsigelsen er foranlediget af særlig gunstige fratrædelsesvilkår, forudsat at antallet af afskedigelser efter stk. 1 udgør mindst 5.

**Stk. 3.** Protokollatet finder anvendelse, uanset om beslutningen om foretagelse af afskedigelser af større omfang træffes af arbejdsgiveren eller en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

**Stk. 4.** Protokollatet finder ikke anvendelse på:

1. Afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdsaftaler, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre disse afskedigelser foretages, før disse aftaler er udløbet eller opfyldt.
2. Afskedigelser af besætninger på søgående skibe.

**Stk. 5.** §§ 8 og 11 finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler.

**Stk. 6.** Bestemmelserne i § 6 stk. 2 og i § 7 om pligt til at give Beskæftigelsesregionen meddelelse om påtænkte afskedigelser finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler, medmindre Beskæftigelsesregionen anmoder om meddelelse.

## § 2.

Ved et arbejdssted, jf. §§ 7, 8 og 10, forstås en enhed af arbejdsgiverens virksomhed, hvor en eller flere af virksomhedens lønmodtagere er beskæftiget. Hvor en virksomhed har flere arbejdssteder beliggende i samme kommune, betragtes arbejdsstederne som ét arbejdssted.

## § 3.

Protokollatet ændrer ikke bestående individuelle opsigelsesvarsler, der er fastsat i henhold til lov, individuel aftale eller nærværende overenskomst.

**Stk. 2.** Protokollatet vedrører ikke de arbejdsretlige regler om de lovlige følger af kollektive arbejdskonflikter.

## § 4.

Bekendtgørelse nr. 969 af 21. september 2006 om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal af lønmodtagere i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang finder anvendelse på nærværende overenskomstområde, indtil den afløses af regler fastsat i henhold til lov nr. 414 af 1. juni 1994.

### **Pligt til forhandling m.v.**

## § 5.

Agter en arbejdsgiver at foretage afskedigelser, der er omfattet af § 1, skal arbejdsgiveren så tidligt som muligt indlede forhandlinger med lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Lønmodtagerne eller disses repræsentanter kan under forhandlingerne ledsages af særligt sagkyndige.

**Stk. 2.** Forhandlingerne skal have til formål at nå frem til en aftale om at undgå eller begrænse de påtænkte afskedigelser samt afbøde følgerne af disse ved aktiviteter, der navnlig tager sigte på omplacering eller omskoling af de afskedigede lønmodtagere.

## § 6.

Arbejdsgiveren skal til brug for forhandlingerne efter § 5 give lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget, alle relevante oplysninger af betydning for sagen og give skriftlig meddelelse i det mindste om:

1. Årsagerne til de påtænkte afskedigelser.
2. Antallet af lønmodtagere, der påtænkes afskediget, hvilke relevante kategorier de tilhører, og over hvilket tidsrum det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.
3. Antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, og hvilke kategorier de tilhører.
4. Hvilke kriterier der påtænkes anvendt ved udvælgelsen af de lønmodtagere, der påtænkes afskediget.

5. Hvorvidt der blandt de lønmodtagere, der påtænkes afskediget, er lønmodtagere, der har adgang til afskedigelsesgodtgørelser fastsat ved individuel eller kollektiv aftale, og i givet fald hvordan disse godtgørelser opgøres.

**Stk. 2.** Arbejdsgiveren skal samtidig med den i stk. 1 nævnte skriftlige meddelelse fremsende en genpart af meddelelsen til Beskæftigelsesregionen.

### **Varsling m.v**

## **§ 7.**

Agter arbejdsgiveren efter at have forhandlet i overensstemmelse med reglerne i §§ 5 og 6 fortsat at foretage afskedigelser omfattet af § 1, skal arbejdsgiveren sende Beskæftigelsesregionen skriftlig meddelelse herom. Meddelelsen sendes snarest muligt og senest 21 dage efter, at der er indledt forhandlinger i henhold til § 5.

**Stk. 2.** Meddelelsen i henhold til stk. 1 skal indeholde alle oplysninger af betydning for behandlingen af sagen om de planlagte afskedigelser og om de i § 5 nævnte forhandlinger, navnlig om årsagerne til afskedigelserne, antallet af lønmodtagere, der normalt beskæftiges på virksomheden, samt over hvilken periode det forudses, at afskedigelserne skal finde sted.

**Stk. 3.** Arbejdsgiveren skal snarest muligt og senest 10 dage efter, at meddelelsen i henhold til stk. 1 er afsendt, give Beskæftigelsesregionen underretning om, hvilke personer der vil være omfattet af afskedigelserne. Disse personer skal senest samtidig underrettes.

**Stk. 4.** Arbejdsgiveren skal snarest muligt give Beskæftigelsesregionen underretning om det endelige resultat af de i § 5 nævnte forhandlinger.

**Stk. 5.** Arbejdsgiveren skal samtidig med meddelelserne i henhold til stk. 1 og 4 fremsende genpart heraf til lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter, såfremt sådanne er valgt eller udpeget. Disse kan fremsende deres eventuelle bemærkninger til Beskæftigelsesregionen. Genpart heraf fremsendes til arbejdsgiveren.

## **§ 8.**

Afskedigelser, hvorom der er givet meddelelse efter § 7 stk. 1, får tidligst virkning 30 dage efter, at meddelelsen er sendt til Beskæftigelsesregionen.

**Stk. 2.** Hvor antallet af afskedigelser, der er omfattet af § 1, udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, får disse afskedigelser for medarbejdere, der på opsigelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet i henhold til overenskomstens bestemmelser, tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til Beskæftigelsesregionen.

### **Tavshedspligt**

## **§ 9.**

Lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter og de i § 5 stk. 1 nævnte særlige sagkyndige samt arbejdsgiveren og dennes repræsentant må ikke videregive oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i henhold til nærværende protokollat.

## **Godtgørelse**

## **§ 10.**

En arbejdsgiver, der i forbindelse med afskedigelser omfattet af § 1 undlader at indlede forhandlinger med lønmodtagerne efter § 5 eller undlader at sende meddelelse til Beskæftigelsesregionen efter § 7, skal yde de pågældende lønmodtagere en godtgørelse. Godtgørelsen udgør et beløb, der for den enkelte svarer til

30 dages løn fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen skal trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

**Stk. 2.** Hvor antallet af afskedigelser udgør mindst 50 pct. af antallet af lønmodtagere på et arbejdssted, jf. § 2, og der på arbejdsstedet normalt er beskæftiget mindst 100 lønmodtagere, udgør den i stk. 1 nævnte godtgørelse for den enkelte lønmodtager, der på opsigelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet i henhold til overenskomstens bestemmelser, et beløb, der svarer til 8 ugers løn fra opsigelsestidspunktet. Fra godtgørelsen trækkes den løn, som lønmodtageren har modtaget i en eventuel individuel opsigelsesperiode.

## **Straffebestemmelser**

## **§ 11.**

Ved eventuel idømmelse af bod for virksomheders overtrædelse af bestemmelserne i §§ 5, 6 og 7 skal Arbejdsretten tage udgangspunkt i den ved de almindelige domstole udviklede praksis på området.

**Stk. 2.** Er overtrædelsen begået af et selskab, en forening, en selvejende institution, en fond eller lignende, kan der pålægges den juridiske person som sådan bodsansvar.

**Stk. 3.** Der kan i forbindelse med sager om overtrædelse af aftalens bestemmelser ikke pålægges organisationsansvar.

## **§ 12.**

I sager om overtrædelser af denne aftale kan arbejdsgiveren ikke gøre gældende, at den virksomhed, der har truffet beslutning om afskedigelser i større omfang, ikke har givet arbejdsgiveren den nødvendige information.

København d. 20. februar 1995

For Dansk Industri  
Peter Schlütter

For CO-industri  
Palle Nielsen

## Bilag 7

### Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj

Bilag 7 Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj

**IO** – gælder ikke i Post Danmark

## Bilag 8

### Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

Bilag 8 Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

#### Afsnit A

Mellem overenskomstparterne er der indgået følgende aftale vedrørende behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark:

1. Såvel CO-industri som CO-industris medlemsorganisationer retter omgående henvendelse til Dansk Industri, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter Dansk Industri omgående henvendelse til CO-industri.
2. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter, herunder fra forbundene, kan deltage.
3. Alle relevante baggrundoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.
4. Dansk Industris medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.
5. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entrepris for en DI-medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber DI/CO ligeledes en forhandlingsløsning. Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i DI eller i en anden under DA hørende medlemsorganisation, selv om en konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6. Forbundene forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage. Kopi tilstilles DI.
6. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af DI, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

#### Afsnit B

Overenskomstparterne er enige om, at Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser (Direktivet), for så vidt angår Direktivets artikel 3, stk. 1, andet led, alene finder anvendelse inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT B, pkt. 1, nævnte områder.

Overenskomstparterne er endvidere enige om:

1. at i den udstrækning Industriens Overenskomst dækker områder, som er omfattet af bilaget, optrykt i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 96/71/EF af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser, skal de i Industriens Overenskomst fastsatte regler samt de på den danske virksomhed, hvor den udstationerede udenlandske arbejdstager udfører sit arbejde, gældende lokalaftaler og kutymer overholdes i forhold til de arbejdstagere, der udfører arbejde inden for disse områder i Danmark i forbindelse med levering af tjenesteydelser.
2. at uoverensstemmelser vedrørende arbejds- og ansættelsesvilkår for arbejdstagere, der er udstationeret i Danmark inden for de i nærværende protokollat, AFSNIT B, pkt. 1 nævnte områder, behandles i henhold til nærværende protokollats AFSNIT A og overenskomstens regler for behandling af faglig strid.

København, den 22. marts 1998

## Bilag 9

### Arbejde i Tyskland

Bilag 9 Arbejde i Tyskland

Undertegnede organisationer er enige om, at Industriens Overenskomst ikke finder anvendelse, når medarbejdere udsendes til arbejde i udlandet, herunder Færøerne og Grønland. Der skal dog forud for rejsens påbegyndelse træffes aftale om de i Industriens Overenskomst § 20, stk. 5 nævnte løn- og arbejdsvilkår.

I det omfang en virksomhed måtte være omfattet af den tyske lov om udstationering af udenlandske arbejdstagere i Tyskland (Arbeitnehmer-Entsendegesetz), er der enighed om, at overenskomstens ferieregler, herunder feriegarantiordningen, gælder under arbejde i Tyskland.

København, den 25. august 1997

For Dansk Industri

For CO-industri

Niels Overgaard

Verner Elgaard

## Bilag 10

# Organisationsaftale om implementering af EU- Arbejdstidsdirektiv

Bilag 10 Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv

Grundlaget for denne organisationsaftale er EU-direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden samt dansk lovgivning, herunder specielt arbejdsmiljølovgivningen og ferieloven. Overenskomstparterne er enige om, at nævnte organisationsaftale implementerer ovennævnte direktiv.

Overenskomstparterne forstår ved:

Artikel nr. og titel

### 2.1 Arbejdstid

Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren.

Eks. Rådighedsvagt, der via eksempelvis telefonservice overgår til aktiv tid, betragtes som arbejdstid.

### 2.2 Hviletid

Det tidsrum, som ikke er arbejdstid.

Eks.

Rådighedsvagt uden for arbejdsstedet, der ikke overgår til præsteret arbejde, er hviletid. Rejsetid til og fra et andet arbejdssted end det faste betragtes ikke som hviletid i det omfang den overstiger den ansattes normale daglige rejsetid til arbejdsstedet.

Pauser, der ikke betales af arbejdsgiveren, betragtes som hviletid.

### 2.3 Natperiode

Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra 00.00 til 05.00.

Træffes der ikke lokalaftale herom, er natperioden fra kl. 22.00 til kl. 05.00.

### 2.4 Natarbejder

- a. En medarbejder, der normalt udfører 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden.  
eller,
- b. der udfører natarbejde i mindst 300 timer inden for en periode af 12 måneder.

Eks. 1

En ansat medarbejder, som flyttes til natarbejde, der ikke er fast natarbejde, skal betragtes som natarbejder, når der er udført natarbejde i den i art. 2.4 b. fastlagte periode - og tilbydes lægeundersøgelse, inden medarbejderen har opnået status som natarbejder.

Eks. 2

En nyansat medarbejder, der enten skal arbejde på fast nathold eller ansættes i henhold til en arbejdstidsplan, der gør medarbejderen til natarbejder, skal tilbydes lægeundersøgelse forud for ansættelsen.

## **2.5 Skifteholdsarbejde**

Skifteholdsarbejde er arbejde efter en arbejdstidsplan, hvor der arbejdes i hold, hvor medarbejdere afløser hinanden på de samme arbejdspladser, og hvor den enkelte medarbejder normalt arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

## **2.6 Skifteholdsarbejder**

En medarbejder, som deltager i skifteholdsarbejde, betragtes som skifteholdsarbejder.

## **3. Daglig hviletid**

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Hvor den daglige hviletid nedsættes, udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende hvileperiode. Dette krav opfyldes, såfremt der inden for en periode af 4 måneder har været mindst 11 timers frihed i gennemsnit inden for hvert arbejdsdøgn. Ved beregningen indgår kun arbejdsdøgn.

## **4. Pauser**

Pauselægning aftales lokalt. Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, kan hver af de lokale parter kræve, at der på normale arbejdsdage holdes en pause. Ingen pause kan være af mindre end 10 minutters varighed.

## **5. Ugentlig hviletid**

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 372 af 15. august 1980.

Hvor det ugentlige fridøgn udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende fridøgn. Der kan lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn. Dansk Industri og CO-industri kan jf. bestemmelse herom godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem to fridøgn.

## **6. Maksimal ugentlig arbejdstid**

Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde kan inden for en 4 måneders periode ikke overstige 48 timer.

## **7. Ferie**

Er dækket af den eksisterende ferielov og Industriens Overenskomst.

## **8. Natarbejdets varighed**

Den normale arbejdstid for en natarbejder kan ikke overstige 8 timer pr. arbejdsdøgn i gennemsnit over en periode på 3 måneder.

Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved natarbejde af særligt risikofyldt karakter jf. arbejdsmiljøloven § 57, må arbejdstiden ikke overstige 8 timer pr. 24 timers periode.

### **9. Helbreds kontrol**

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse med natarbejde, således som det er defineret i denne aftale, og derefter inden for regelmæssige tidsrum på mindre end 3 år.

Hvis det er muligt, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

### **10. Garantier i forbindelse med natarbejde**

Er dækket af eksisterende lovgivning.

### **11. Information ved regelmæssig beskæftigelse af natarbejdere**

Det anbefales, at der forberedes mulighed for at opsamle statistiske oplysninger om antal beskæftigede natarbejdere

årligt præsteret timetal for beskæftigede natarbejdere

### **12. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse**

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

### **13. Arbejdsrytme**

Er dækket af arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

### **14. Specifikke bestemmelser**

Medarbejdere, omfattet af andre fællesskabsbestemmelser, der indeholder mere specifikke forskrifter på området, for så vidt angår visse former for beskæftigelse eller erhverv, f.eks. køre- og hviletidsbestemmelserne, omfattes ikke af dette protokollat.

Vedrørende eksempler i organisationsaftalen:

De i aftalen beskrevne eksempler er alene retningsgivende og dermed ikke udtømmende eksempler i forhold til den enkelte artikel.

København, den 20/2 1995

For Dansk Industri    For CO-industri

Gerhard Albrechtsen    Max Bæhring

Hans Skov Christensen    Willy Strube

### Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge

Bilag 11 Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge

DI og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Rådets direktiv 94/33/EF af 22. juni 1994 om beskyttelse af unge på arbejdspladsen. Udgangspunktet er taget i eksisterende regler, herunder især arbejdsmiljølovens bestemmelser om unge under 18 år.

Parterne er enige om følgende bestemmelser:

#### **Art. 1. Formål**

Denne bestemmelse udmøntes i konkrete direktivregler nedenfor, hvorfor særskilt implementering ikke er nødvendig.

#### **Art. 2. Anvendelsesområde**

Der henvises til bestemmelserne om børn og unge under 18 år i de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.

#### **Art. 3. Definitioner**

- a. Ved ung forstås enhver person under 18 år.
- b. Ved barn forstås enhver ung under 15 år, eller enhver ung, der følger den obligatoriske fuldtidsundervisning, der er påbudt ved dansk lov.
- c. Ved 15- til 17-årige forstås enhver ung, der er fyldt 15 år, men endnu ikke 18 år, og som ikke længere er omfattet af den obligatoriske fuldtidsundervisning, som er påbudt ved dansk lov.
- d. Lettere arbejde: Der henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.
- e.+f. Arbejdstid og hviletid: Der henvises til pkt. 2.1 og 2.2 i organisationsaftale om implementering af EU-direktivet om arbejdstid.

#### **Art. 4. Forbud mod børnearbejde**

Stk. 1 Unge, der er fyldt 15 år, kan udføre erhvervsmæssigt arbejde på vilkår, der er fastlagt i dette protokollat.

Stk. 2b Børn, der er fyldt 14 år, kan dog arbejde i en virksomhed som led i en lærlinguddannelse eller praktikordning.

Stk. 2c Børn, der er fyldt 13 år, kan udføre lettere arbejde, jf. de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

#### **Art. 5. Kulturelle og lignende aktiviteter**

Der henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

## **Art. 6. Arbejdsgiverens almindelige forpligtelser**

Stk. 1 Implementeres via lovgivning.

Stk. 2 Unge skal, såfremt deres arbejde vurderes at være omfattet af risiko for deres sikkerhed, fysiske eller psykiske sundhed eller udvikling, sikres en regelmæssig, relevant og gratis undersøgelse og kontrol af deres helbred. Dette uanset arbejdstidens placering. Regelmæssig er i denne forbindelse mindst 1 gang pr. 18 måneder.

## **Art. 7. Unges sårbarhed - arbejdsforbud**

Stk. 1-2 Implementeres via lovgivning.

Stk. 3 Der henvises til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om unges farlige arbejde, hvori lærlinge er undtaget fra visse regler om sikkerhed og sundhed.

## **Art. 8. Arbejdstid**

Stk. 1a Lærlinge, der ikke er fyldt 15 år, må maksimalt arbejde 8 timer om dagen og 40 timer om ugen.

Stk. 1b Om arbejdstiden for børn, der udfører arbejde uden for skoletid, henvises til arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser (især § 59 stk. 1).

Stk. 1c I ferieperioder af mindst 1 uges varighed må arbejdstiden for børn ikke overstige 7 timer pr. dag og 35 timer pr. uge.

Stk. 2 15- til 17-årige, herunder lærlinge må maksimalt arbejde 8 timer pr. dag og 40 timer pr. uge.

Stk. 3 For lærlinge regnes deltagelse i obligatoriske skoleperioder som arbejdstid.

Stk. 4 For unge, som er ansat af flere arbejdsgivere, lægges arbejdstiden sammen i relation til dette protokollat.

Stk. 5 Overenskomstparterne kan tillade, at arbejdstiden er længere for lærlinge og andre unge mellem 15 og 17 år i særlige tilfælde, eller hvis dette af objektive grunde er berettiget.

## **Art. 9. Natarbejde**

Der henvises til arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

## **Art. 10. Hviletid**

Stk. 1 For så vidt angår 15- til 17-årige, henvises til de til enhver tid gældende regler i arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser. Børn skal dog for hver periode på 24 timer have en sammenhængende hvileperiode på mindst 14 timer.

Stk. 2 Unge under 18 år skal inden for en 7 dages periode have en hvileperiode på mindst 2 dage om muligt i sammenhæng. Denne hvileperiode kan nedsættes til 36 timer, hvis det af tekniske eller organisatoriske grunde er berettiget. Hvileperioden omfatter i princippet søndagen.

## **Art. 11. Årlig hvileperiode (Ferie)**

Implementeres via lovgivning.

## **Art. 12. Pauser**

Børn og unge, der ikke er fyldt 18 år, skal have en pause på mindst 30 minutter om muligt sammenhængende, hvis den daglige arbejdstid overstiger 4 1/2 time.

## **Art. 13. 15-17-åriges arbejde i tilfælde af force majeure**

For unge, der er fyldt 15 år, kan der tillades undtagelser fra reglerne om arbejdstid, den daglige hviletid samt pauser, såfremt dette arbejde er midlertidigt, skal udføres omgående, der ikke er voksne medarbejdere til rådighed, og der gives de pågældende tilsvarende kompenserende hvileperioder inden for 3 uger.

**Art. 14. Foranstaltninger**

Overtrædelse af dette protokollat kan behandles i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

**Art. 15. Tilpasning af bilaget**

Implementeres via lovgivning.

**Art. 16. Opretholdelse af beskyttelsesniveauet**

Implementeres via lovgivning.

**Art. 17. Afsluttende bestemmelser**

Protokollatet træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse. Der kan dog ikke rejses fagretlige sager for forhold om overtrædelse af direktivet før efter 2. maj 1995.

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri  
Gerhard Albrechtsen  
Hans Skov Christensen

For CO-industri  
Max Bæhring  
Willy Strube

### Implementering af forældreorlovsdirektivet

Bilag 12 Implementering af forældreorlovsdirektivet

Grundlaget for denne organisationsaftale er Rådets direktiv 96/34/EF af den 3. juni 1996 om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS.

#### § 1. Forældreorlov

Parterne anser direktivets bestemmelser om forældreorlov for implementeret gennem den gældende lovgivning.

#### § 2. Arbejdsfrihed som følge af force majeure

En ansat har ret til arbejdsfrihed som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig. Friheden er uden løn, medmindre andet er aftalt individuelt eller følger af lokalaftaler eller kutyper.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

#### § 3. Pasning/pleje af alvorligt syge nærtstående

I tilknytning til reglerne i bistandslovens kap. 12 a (nu Lov om social service kap. 14) om hjælp i forbindelse med pasning af alvorligt syge i hjemmet m.v. er parterne enige om, at anmodninger om orlov imødekommes i videst muligt omfang over for medarbejdere, der ønsker at pleje nærtstående.

#### § 4. Ikrafttræden

Protokollatet træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse. Der kan dog ikke rejses fagretlige sager for forhold om overtrædelse af direktivet før efter 3. juni 1999.

København, den 22. marts 1998

## Bilag 13

### Retningslinier for anvendelse af arbejdsstudier

Bilag 13 Retningslinier for anvendelse af arbejdsstudier

**IO** – gælder ikke i Post Danmark

## Bilag 14

### **Bilag til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 50**

Bilag 14 Bilag til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 50

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

### Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde

Bilag 15 Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde

Implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

#### § 1. Formål

Direktivets formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde,
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

#### § 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

#### § 3. Definitioner

Ved en deltidsansat forstås overenskomstparterne:

En ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse.

Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

#### **§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling**

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan parterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

#### **§ 5. Muligheder for deltidsarbejde**

I forhold til denne aftales formål, jf. § 1, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er parterne enige om følgende:

Hvis parterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet.
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

#### **§ 6. Afsluttende bestemmelser**

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. januar 2001. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelse af aftalen tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

København, den 22. januar 2000

For Dansk Industri

For CO-industri

## Bilag 16

### Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter

Bilag 16 Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter

**IO** – gælder ikke i Post Danmark.

### Protokollat – Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000 og 2007)

Bilag 17 Protokollat – Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000 og 2007)

Vikarbureauer der ikke er medlem af Dansk Industri:

1. Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst, alt arbejde på en medlemsvirksomhed, der udføres inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde, er derfor omfattet af overenskomsten under forudsætning af, at det udføres af en ansat eller en anden person, der er underlagt medlemsvirksomhedens ledelsesret, f.eks. en vikar, i modsætning til en, der er udsendt af en underentreprenør og undergivet dennes ledelsesret.
2. Dansk Industri tilkendegiver derfor, at Industriens Overenskomst er gældende for de medarbejdere, der af et vikarbureau udsendes til at arbejde på en medlemsvirksomhed inden for IO's faglige gyldighedsområde i den tidsperiode, som vikararbejdet strækker sig over.
3. Begrebet Industriens Overenskomst omfatter også bestående lokalaftaler og kutymer, gældende for de arbejdsfunktioner, vikaren udfører.
4. Medlemsvirksomheden må i sin aftale med vikarbureauet sikre sig, at det har det nødvendige kendskab til de gældende overenskomst- og aftaleforhold.
5. En vikar, der udfører job for et vikarbureau på en medlemsvirksomhed, kan ikke være omfattet af pensionsreglerne i Industriens Overenskomst, såfremt vikarbureauet er medlem af en anden DA-medlemsorganisation og derigennem er omfattet af en overenskomstmæssig pensionsordning.
6. Fagretlige sager vedrørende vikarer rejses mod rekvirentvirksomheden/medlemsvirksomheden.

Vikarbureauer medlem af Dansk Industri:

1. Dansk Industri optager som medlem virksomheder, der er vikarbureauer. Et vikarbureau vil kunne være medlem af forskellige arbejdsgiverorganisationer. Et medlemskab af Dansk Industri kan derfor være begrænset til kun at omfatte de af vikarbureauets kontrakter, der indgås inden for Dansk Industris overenskomstområder.
2. Når vikarbureauet er medlem af Dansk Industri, vil selve ansættelsesaftalen mellem vikaren og vikarbureauet være omfattet af Industriens Overenskomst. Dette gælder selvfølgelig kun ansættelsesforhold inden for medlemsforholdets område. Foregår vikararbejdet på en virksomhed, der er omfattet af Industriens Overenskomst, omfatter dette også de for arbejdsfunktionen bestående lokalaftaler og kutymer.
3. Fagretlige sager rejses mod vikarbureauet.
  - Fagretlige sager kan rejses uden lokalforhandling, såfremt det ikke er muligt at behandle sagen lokalt.

- Dansk Industri skal medvirke til at oplyse sagen, herunder dokumentere påståede lokalaftaler og kutymer på rekvirentvirksomheden.
- Rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant (hvis en sådan er valgt) skal have mulighed for at deltage i den fagretlige behandling.
- Rekvirentvirksomheden, ledelse henholdsvis medarbejdere kan afhøres som vidne i sagen mod vikarbureauet, hvis der er tale om fortolkning af rekvirentvirksomhedens lokalaftaler eller kutymer.

Bemærkninger:

1. Ethvert job for vikarbureauet, omfattet af Industriens Overenskomst, akkumulerer anciennitet efter de i Industriens Overenskomst beskrevne regler.
2. Er vikarbureauet medlem af Dansk Industri, vil ethvert job, uafhængig af om det er på samme eller forskellige virksomheder, akkumulere anciennitet ved ethvert job for vikarbureauet, der ikke er omfattet af anden overenskomst end Industriens Overenskomst, blot akkumuleringen ikke er afbrudt, fordi der er mere end 6 måneder mellem to job. Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.
3. Er vikarbureauet ikke medlem af Dansk Industri, vil der i relation til anciennitet jf. pkt. 1 kun ske akkumulering ved job på samme virksomhed med en afbrydelse på mindre end 6 måneder.
4. Så længe vikaren er ansat hos vikarbureauet, optjener vedkommende alene anciennitet hos vikarbureauet og ikke hos rekvirentvirksomheden.

Såfremt vikarbureauvikaren imidlertid har arbejdet hos rekvirentvirksomheden i mindst 6 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden i følgende tilfælde:

- vikarbejdet på rekvirentvirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på rekvirentvirksomheden og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på rekvirentvirksomheden eller
- vikarbureauvikaren ansættes på rekvirentvirksomheden i direkte forlængelse af vikarbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden der overføres.

Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.

5. Overenskomstparterne Dansk Industri og CO-industri er enige om det naturlige i, at de vikaransatte er medlemmer af samme faglige organisationer som øvrige på rekvirentvirksomheden ansatte tilsvarende arbejdere.
6. CO-industri er enig med Dansk Industri i, at det ikke er hensigtsmæssigt, at vikarer, organiseret i et CO-industri medlemsforbund, skifter fagforening ved kortvarige vikariater.
7. Inden en virksomhed anvender vikarer, underrettes vedkommende tillidsrepræsentant herom.

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri

For CO-industri

Gerhard Albrechtsen  
Hans Skov Christensen

Max Bæhring  
Willy Strube

### EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Bilag 18 EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Overenskomstparterne er enige om

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

#### § 1. Formål

Aftalens formål er

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at fjerne forskelsbehandling
- b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

#### § 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle tidsbegrænsede medarbejdere, som er omfattet af en af de mellem parterne indgåede overenskomster.

Aftalen finder ikke anvendelse for

- a. ansatte, der er under erhvervmæssig grunduddannelse og lærlingeuddannelse eller
- b. personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

#### § 3. Definitioner

I denne aftale forstås ved:

1. ”en person med tidsbegrænset ansættelse”: en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
2. ”en sammenlignelig fastansat”: en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsubegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold,

og som udfører samme eller tilsvarende arbej- de/beskæftigelse, idet der tages hen- syn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sam- menligningen foretages med en fuldtidsan- sat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

#### **§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling**

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i ob- jektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i de mellem parterne gældende overenskomster, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbe- grænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelses- periode er begrundet i objektive forhold.

#### **§ 5. Bestemmelser om misbrug**

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrak- ter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesfor- hold være begrundet i objektive omstændigheder såsom virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

#### **§ 6. Information og beskæftigelsesmuligheder**

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden for at sikre, at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre ansatte inden for overenskomstens område.

Information herom kan meddeles personligt, via den eller de relevante tillidsrepræsen- tanter på virksomheden og/eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksom- heden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tids- begrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan for- bedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

#### **§ 7. Information og høring**

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virk- somheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kol- lektivt overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

I overensstemmelse med de mellem parterne gældende overenskomster, lovgivningen m.v. er arbejdsgiveren forpligtet til at informere om tidsbegrænset ansættelse.

## **§ 8. Afsluttende bestemmelser**

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

# Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78EF af 27. november 2000

Bilag 19 Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78EF af 27. november 2000

DI og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere bestemmelserne om alder og handicap i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000.

Parterne er enige om følgende:

- At de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap. I den udstrækning parternes overenskomster indeholder bestemmelser, som differentierer på grundlag af alder og handicap, er der enighed om, at dette er omfattet af nedennævnte hensyn,
- at organisationsaftalen implementere nævnte direktivs bestemmelser om alder og handicap.

### § 1. Formål

Formålet med denne aftale er, at hindre usaglig forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse på grund af alder eller handicap.

### § 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af de overenskomster, som er indgået mellem DI og CO-industri.

### § 3. Ligebehandling

Parterne er enige om, at der ikke må ske forskelsbehandling af ansatte eller ansøgere på grund af alder eller handicap til ledige stillinger ved ansættelse, afskedigelser, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og ansættelsesvilkår, adgang til erhvervsuddannelse og omskoling, jf. dog §§ 4 og 5.

**Stk. 2.** Parterne er enige i, at der med forskelsbehandling forstås følgende:

- A. Direkte forskelsbehandling: Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af alder eller handicap behandles ringere end en anden bliver, er blevet eller vil blive behandlet i en tilsvarende situation.

- B. Indirekte forskelsbehandling: Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, betingelse eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer med en bestemt alder eller et bestemt handicap ringere end andre personer. Dette gælder dog ikke, hvis den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssigt og nødvendige eller er en nødvendig passende foranstaltning i henhold til principperne i aftalens § 6 med henblik på at afhjælpe ufordelagtige virkninger heraf.
- C. Chikane: Chikane skal betragtes som forskelsbehandling, når en uønsket optræden i relation til en persons alder eller handicap finder sted med det formål eller den virkning at krænke en persons værdighed og skabe et truende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller ubehageligt klima for den pågældende.
- D. Instruks om forskelsbehandling: En instruks om at forskelsbehandle en person på grund af alder eller handicap betragtes som forskelsbehandling.

#### **§ 4. Særligt vedrørende handicap**

Der er mellem parterne enighed om, at der sker tilpasninger til handicappede i rimeligt omfang med henblik på at sikre, at princippet om ligebehandling af handicappede overholdes.

Arbejdsgiveren skal træffe de foranstaltninger, der er hensigtsmæssige i betragtning af de konkrete behov for at give handicappede adgang til beskæftigelse, til at udøve den eller have fremgang i den eller for at give vedkommende adgang til uddannelse, med mindre arbejdsgiveren derved pålægges en uforholdsmæssig stor byrde. Hvis denne byrde i tilstrækkeligt omfang lettes gennem foranstaltninger, der er normale elementer i den danske handicappolitik, anses den ikke for at være uforholdsmæssig stor.

Der kan dog hverken kræves ansættelse, forfremmelse, fortsat ansættelse eller uddannelse af en person, der ikke er kompetent, egnet eller disponibel til at udføre de væsentlige funktioner i forbindelse med den pågældendes stilling eller til at følge en given uddannelse.

#### **§ 5. Særligt vedrørende alder**

Parterne er enige om, at ulige behandling på grund af alder ikke er ulige behandling efter aftalen, hvis der er objektivt og rimeligt begrundet bl.a. ud fra beskæftigelsesmæssige, arbejdsmarkeds-mæssige eller erhvervspolitiske mål, såfremt midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan blandt andet være tale om følgende former for ulige behandling:

- a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser for afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervs-mæssige integration eller at beskytte dem,
- b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs-erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse,

c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

Forskelsbehandling er legitim, hvor den følger af fastsatte aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte. Desuden findes anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke udgør forskelsbehandling på grund af køn, f.eks. arbejdsmarkedspensionsordninger og arbejdsbaserede forsikringer, hvor arbejdsgiveren indbetaler eller foretager hele eller en del af indbetalingerne til ordningen.

## **§ 6. Bevisbyrde**

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

## **§ 7. Fagretlig behandling**

Uoverensstemmelser om ulige behandling som følge af alder og/eller handicap skal behandles efter de sædvanlige fagretlige regler. Det gælder såvel sager anlagt med hjemmel i nærværende aftale som sager med hjemmel i følgeloven jf. nærværende aftales § 8.

## **§ 8. Ikrafttrædelse**

Denne aftale træder i kraft samtidig med ikrafttræden af den følgelov, som forventes vedtaget til implementering af direktivet bestemmelser om alder og handicap. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end dette tidspunkt.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale drøfter parterne - DI og CO-industri - konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

## **§ 9. Afsluttende bemærkninger**

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Denne aftale finder anvendelse med respekt af mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller der træder ændringer i direktivet i kraft om alder og handicap.

København, den 2. oktober 2004

For Dansk Industri For CO-industri

### Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde

Bilag 20 Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale om tele-, distance- og hjemmearbejde.

Parterne er enige om, at nærværende aftale implementerer rammeaftalen om telearbejde indgået den 16. juli 2002 af UNICE, ETUC, UEAPME og CEEP.

Parterne er enige om, at nærværende aftale erstatter tidligere protokollat nr. 10 i Industriens Funktionæroverenskomst.

#### 1. Anvendelsesområde og definitioner

Denne aftale finder anvendelse på tele-, distance- og hjemmearbejde, hvilket vil sige arbejde, der foregår uden for arbejdsgiverens primære eller sekundære forretningssted, og som samtidig ikke falder ind under de bestemmelser, som er fastsat i overenskomsten om ude- og rejsearbejde.

Ved ”telearbejde” forstås der herudover:

Arbejde, der udføres og/eller tilrettelægges under anvendelse af informationsteknologi inden for rammerne af en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, hvor arbejde, som kunne være udført på det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, regelmæssigt udføres et andet sted.

Ved ”distance- og hjemmearbejde” forstås der herudover:

Arbejde der udføres uden for virksomheden, men som lige så godt kunne have været udført, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, uden at der gøres brug af informationsteknologiske hjælpemidler.

#### 2. Frivillighed

Tele-, distance- og hjemmearbejde er frivilligt for arbejdstageren såvel som for den pågældende arbejdsgiver. Tele-, distance- og hjemmearbejde kan være fastsat som en del af arbejdstagerens oprindelige jobbeskrivelse, eller arbejdstageren kan efterfølgende overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde på baggrund af en frivillig ordning.

Aftaler om tele-, distance- og hjemmearbejde indgås skriftligt og under iagttagelse af de til enhver tid gældende regler om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, som er fastsat i overenskomsten.

Det anbefales, at det mellem overenskomstens parter udarbejdede tillæg til ansættelsesaftale anvendes. Samtidig henvises til den mellem overenskomstparterne udarbejdede vejledning herom.

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejde ikke udgør en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan beslutningen om at overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde ændres ved en skriftlig aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren eller ved en lokalaftale. Denne ændring vil kunne medføre en tilbagevenden til at arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, efter anmodning fra arbejdsgiveren eller arbejdstageren. De nærmere vilkår i forbindelse med en sådan tilbagevenden skal fastsættes i den ovenfor omtalte skriftlige aftale og/eller ved en lokalaftale.

Såfremt en arbejdstager afviser at overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde, udgør dette ikke i sig selv en grund til at bringe ansættelsesforholdet til ophør eller ændre vedkommendes arbejdsbetingelser og vilkår.

Tillidsrepræsentant(erne) skal i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser herom holdes bedst muligt orienteret om afskedigelser af tele-, distance- og hjemmemedarbejdere.

### **3. Arbejds- og ansættelsesvilkår**

Medarbejdere, der er ansat til at udføre tele-, distance- eller hjemmearbejde, er i det hele omfattet af nærværende overenskomst samt de relevante lokalaftaler og kutymmer m.v., som måtte være gældende på den virksomhed, hvori de er ansat.

Som en konsekvens heraf skal der i det følgende peges på en række forhold, som er af særlig relevans for medarbejdere, der er ansat til at udføre tele-, distance- eller hjemmearbejde:

#### **Kollektive rettigheder**

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere har de samme kollektive rettigheder som arbejdstagere, der arbejder på det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, hvorfor der ikke må opstilles nogen hindringer for disse medarbejders kommunikation med de på den konkrete virksomhed valgte medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentant(erne), sikkerhedsrepræsentant(erne) m.v.

Således skal det i tele-, distance- eller hjemmemedarbejderens ansættelsesaftale fastlægges, hvilken af arbejdsgiverens eventuelle flere virksomheder medarbejderen er tilknyttet, for at denne kan udøve ovennævnte rettigheder.

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere er både valgbare og har valget ved valg af tillidsrepræsentant(er), sikkerhedsrepræsentant(er) og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer m.v. efter såvel kollektiv overenskomst og/eller praksis som dansk og international lovgivning.

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere skal tælles med i enhver sammenhæng, hvor der i kollektiv overenskomst og/eller praksis samt dansk og international lovgivning er fastsat antalsmæssige tærskler, som en betingelse for at etablere organer med medarbejderrepræsentation.

#### **Fastlæggelse af arbejdstiden**

Arbejdstiden for tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere kan efter aftale fastlægges af enten virksomheden og/eller medarbejderen selv.

I tilfælde hvor medarbejderens arbejdstid fastlægges af virksomheden til udførelse inden for et bestemt tidsrum, finder overenskomstens almindelige regler om arbejdstidens placering, overarbejde m.v., herunder tillægsbetalinger, anvendelse.

I tilfælde hvor medarbejderen selv fastlægger arbejdstidens placering, ydes ingen særskilte genebetalinger, herunder f.eks. overarbejdsbetaling, medmindre virksomheden konkret beordrer arbejdet udført på et bestemt tidspunkt.

### **Varsel i forbindelse med tele-, distance- og hjemmearbejde**

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejde ikke udgør en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan der ved lokalaftale fastlægges et forkortet varsel, der fraviger tele-, distance- og hjemmemedarbejderens gældende individuelle opsigelsesvarsel ved overgang til tele-, distance- og hjemmearbejde. Samme gælder i forbindelse med tilbagevenden til at arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed.

Såfremt vedkommende medarbejder er ansat til at udføre tele-, distance- og hjemmearbejde, kan der ved lokalaftale fastlægges et forkortet varsel, der fraviger vedkommendes gældende individuelle opsigelsesvarsel i forbindelse med en overgang til at udføre arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed.

Sådanne aftalte fravigelser fra opsigelsesvarsler skal anføres i den enkelte medarbejders ansættelsesaftale.

Ovenstående afsnit om forkortet varsel finder anvendelse i forhold til medarbejdere, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, medmindre en ændring af arbejdsstedets placering udgør en væsentlig vilkårsændring.

### **Uddannelse**

Tele-, distance- og hjemmemedarbejdere skal have passende uddannelse i anvendelsen af det udstyr, der stilles til rådighed, og i de særlige forhold, der kendetegner denne form for organisering af arbejdet. Tele-, distance- og hjemmemedarbejderens arbejdsleder samt vedkommendes nærmeste kolleger kan også have brug for undervisning i denne form for arbejde og dets tilrettelæggelse.

Tele-, distance- og hjemmemedarbejdere skal have den samme adgang til uddannelse og de samme muligheder for karriereudvikling som sammenlignelige medarbejdere i arbejdsgiverens virksomhed og er underlagt de samme evalueringspolitikker som disse andre medarbejdere.

### **Møder og information**

Arbejdsgiveren skal sikre, at der træffes foranstaltninger med henblik på at forhindre, at tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere bliver isoleret fra arbejdsfællesskabet i virksomheden, f.eks. ved at give vedkommende mulighed for at mødes regelmæssigt med kolleger samt adgang til information om virksomheden.

#### **4. Udstyr**

Virksomheden kan ikke ensidigt pålægge tele-, distance- og hjemmemedarbejdere udgifter ved etablering og drift samt vedligeholdelse af tele-, distance- og hjemmearbejdspladsen.

De nærmere vilkår i denne sammenhæng skal være fastlagt, før tele-, distance- og hjemmearbejdet påbegyndes, og skal endvidere fremgå af enten medarbejderens ansættelsesaftale eller en særskilt aftale.

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejdet udføres på regelmæssig basis, skal arbejdsgiveren kompensere for eller afholde samtlige omkostninger, der er direkte afledt af arbejdet, herunder særligt omkostninger i forbindelse med kommunikation.

Arbejdsgiveren skal i overensstemmelse med de almindelige erstatningsretlige principper afholde samtlige udgifter, der opstår i forbindelse med beskadigelse af det udstyr og de data, som anvendes af tele-, distance- og hjemmemedarbejderen, samt de heraf eventuelt følgende øvrige tab i økonomisk forstand.

Arbejdsgiveren skal stille passende teknisk brugerstøtte til rådighed for tele-, distance- og hjemmemedarbejderen.

Tele-, distance- og hjemmemedarbejderen skal udvise den fornødne omhu med det udstyr, som vedkommende har fået stillet til rådighed, og må ikke indhente eller udbrede ulovligt materiale via internettet.

#### **5. Databeskyttelse**

Arbejdsgiveren er ansvarlig for at træffe passende foranstaltninger, særlig i forbindelse med software, med henblik på at sikre beskyttelse af de data, som tele-, distance- og hjemmemedarbejderen anvender og behandler i forbindelse med arbejdet.

Arbejdsgiveren skal informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om al relevant lovgivning og om virksomhedens regler om databeskyttelse. Det er tele-, distance- og hjemmemedarbejderens ansvar at efterleve disse regler.

Arbejdsgiveren skal især informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om:

- enhver indskrænkning i forbindelse med anvendelsen af it-udstyr eller redskaber som f.eks. internet, og
- sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse heraf.

#### **6. Privatlivets fred**

Arbejdsgiveren skal respektere tele-, distance- og hjemmemedarbejderens ret til beskyttelse af privatlivets fred.

Såfremt der etableres et overvågningssystem, skal det stå i rimeligt forhold til formålet hermed og indføres i overensstemmelse med Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1108 af 15. december 1992 om arbejde ved skærmterminaler.

## 7. Sikkerhed og sundhed

Arbejdsgiveren er ansvarlig for beskyttelse af tele-, distance- og hjemmemedarbejderens sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsgiveren skal informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om virksomhedens politik angående sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Tele-, distance- og hjemmemedarbejderen har pligt til at følge denne sikkerhedspolitik på korrekt vis.

Med henblik på at sikre, at bestemmelser om sikkerhed og sundhed efterleves, skal arbejdsgiveren, arbejdstagernes repræsentanter og/eller de relevante myndigheder have adgang til tele-, distance- og hjemmemedarbejderens arbejdssted inden for rammerne af national lovgivning og kollektive aftaler. Hvis tele-, distance- og hjemmemedarbejderen arbejder i sit eget hjem, er en sådan adgang betinget af forudgående varsel samt vedkommendes accept. Tele-, distance- og hjemmemedarbejderen har ret til at anmode om kontrolbesøg.

## 8. Ikrafttrædelse

Nærværende protokollat træder i kraft den 16. juli 2005.

Enhver uoverensstemmelse vedrørende forståelsen af protokollatet skal behandles efter de i overenskomsten fastsatte regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

*Anm.: Parterne er enige om, at protokollatet kan fraviges ved lokalaftale i overensstemmelse med bestemmelserne herom i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst. Sådanne aftaler skal, hvad enten de er indgået forud for protokollatets ikrafttræden eller efterfølgende, i det hele respektere protokollatets indhold.*

## Bilag 21

### Bilag til lokalaftale nr. 18 – Frister ved uenighedssager

Bilag 21 Bilag til lokalaftale nr. 18 – Frister ved uenighedssager

#### Frister ved uenighedssager, behandlingen i Post Danmark/Industrien

1.	Efter konstateret lokal uenighed (lokal 1) og udfærdigelse af uenighedsreferat rejses sagen til central (lokal 2) forhandling.	Frist 10 arbejdsdage
2.	Central forhandling skal gennemføres efter modtagelsen af begæringen	Frist 14 arbejdsdage
3.	Mæglingsbegæring	Frist 30 arbejdsdage
4.	Mæglingsmødet afholdes efter modtagelse af begæring	Frist 15 arbejdsdage
5.	Begæring om organisationsmøde	Frist 10 arbejdsdage
6.	Organisationsmøde/ forberedende møde til Afskedigelsesnævnet (AN) afholdes	Frist 15 arbejdsdage
7.	Begæring om faglig voldgift/ (AN)	Frist 10 arbejdsdage
8.	Retsmødet/AN afholdes	Snarest
9.	Klageskrift fremsendes faglig voldgift	20 arbejdsdage før retsmødet
10.	Svarskrift fremsendes faglig voldgift	10 arbejdsdage før retsmødet
11.	Klageskrift fremsendes til AN	7 hverdage efter forberedende Møde til AN
12.	Svarskrift fremsendes til AN	7 arbejdsdage efter modtagelse af klageskrift

## Bilag 22

### Bilag til lokalaf tale nr. 11 om pension

Bilag 22 Bilag til lokalaf tale nr. 11 om pension

#### Protokollat om fremgangsmåden ved konvertering af nye tillæg

Lokalaftalen erstatter IO § 34.

Protokollat mellem Post Danmark og SID om fremgangsmåden i forbindelse med tillæg, der bliver pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet via skyggelønramme i henhold til bilag 3, § 3, stk. 7 i organisationsaftale pr. 1. april 2002 for arbejdsledere og specialister m.fl. og overenskomstansatte på særlige vilkår

1. Varige kvalifikationstillæg og varige funktionstillæg, for funktioner<sup>1</sup>, der er en integreret del af selve stillingsindholdet, der tildeles i forbindelse med overgang til Ny Løn eller senere, bliver pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet via skyggelønramme efter nedenstående retningslinjer.
2. Indplacering i højere skyggelønramme forudsætter, at summen af tillæg, jf. pkt. 1, mindst svarer til forhøjelsen af den pensionsgivende slutløn, jf. dog pkt. 6.
3. Beregningen foretages hver gang på grundlag af den samlede tillægssum i henhold til pkt. 1. Den pensionsgivende slutløn, der tages udgangspunkt ved hver beregning i er:

#### A: Ansatte, hvis basislønsindplacering er uændret siden overgang til ny løn:

Situation ved overgang til Ny Løn	Udgangspunkt for ny skyggelønramme
Ansatte indplaceret i lønramme før overgang til Ny Løn, som <u>ikke</u> har konverteret tillæg	Den pensionsgivende slutløn i lønrammen ved overgangen til Ny Løn
Ansatte indplaceret i lønramme før overgang til Ny Løn, som <u>har</u> konverteret tillæg	Den pensionsgivende slutløn i den skyggelønramme, der blev fastsat i forbindelse med konverteringen
Ansatte, som var omfattet af nyt lønsystem for arbejdsledere og specialister m.fl. før 1. april 2002	Den pensionsgivende slutløn i den skyggelønramme, den pågældende var indplaceret i pr. 31. marts 2002

- 
1. <sup>1</sup> Incl. centralt aftalte funktionstillæg i henhold til organisationsaftalens § 6, stk. 7.2 og 9.2 (nu kørselsdisponenter, jf. protokollat af 21. november 2002) samt 12.2.

**B: Ansatte, hvis basislønsindplacering er ændret efter overgang til Ny Løn:**

Årsag til ændret basislønsindplacering	Udgangspunkt for ny skyggelønramme	
<p>Ansatte, som efter ansøgt ansættelse i anden stilling omfattet af organisationsaftalens § 1, stk. 1, litra b – g, er indplaceret i en basisløngruppe, jf. organisationsaftalens bilag 3, § 6, stk. 1</p> <p>Den lønrammemæssige klassificering efter det hidtidige lønsystem, jf. organisationsaftalens bilag 3, § 3, stk. 11 fastsættes som vist overfor</p>	Den pensionsgivende slutløn i:	
	Løngruppe 1	Lønramme 12
	Løngruppe 2	Lønramme 15
	Løngruppe 3	Lønramme 19
	Løngruppe 4	Lønramme 22
	Løngruppe 5	Lønramme 25
<p>Ansatte, som efter ansøgning ansættes i distributionen på en basisløn svarende til (højst) skalatrin 20, jf. organisationsaftalens § 6, stk. 2</p>	Lønramme 11 (samme skalatrin som basislønnen fastsættes ud fra)	
<p>Ansatte, som efter ansøgning ansættes i distribution/produktion på en basisløn svarende til (højst) skalatrin 22, jf. organisationsaftalens § 6, stk. 2</p>	Lønramme 13 (samme skalatrin som basislønnen fastsættes ud fra)	

4. For ansatte, som er fyldt 60 år, sker indplaceringen i højere skyggelønramme med virkning for beregning af tjenestemandspension først, når der er forløbet 2 år eller mere fra det tidspunkt, tillægget tildeles, dog tidligst 2 år efter den faktiske overgang til Ny Løn.
5. Som skyggelønrammer anvendes ud over de for statens tjenestemænd anvendte lønrammer også de særlige lønrammer 19, 22, og 28. Skalatrinforløbet i de særlige lønrammer fremgår af bilag 1.1. Indplacering i skyggelønrammen følger de samme lønanciennitetsprincipper, som gælder for lønrammesystemet.
6. Hvis en ansats tillægssum, jf. pkt. 3 ikke er tilstrækkeligt til indplacering i skyggelønramme 20 (slutskalatrin 31), men stort nok til indplacering på skalatrin 30, sikres den ansatte en slutindplacering på skalatrin 30, uanset ingen skyggelønramme har skalatrin 30 som sluttrin. Efter 2 år på sluttrinnet i særlig lønramme 19, indplaceres den ansatte på skalatrin 30 i skyggelønramme 21 uden yderligere oprykninger.
7. Lokalt aftalte tillæg ud over det i organisationsaftalens § 6, stk. 15, nævnte minimum, kan aftales frit med henblik på oprunding til en størrelse, der vil medføre indplacering i højere skyggelønramme, når omstændighederne taler for det. Det årlige grundbeløb for tillæg i niveau 1.10.97 skal dog være deleligt med 100.
8. Hvis en ansat tildeles et tillæg, jf. pkt. 1, som ikke er tilstrækkeligt stort til umiddelbar indplacering i højere skyggelønramme, jf. pkt. 2, kan den ansatte vælge, at der i stedet indbetales pensionsbidrag til StK:supplementspension, jf. organisationsaftalens bilag 3, § 4, stk. 2. Tillægget udgår herefter permanent af den samlede tillægssum i henhold til pkt. 3. Hvis den ansatte vælger fortsat at lade tillægget indgå i den samlede tillægssum i henhold til pkt. 3, forhøjes lønancienniteten ved næste indplacering i højere skyggelønramme med samme procentdel af den tid, det "ubrugte" tillæg har været tildelt, som tillægget udgør af forhøjelsen af den pensionsgivende slutløn.
9. Indplacering i højere skyggelønramme kan tidligst ske i forbindelse med den faktiske overgang til Ny Løn.

10. Baggrunden for dette protokollat er, at der er enighed mellem CFU og Finansministeriet om, at tjenestemænd og øvrige medarbejdere med ret til tjenestemandspension i Post Danmark undtages fra den del af "Resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg 2002", der vedrører pensionsforhold for tjenestemandsgupper på nye lønsystemer, jf. aftaleresultatets punkt 38.1 og det hertil knyttede bilag M.

København, den 31 . januar 2003

*(Sign. Palle Juliusen)*

For Post Danmark

*(Sign. Jens Bendtsen)*

For SiD

### Bilag 1.1

Skalatrinsforløb i de særlige lønrammer, jf. protokollatets pkt. 5

Særlig lønramme	Trin 1	Trin 2	Trin 3	Trin 4	Trin 5
19	25	26	27	28	29
22	28	30	32	34	
28	37	39	41		

## Bilag 2

### Protokollat om fremgangsmåden ved konvertering af tillæg

**Protokollat mellem Post Danmark og SID om fremgangsmåden ved konvertering af tillæg til tjenestemandspension i henhold til bilag 3, § 3, stk. 5.1 – 5.2 i organisationsaftale pr. 1. april 2002 for arbejdsledere og specialister m.fl. og overenskomstansatte på særlige vilkår**

- 1) For ansatte indplaceret i lønramme kan tillæg, som udbetales på lønkoderne 2430, 2440, 2450, 2510, 2654 – 2657 og 2880, som en engangsforanstaltning ved overgang til nyt lønsystem konverteres til pensionsmæssig indplacering i højere lønramme efter bindende tilsagn fra medarbejderen.
- 2) For ansatte, som er fyldt 60 år den 1. april 2002 eller som fylder 60 år inden tidspunktet for den konkrete overgang til Ny Løn, foretages konverteringen med virkning for beregning af tjenestemandspension først, når der er forløbet mindst 2 år fra 1. april 2002 hhv. det fyldte 60. år. Indbetaling af supplementspension af tillæg, der i givet fald konverteres ophører ved udgangen af den måned, det bindende tilsagn er afgivet.
- 3) Tillæggene skal have karakter af varige kvalifikationstillæg eller varige tillæg for funktioner, der er en integreret del af selve stillingsindholdet. Vurderingen af tillæggenes karakter foretages af enheden og drøftes efterfølgende i enhedens forhandlingsudvalg.
- 4) Konvertering forudsætter, at summen af tillæg, jf. pkt. 3, mindst svarer til forhøjelsen af den pensionsgivende slutløn. Eventuel restsum (niv.1.10.97) reguleres og udbetales efter gældende regler, inkl. indbetaling af pensionsbidrag til StK:supplementspension. Hvis pensionsbidraget af restsummen udgør mindre end 20 kr. pr. måned, udbetales beløbet til den ansatte.
- 5) Efter konvertering ydes et tillæg, der udgør 92,5 % af forskellen mellem pensionsgivende slutløn i den lønramme, den ansatte aflønnes efter og den pensionsgivende slutløn i den lønramme, den ansatte pensionsmæssigt indplaceres i (skyggelønrammen). Tillægget fastsættes som et årligt grundbeløb i niv. 1.10.97 og reguleres og udbetales efter gældende regler, ekskl. indbetaling af pensionsbidrag til supplementspension. De i pkt. 3 nævnte tillæg bortfalder.
- 6) Som skyggelønrammer anvendes ud over de for statens tjenestemænd anvendte lønrammer også de særlige lønrammer 19, 22, 27, 28, 31 og 32. Skalatrinforløbet i de særlige lønrammer fremgår af bilag 2.1.
- 7) Skalatrinnet i skyggelønrammen fastsættes på grundlag af forskellen mellem slutskala-trinene i hhv. den lønramme, den ansatte aflønnes efter og skyggelønrammen. Oprykning i skyggelønrammen følger oprykningen i lønrammen, indtil sluttrinnet nås, og således at forskellen opretholdes. Skyggelønrammen kan dog ændres i forbindelse med oprykning, når det er nødvendigt for at opretholde skalatrinsforskellen.
- 8) Baggrunden for dette protokollat er, at der er enighed mellem CFU og Finansministeriet om, at tjenestemænd og øvrige medarbejdere med ret til tjenestemandspension i Post Danmark undtages fra den del af "Resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg 2002", der vedrører pensionsforhold for tjenestemandsgupper på nye lønsystemer, jf. aftaleresultatets punkt 38.1 og det hertil knyttede bilag M.
- 9) Dette protokollat erstatter protokollat af 31. januar 2003.

København, den 13. februar 2003

*(Sign. Hans Erik Nielsen)*

**For Post Danmark**

*(Sign. Jens Bendtsen)*

**For SiD**

## Bilag 2.1

Skalatrinsforløb i de særlige lønrammer, jf. protokollatets pkt. 6

<b>Særlig lønramme</b>	<b>Trin 1</b>	<b>Trin 2</b>	<b>Trin 3</b>	<b>Trin 4</b>	<b>Trin 5</b>
<b>19</b>	<b>25</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>28</b>	<b>29</b>
<b>22</b>	<b>28</b>	<b>30</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	
<b>27</b>	<b>34</b>	<b>36</b>	<b>38</b>	<b>40</b>	
<b>28</b>	<b>37</b>	<b>39</b>	<b>41</b>		
<b>31</b>	<b>41</b>	<b>43</b>	<b>45</b>		
<b>32</b>	<b>44</b>	<b>46</b>			

## Bilag 23

### Lokalaftale nr. 21 i Post Danmark – Dækningsområde

Bilag 23 Lokalaftale nr. 21 i Post Danmark – Dækningsområde

#### Dækningsområde

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

#### § 1. Overenskomstens dækningsområde

Denne overenskomst er indgået i henhold til Hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark (DA/LO).

Overenskomsten omfatter løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere beskæftiget i Post Danmark A/S nævnt i stk. 2 med undtagelser nævnt i Stk. 3.

#### Stk. 2. Overenskomsten omfatter nedennævnte

- 1) Tidligere tjenestemænd, der er overenskomstansat på særlige vilkår

#### Stk. 3. Undtaget fra overenskomsten er:

- a) Medarbejdere, der er fyldt 70 år.
- b) Medarbejdere, der er ansat i arbejdsleder- og specialiststillinger m.fl.

Kommentar: Denne overenskomst dækker allerede overenskomstansatte på særlige vilkår indenfor Fagligt Fælles Forbunds forhandlingsområde.

Tilførsel af nye medarbejdere til denne overenskomst kan alene ske i forbindelse med omflytning til andet arbejde for medarbejdere, der allerede er ansat på særlige vilkår i Post Danmark i henhold til enten overenskomsten for Arbejdsledere og specialister m.fl. eller overenskomsten for HK/Post & Kommunikation for overenskomstansatte på særlige vilkår.

#### Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. januar 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

København, den 20. oktober 2006

For Post Danmark A/S

*(Sign. Palle Juliussen)*

Direktør Palle Juliussen

For Fagligt Fælles Forbund

*(Sign. Jens Bendtsen)*

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

### Lokalaftale nr. 22 i Post Danmark – Anciennitet

Bilag 24 Lokalaftale nr. 22 i Post Danmark – Anciennitet

#### Anciennitet

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

#### § 1 Lønanciennitet

Lønancienniteten regnes fra den 1. i en måned og altid i hele måneder. Er indplacering sket efter den 1. i en måned regnes lønancienniteten fra den 1. i den efterfølgende måned.

Der optjenes lønanciennitet i det tidsrum en medarbejder varetager sin stilling, samt i følgende fraværsperioder:

- Ferie
- Sygdom
- Barsels, adoptions- og forældreorlov samt omsorgsdage
- Frihed med løn
- Aftjening af værnepligt og deltagelse i FN-tjeneste
- Borgerligt ombud
- Pasning af alvorligt syge børn og nærtstående, jf. lokalaftale om frihed, herunder barns sygdom og hospitalsindlæggelse
- Børnepasningsorlov, jf. Lov om børnepasningsorlov
- Aftalt efter- og videreuddannelse.

**Stk. 2.** Optjening af lønanciennitet i andre fraværsperioder end de i Stk. 1 nævnte, vil fremgå af den enkelte aftale. Der henvises i øvrigt til særligt skema om anciennitet mv.

**Stk. 3.** Der optjenes fuld lønanciennitet ved deltidsbeskæftigelse med mindst 15 timer pr. uge. Ved ansættelse med mindre end 15 timer pr. uge optjenes ½ lønanciennitet.

#### § 2 Beskæftigelses- og jubilæumsanciennitet

Beskæftigelses- og jubilæumsancienniteten regnes fra ansættelsen i Post Danmark (P&T).

For medarbejder ansat i Post Danmark forud for 1. september 2003 medregnes tillige ansættelse i staten i jubilæumsancienniteten.

**Stk. 2.** Ancienniteten lægges til grund ved opgørelse af opsigelsesvarslernes længde.

Ancienniteten beregnes uafhængigt af beskæftigelsesgrad og aflønningsform.

**Stk. 3.** Frihed med løn medregnes i beskæftigelses- og jubilæumsancienniteten, medens frihed uden løn kun medregnes i fraværsperioder, der medregnes i lønancienniteten, jf. § 1, stk.1 og stk.2.

### **§ 3 Jubilæumsdag**

Som jubilæumsdag regnes den dag, hvor medarbejderen har været ansat i Post Danmark i hhv. 25, 40 eller 50 år.

Medarbejderen har fri med løn på jubilæumsdagen. Såfremt jubilæumsdagen falder på en søn- og helligdag eller under sygdom og ferie, kan fridagen afvikles den førstkommande hverdag.

#### **Jubilæumsgratiale.**

**Stk. 2.** I forbindelse med jubilæet udbetales et jubilæumsgratiale, som brutto udgør 1 måneds løn.

En månedsløn beregnes som grundløn plus faste tillæg på udbetalingstidspunktet som forudsættes at være ultimo jubilæumsmåned. Midlertidige tillæg samt tillæg, der ydes for rådighedsforpligtigelse eller som erstatning for overarbejde, arbejds- eller arbejdstidsbestemte ydelser, indgår ikke.

Ved midlertidige tillæg forstås tidsafgrænsede tillæg som f.eks. projekttillæg.

Arbejdsbestemte tillæg er defineret som truck- og lastbiltillæg.

Funktionsbestemte tillæg som f.eks. afløsertillæg, instruktørtillæg mm. Indgår i beregningen.

**Stk. 3.** Uanset beskæftigelsesgrad kan jubilæumsgratiale ikke udgøre mindre end de til enhver tid gældende satser i staten.

**Stk. 4.** I jubilæumsåret har medarbejderen ret til 5 sammenhængende fridage. Jubilæumsåret regnes fra jubilæumsdagen og 12 måneder frem. Ikke afviklede jubilæumsfridage bortfalder herefter og kan ikke udbetales kontant.

#### **Ikrafttræden og opsigelse**

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

København, den . juni 2007

For Post Danmark A/S

For Fagligt Fælles Forbund

---

Direktør Palle Juliussen

---

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

Skema vedrørende anciennitet mv.

Formål	Optjening af anciennitet			Pension	
	Løn	Beskæftigelse	Jubilæum	Overenskomst-ansatte	Optjening af tjenestemandspensionsalder
Afgrænsede formål	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja <sup>1</sup>
Afgrænsede formål – ægtefæller	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Orlov til børnepasning	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Uddannelse, jf. aftale	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja <sup>2</sup>
Borgerligt ombud	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja
Barsel, adoption og omsorgsdage	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Pasning af alvorligt syge børn og nærtstående	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Frihed til organisationsarbejde	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja <sup>3</sup>
Øvrig frihed uden løn	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Frihed mod betaling	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Værnepligt	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja
Nedsat tjeneste p.g.a sygdom (kun særlige vilkår) <sup>4</sup>	Ja	Ja	Ja		Ja

<sup>1</sup> betinget af at der indbetales pensionsbidrag til Post Danmark

<sup>2</sup> betinget af at der udbetales fuld løn i frihedsperioden

<sup>3</sup> betingelse: at der indbetales pensionsbidrag fra organisationen

<sup>4</sup> Indgår fuldt ud uanset om der ydes hel eller delvis løn (jf. sygecirculæret)

### Lokalaftale nr. 26 i Post Danmark – Seniorordninger og frivillig fratræden

Bilag 25 Lokalaftale nr. 26 i Post Danmark – Seniorordninger og frivillig fratræden

#### Seniorordninger og frivillig fratræden

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Overenskomst.

#### 1. Kriterier for anvendelse af seniorordninger

Seniorordninger kan anvendes når det efter Post Danmarks vurdering vil være muligt og hensigtsmæssigt at etablere en sådan. Seniorordning kan etableres som aftrapning i tid og/eller aftrapning i job/charge. Etablering af seniorordning hviler på frivillighedsprincippet.

Post Danmark har til hensigt i videst mulig omfang at udnytte muligheden for at imødekomme ansøgninger om seniorordninger med aftrapning i tid.

#### Aftrapning i tid - deltid

**Stk. 2.** Medarbejderen, der ansøger om gradvis tilbagetrækning, skal være fyldt 55 år når seniorordningen træder i kraft og have været ansat i de seneste 10 år i Post Danmark. Arbejdstiden skal udgøre mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen.

**Stk. 3.** Overenskomstansatte på særlige vilkår optjener pensionsret i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad. Pensionsbidraget udgør det til enhver tid gældende pensionsdækningsbidrag af differencen mellem den pensionsgivende løn ved den hidtidige beskæftigelsesgrad og den pensionsgivende løn efter nedsættelsen.

#### Aftrapning i job/charge (retræte)

**Stk. 4.** Medarbejderen skal være fyldt 55 år og have været ansat på fuld tid i de seneste 10 år i Post Danmark i en stilling med ledelsesansvar, arbejdsledelse eller en tilsvarende krævende stilling.

**Stk. 5.** Retræteordninger etableres ved at medarbejderen ansøger om overgang til en lavere placeret stilling eller der etableres særlige seniorstillinger.

**Stk. 6.** Der kan, ved overgang til lavere placeret stilling, ydes et personligt ikke-pensionsgivende tillæg, der højst kan udgøre forskellen mellem lønnen ekskl. pensionsbidrag, i den hidtidige stilling og lønnen, ekskl. pensionsbidrag i retrætestillingen på tidspunktet for overgangen.

**Stk. 7.** Tillæg nævnt under Stk. 6. aftrappes over 3 år med 1/3 for hver 12 måneder fra overgang til retrætestillingen, og bortfalder senest ved udgangen af den måned, hvori den ansatte fylder 65 år.

**Stk. 8.** Såfremt der i forbindelse med overgang til retrætestilling indgås aftale om at medarbejderen fratræder efter en periode på højst 7 år og senest ved det fyldte 65. år, aftrappes tillæg nævnt under Stk. 6. over 5 år.

**Stk. 9.** Såfremt retræteordning etableres ved oprettelse af en egentlig seniorstilling sker overgang til den lavere aflønning på én gang.

**Stk. 10.** Overenskomstansatte på særlige vilkår optjener pensionsret efter den hidtidige højere pensionsgivende løn. Pensionsbidraget udgør det til enhver tid gældende pensionsdækningsbidrag af differencen mellem den pensionsgivende løn i den hidtidige stilling og den pensionsgivende løn i retrætestillingen.

For ordningerne nævnt under Stk. 1., gælder, at der skal udarbejdes en individuel aftale med den enkelte medarbejder, der bliver omfattet af en seniorordning. Indgåelse af aftaler om seniorordninger behandles i Omflytningsnævnet.

## **2. Fastholdelse af medarbejdere på 57 år og derover**

Etablering af seniorordning med fastholdelse forudsætter, at medarbejderen er fyldt 57 år.

- Med virkning fra 1. marts 2007 tildeles medarbejdere på 57 – 59 år 2 fastholdelsesfridage med løn i 2007
- Med virkning fra 1. marts 2008 tildeles medarbejdere på 57 – 59 år yderligere 2 fastholdelsesfridage med løn
- Med virkning fra 1. marts 2009 tildeles medarbejdere på 57 – 59 år yderligere 2 fastholdelsesfridage med løn.
- Medarbejdere på 60 år og derover tildeles i alt 20 fastholdelsesfridage med løn pr. år

**Stk. 2.** I det år medarbejderen fylder 60 år optjenes fastholdelsesfridage forholdsmæssigt i de 2 ordninger. Der kan maksimalt optjenes 20 fastholdelsesfridage i kalenderåret.

**Stk. 3.** Fastholdelsesfridagene skal afvikles som hele dage, enkeltvis eller i sammenhæng. Afviklingstidspunktet skal aftales mellem medarbejder og nærmeste leder og skal ske under hensyntagen til tjenestens tarv. Dagene kan ikke forventes afviklet på lørdage og søndage.

**Stk. 4.** Fastholdelsesfridagene kan ikke overføres til det følgende kalenderår. Nærmeste leder og medarbejder har til opgave at planlægge og sikre at afvikling af dagene sker løbende hen over årets 12 måneder.

**Stk. 5.** Med virkning fra 1. januar 2008 kan medarbejdere der søger afsked i første halvdel af et kalenderår, maksimalt afvikle 10 fastholdelsesfridage. Ved afsked i andet halvår af et kalenderår kan der maksimalt afvikles 20 fastholdelsesfridage.

**Stk. 6.** Ikke-afholdte fastholdelsesfridage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Kommentarer: Hvis en medarbejder er uarbejdsdygtig på grund af sygdom ved arbejdstids begyndelse den dag, hvor en planlagt fastholdelsesfridag skal begynde, kan den pågældende vælge at få tildelt en tilsvarende erstatningsdag eller at holde fastholdelsesfridagen som planlagt.

Som udgangspunkt kan en planlagt fastholdelsesfridag i henhold til denne aftale ikke inddrages. Hvis en planlagt fastholdelsesfridag rent undtagelsesvis alligevel bliver inddraget, skal der tildeles medarbejderen en tilsvarende erstatningsfridag med tillæg af 50 %.

Enheden fastsætter tidspunkt for afvikling af erstatningsfridag under hensyn til tjenestens tarv og medarbejderens ønsker. Erstatningsfridage bortfalder ikke ved kalenderårets udløb.

Fastholdelsesfridagene holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

### 3. Kriterier for anvendelse af ordningerne om frivillig fratræden

Frivillige fratrædelsesordninger kan anvendes i de situationer, hvor Post Danmark vurderer, at personalereduktioner er eller forudses at blive nødvendige, og hvor det i den forbindelse vil være hensigtsmæssigt at fremme den frivillige fratræden.

Såfremt ovenstående situation foreligger, følges de for Jobbørsen til enhver tid gældende bestemmelser om, hvornår der er tale om en overtalssituation.

**Stk. 2.** Hvis Post Danmarks ledelse vurderer, at det kan forudses, at personaletilpasninger kan blive nødvendige for at rette op på en skæv aldersfordeling, vil der i særlige tilfælde kunne indgås en aftale om frivillig fratræden.

**Stk. 3.** Ansøgning fra en medarbejder om at komme i betragtning i henhold til denne aftale skal som minimum fremsættes på det tidspunkt, der svarer til medarbejderens almindelige opsigelsesvarsel.

**Stk. 4.** Aftalen om frivillig fratræden gælder for ansatte, der er fyldt 60 år på fratrædelsestidspunktet og som selv søger fratræden på grund af alder senest ved det fyldte 65. år.

### 4. Fratrædelsesordninger for overenskomstansatte på særlige vilkår

Til overenskomstansatte på særlige vilkår kan bevilges en årlig ydelse som supplement til pensionen indtil det fyldte 65 år.

Den supplerende ydelse udgør pr. år følgende:

Skalatrinaflønning	Grundbeløb(niveau 1.10.1997)
skalatrín 1- 20	15.000 kr.
skalatrín 21-39	20.500 kr.
skalatrín 40-53	26.000 kr.

Nye lønsystemer(niveau 1.10.1997)	Grundbeløb(niveau 1.10.1997)
- - 199.999 kr.	15.000 kr.
200.000 - 265.999 kr.	20.500 kr.
266.000 - derover	26.000 kr.

Den løn der skal sættes i relation til beløbsgrænserne i det nye lønsystem, er basisløn, kvalifikationsløn og funktionstillæg.

**Stk. 2.** Til deltidsansatte medarbejdere udbetales den supplerende ydelse forholdsmæssigt.

**Stk. 3.** Den supplerende ydelse reguleres med samme procentsats som tjenestemandspensioner.

**Stk. 4.** Ydelsen udbetales ikke til de efterladte i tilfælde af, at den pågældende afgår ved døden.

**Stk. 5.** Til overenskomstansatte på særlige vilkår nævnt under Stk. 1 kan tillægges 2 års ekstraordinær pensionsalder.

**Stk. 6.** Alternativt til Stk. 1 og Stk. 5. kan overenskomstansatte på særlige vilkår tillægges ekstraordinær pensionsalder, og/eller ydes et fratrædelsesbeløb på følgende måder:

- 2 års ekstraordinær pensionsalder og/eller et fratrædelsesbeløb på op til 6 måneders løn
- 3 års ekstraordinær pensionsalder og/eller et fratrædelsesbeløb på op til 3 måneders løn
- 4 års ekstraordinær pensionsalder.

**Stk. 7.** Fratrædelsesbeløbet under Stk. 6. beregnes på samme måde som løn under sygdom, dog eksklusivt eget og arbejdsgivers pensionsbidrag. Der indbetales ikke eget og arbejdsgivers pensionsbidrag af fratrædelsesbeløbet, ligesom der ikke betales feriepenge eller særlig feriegodtgørelse af fratrædelsesbeløbet.

**Stk. 8.** Der kan maksimalt tillægges ekstraordinær pensionsalder for perioden fra fratrædelsesdatoen til det fyldte 70. år, og ingen overenskomstansat på særlige vilkår kan opnå mere end 37 års pensionsalder.

## 5. Andre forhold

Ansøgninger fra de enkelte medarbejdere om at komme i betragtning i henhold til denne aftales pkt. 1 og 3 behandles i Omflytningsnævnet. Spørgsmål om kombination af de enkelte former for fratrædelsesordninger og spørgsmål om brugen af fratrædelsesordninger i særlige tilfælde afgøres ligeledes i Omflytningsnævnet. Der træffes afgørelse bl.a. på grundlag af forventningerne til de konkrete virkninger af fratrædelsesordningerne.

De enkelte enheder tildeler fastholdelsesfridage i henhold til denne aftales pkt. 2 og uden involvering af Omflytningsnævnet.

## 6. Ikrafttræden og opsigelse

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaf tale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

København, den . juni 2007

For Post Danmark A/S

For Fagligt Fælles Forbund

---

Direktør Palle Juliussen

---

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

### Lokalaftale nr. 27 i Post Danmark – Voksenlærlinge

Bilag 26 Lokalaftale nr. 27 i Post Danmark – Voksenlærlinge

#### Voksenlærlinge

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstsansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst om lærlingebestemmelser med bilag.

#### 1. Målgruppe

Målgruppen for VEUD-uddannelsen er værende medarbejdere inden for Distribution, Centerproduktion og Transport.

**Stk. 2.** Uddannelsen kan tages af medarbejdere, der er fyldt 25 år, har arbejdet mindst 1 år inden for branchen, og som har indgået en uddannelsesaftale med Post Danmark.

**Stk. 3.** Uddannelsen, der har en varighed på 2 år, omfatter dels skoleundervisning i 37 uger, dels praktik på eget eller andet tjenestested i den resterende del af tiden.

#### 2. Løn- og ansættelsesforhold

Medarbejderen bevarer i uddannelsesperioden sine nuværende løn- og ansættelsesforhold, herunder de tillæg m.v. der er knyttet til den hidtidige stilling.

**Stk. 2.** Medarbejderen bibeholder sin hidtidige stilling i uddannelsesperioden og har krav på at vende tilbage til den tidligere stilling. Det samme gælder, hvis medarbejderen vælger at afbryde uddannelsen.

**Stk. 3.** I uddannelsesperioden optjenes lønanciennitet, pensionsanciennitet, jubilæumsanciennitet og beskæftigelsesanciennitet på sædvanlig måde.

**Stk. 4.** Medarbejderen bevarer de samme rettigheder og pligter, som var den pågældende i tjeneste på sit oprindelige tjenestested.

**Stk. 5.** Efter endt uddannelse tildeles voksenlærlinge et kvalifikationstillæg, jf. lokalaftale nr. 5 om supplerende lønsystem.

**Stk. 6.** For alle medarbejdere gælder, at der efter endt uddannelse tages en samtale med den pågældende, hvorunder det vurderes, om der her og nu bør ydes yderligere kvalifikationstillæg som følge af, at medarbejderen allerede har vist, at han/hun anvender den tillærte viden.

**Stk. 7.** Et halvt år efter bestået svendeprøve foretages der en fornyet vurdering i forhold til, om der skal ydes kvalifikationstillæg til den pågældende medarbejder. En sådan vurdering skal baseres på, om den pågældende i praksis demonstrerer, at den tillærte viden anvendes.

### **3. Skoleophold**

For skoleophold gælder, at der efter praktikstedets forudgående godkendelse af befordringsform ydes befordringsgodtgørelse (enten for de faktiske udgifter eller såfremt medarbejderen anvender eget befordringsmiddel efter godkendelse - kilometergodtgørelsen efter den lave sats i staten.) til elever, for hvem nærmeste vej fra bopæl/ indkvarteringssted/ lærested til skole og tilbage udgør mindst 24 km.

Der ydes sædvanlig løn under skoleophold. Post Danmark refunderer desuden under erhvervsskoleophold udgifter til bøger og andet undervisningsmateriale, der ikke udleveres på erhvervsskolen, under forudsætning af fornøden attestations af regningen af erhvervsskolen.

**Stk. 2.** Hvis der er en transporttid til skolen, som overstiger 1 1/4 time hver vej, kan medarbejderen bo på et skolehjem. Post Danmark refunderer medarbejderen den af skolehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet, herunder omkostninger til betaling for kost og logi.

**Stk. 3.** Den godtgørelse/refusion, som praktikstedet yder til medarbejdere til dækning af befordringsudgifter, udgifter til bøger mv. samt til den af en erhvervsskole fastsatte betaling for kost og logi, er skattepligtig. Der skal ikke indeholdes A-skat ved udbetaling, men medarbejderne skal selv medtage refusionerne på deres selvangivelse. For så vidt angår godtgørelse ved benyttelse af eget befordringsmiddel skal der derimod indeholdes A-skat ved udbetalingen.

**Stk. 4.** Der ydes ikke time- og dagpenge eller befordringsgodtgørelse under uddannelse på praktiksted.

**Stk. 5.** Der kan - efter den enkelte medarbejders ønske - ydes befordringsgodtgørelse efter statens lave takst til medarbejdere, der anvender eget befordringsmiddel, når praktikperioden falder udenfor eget tjenestested (postområdet/ postcentret/ transportcentret). Den pågældende medarbejder skal gøres bekendt med reglerne i Ligningsloven, hvorefter der ikke både kan opbæres befordringsgodtgørelse og foretages fradrag for befordring.

#### **Ikrafttræden og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomststudløb.

København, den 20. oktober 2006

For Post Danmark A/S

*(Sign. Palle Juliussen)*

\_\_\_\_\_  
Direktør Palle Juliussen

For Fagligt Fælles Forbund

*(Sign. Jens Bendtsen)*

\_\_\_\_\_  
Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

### Lokalaftale nr. 28 i Post Danmark – konvertering af kørepenge til tillæg

Bilag 27 Lokalaftale nr. 28 i Post Danmark – konvertering af kørepenge til tillæg

#### Konvertering af kørepenge til tillæg

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

#### 1. Kompensationstillæg A

Denne aftale omfatter overenskomstansatte på særlige vilkår, som på tidspunktet for den oprindelige aftales ikrafttræden den 1. marts 1995<sup>1</sup>, var beskæftiget med kørselsopgaver, for hvilke de kunne oppebære kørepenge.

---

<sup>1</sup> Efterfølgende er citeret den aftalte tekst vedr. fastsættelsen af tillægget iht. § 3 i den oprindelige aftale: ”§ 3.

*Til tjenestemænd i fast tjeneste fastsættes størrelsen af det årlige personlige tillæg i 94-niveau som 42/52 af antallet af kørepengetimer på årsbasis i den pågældende tjeneste/tjenesteturnus på tidspunktet for aftalens ikrafttræden ganget med kørepenge-satsen på 7,65 kr. Det således fastsatte tillæg kan forhøjes, jf. stk. 3, til erstatning af bortfaldene kørepenge i forbindelse med tilfældige forlængelser, fejlretning/ekstrakørsel og overarbejde.*

*Stk. 2. For faste afløsere, som kun beskæftiges med kørselsopgaver, fastsættes størrelsen af det årlige personlige tillæg i 94-niveau som et gennemsnit af de personlige tillæg, jf. stk. 1, i de hold/tjenester, hvori de pågældende afløser. Det således fastsatte tillæg kan forhøjes, jf. stk. 3, f.eks. for at tilgodese afløsninger, der udføres ved remplacering.*

*Stk. 3. Den del af puljen, der er til rest efter fastsættelse af tillæg i henhold til stk. 1 og 2, samt beløb vedrørende tillæg under det i stk. 5 fastsatte minimum, anvendes til personlige tillæg til øvrige afløsere samt til forhøjelse af personlige tillæg i henhold til stk. 1 og 2. Fordelingen af restpuljen fastsættes efter drøftelse med de lokale tillidsrepræsentanter, således at alle de i stk. 3 nævnte grupper tilgodeses i overensstemmelse med de lokale forhold. Tillægget fastsættes ens til tjenestemænd på samme hold. Kan der ikke opnås enighed om fordeling af restpuljen, fastsættes størrelsen af tillægget til øvrige afløsere, så det svarer til udbetalte kørepenge i 1994. Hvis restpuljen ikke er tilstrækkelig hertil, fordeles den forholds-mæssigt. Eventuel restpulje herefter anvendes til en ensartet procentuel forhøjelse af samtlige tillæg.*

*Stk. 4. Tillæg fastsat efter stk. 1 - 3 omregnes til årligt grundbeløb i 84-niveau efter følgende formel:*

*Resultatet afrundes til nærmeste 100 kr.”*

*Stk. 5. Tillæg, der fastsættes til mindre end 900 kr. i årligt grundbeløb, kommer ikke til udbetaling.*

## 2. Kompensationstillæg B

Til de medarbejdere, der oppebærer tillæg i henhold til pkt.1 ydes et personligt tillæg af samme størrelse.

## 3. Bortfald af tillæg

Personlige tillæg bortfalder ved permanent overgang til tjeneste, som ikke er omfattet af denne aftale.

**Stk. 2.** Overenskomstansatte på særlige vilkår, hvis personlige tillæg er bortfaldet i medfør af Stk. 1, kan ikke senere igen blive omfattet af aftalen, med mindre der i det konkrete tilfælde på grund af særlige omstændigheder er enighed herom mellem aftalens parter.

### Ikrafttræden og opsigelse

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaf tale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

København, den 20. oktober 2006

For Post Danmark A/S

*(Sign. Palle Juliussen)*

\_\_\_\_\_  
Direktør Palle Juliussen

For Fagligt Fælles Forbund

*(Sign. Jens Bendtsen)*

\_\_\_\_\_  
Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

# Lokalaftale nr. 29 i Post Danmark – Tjenestefrihed til organisationsarbejde

Bilag 28 Lokalaftale nr. 29 i Post Danmark – Tjenestefrihed til organisationsarbejde

## Tjenestefrihed til organisationsformål

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

## 1. Grundsynspunkter

Det bemærkes, at bestemmelse om tjenestens tilrettelæggelse under hensyn til organisationsarbejdet træffes af Post Danmark (enheden) efter forhandling med organisationsrepræsentanten. I øvrigt henledes opmærksomheden på følgende:

1. Et grundsynspunkt for reglerne er, at organisationsarbejde - bortset fra arbejde som tillidsrepræsentant på tjenestestedet - i videst muligt omfang varetages ved omlægning af tjenesten eller ved tjenestebytning, og at nødvendig tjenestefrihed som hovedregel ydes uden løn. Tjenestefrihed uden løn kan enten ydes som fuld tjenestefrihed eller som delvis tjenestefrihed.
2. Et andet grundsynspunkt er, at der som vilkår for medregning af tjenestefrihedsperioden i medarbejderens tjenestemandspensionsalder indbetales et bidrag fra organisationen til bevarelse af pensionsoptjeningen. Indbetalingen sker på Post Danmarks (enhedens) foranledning.
3. Som organisationsarbejde for en forhandlingsberettiget organisation forstås arbejdsopgaver, som varetages i egenskab af organisationsvalgt eller - ansat og i organisationens interesse. Bortset fra virksomhed i samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg er der forhåndsformodning for, at organisationsmæssige interesser er de overvejende ved arbejdsopgaver m.v., som organisationsvalgte og - ansatte varetager i kraft af deres valg til eller ansættelse i den forhandlingsberettigede organisation.
4. Som organisationsvalgt i en forhandlingsberettiget organisation betragtes alene personer, som ifølge organisationens love eller vedtægter beklæder hvervet for en bestemt periode som resultat af en afstemning, således at pågældende for sin virksomhed står til ansvar over for den kompetente forsamling, der foretager valget.
5. Organisationsrepræsentanter, der som tillidsmand er valgt til at varetage organisationsopgaver for personalegrupper ved egen enhed, varetager efter praksis sådan virksomhed som led i det daglige arbejde.

## 2. Vilkår for tjenestefrihed til organisations arbejde

- A Hel eller delvis tjenestefrihed uden løn til varetagelse af hverv som organisationsansat eller som organisationsvalgt i en forhandlingsberettiget organisation kan gives uden tidsbegrænsning. Perioden indgår i beregning af løn- og jubilæumsanciennitet.

- B Som vilkår for medregning af tjenestefrihedsperioden i medarbejderens tjenestemandspensionsalder refunderer organisationen for såvel organisationsansatte som organisationsvalgte for hvert tjenestefrihedsår Post Danmark et beløb svarende til 15 pct. af den årlige pensionsgivende løn, som den pågældende ved tjenestefrihedsårets afslutning ville have oppebåret, såfremt der fortsat var udført tjeneste i oprindelig stilling.

Afgørelsen af, hvorvidt tjenestefrihedsperioden ønskes medregnet i pensionsalderen på de angivne vilkår, meddeles af organisationen til Post Danmark (enheden) senest 6 måneder efter tjenestefrihedens påbegyndelse, og indbetaling af refusionsbeløbet sker efter hvert tjenestefriheds-års afslutning, dog senest i forbindelse med den pågældendes genindtræden i tjenesten, og således at der i tilfælde, hvor den seneste refusionsperiode andrager mindre end 1 år, sker en forholdsmæssig indbetaling.

- C Valgte organisationsrepræsentanter, der ikke har hel tjenestefrihed som nævnt under A, men som varetager organisationsopgaver for personalegrupper uden for eget tjenestested, varetager i videst muligt omfang hvervet ved omlægning af tjenesten eller ved tjenestebytning.

Det påhviler såvel enheden som organisationsrepræsentanten at medvirke til en hensigtsmæssig løsning. Såfremt varetagelsen af hvervet ikke kan ske ved omlægning eller bytning som ovenfor nævnt, kan enheden efter forhandling med organisationsrepræsentanten under hensyntagen til personalegruppens størrelse og geografiske område tillade fravær i indtil 111 timer på årsbasis (svarende til 3 uger) uden lønafkorting.

**Stk. 2.** Der kan ydes gratis tjenestefrihed efter 111 timers reglen til følgende møder:

- Landsbrancheklubbens bestyrelse
- Landsbrancheklubbens årsmøde
- Områderepræsentantskabsmøder
- Delegerede i forbindelse med 3F's kongres (afholdes hvert 3. år)
- Medlemmer af interne udvalg
- Møde for fællestillidsrepræsentanter

**Stk. 2.2** Som en særlig ordning for tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter m. v., der er valgt til at repræsentere hhv. udføre opgaver der omfatter personalegrupper uden for eget tjenestested, gælder reglerne i pkt. C. Reglerne i punkt C kan ikke anvendes for arbejde som tillidsrepræsentant på tjenestestedet.

**Stk. 3.** Ved opgørelse i henhold til foranstående medregnes alt fravær, herunder forhandlingsmøder med Post Danmark og deltagelse i kongresser, delegeretmøder, hovedbestyrelsesmøder, bestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder m.v.

**Stk. 3.2** Til bestyrelsesmedlemmer i kulturfonden for 3F-Post kan der ydes gratis tjenestefrihed i indtil 2 dage årligt til bestyrelsesmøder.

**Stk. 4.** Undtaget fra reglerne under C er tillidsrepræsentanter i det omfang de varetager tillidshvervet på tjenestestedet som led i det daglige arbejde.

**Stk. 5.** Lønafkorting sker med 1/1924 pr. time af den til enhver tid gældende årsløn. Afkorting medfører ikke fradrag ved beregning af løn- og jubilæumsanciennitet eller pensionsalder.

**Stk. 6.** Organisationsvalgte, der har delvis tjenestefrihed efter pkt. A, har også adgang til tjenestefrihed i indtil 111 timer årlig efter pkt. C, men refusion af beløb til pension efter pkt. B forudsættes indbetalt i forhold til den godkendte tjenestetidsnedsættelse.

### 3. 11/12 tjenestefrihed

Der er indgået særlig aftale med Fagligt Fælles Forbund om at der kan tildeles valgte organisationsrepræsentanter tjenestefrihed i 11/12 af året under den forudsætning, at den sidste 1/12 af året (21 arbejdsdage) anvendes i forbindelse med hverv som bisidder ved tjenstlige forhør og som medlem af SU samt udvalg og underudvalg mv. nedsat af Post Danmark.

**Stk. 2.** Hvis de 21 dage eller dele deraf ikke benyttes i forbindelse med disse hverv, skal der betales for friheden, jf. . pkt. 2. 2. Stk. 5.

**Stk. 2.2** Dagene kan ikke anvendes til afvikling af ferie.

### Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007.

Lokalaftalens pkt. 2 B kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af pkt. 2 B, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

Den øvrige del af lokalaftalen er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligst til overenskomstudløb.

København, den 20. oktober 2006

For Post Danmark A/S

For Fagligt Fælles Forbund

*(Sign. Palle Juliussen)*

*(Sign. Jens Bendtsen)*

\_\_\_\_\_  
Direktør Palle Juliussen

\_\_\_\_\_  
Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

### Lokalaftale nr. 30 Kompetenceudvikling

Bilag 29 Lokalaftale nr. 30 Kompetenceudvikling

#### Kompetenceudvikling

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst §§ 44, § 45, stk 1 og §§ 46-47.

Post Danmark tilkendegiver følgende principper for kompetenceudvikling:

Udfordringerne nu og i fremtiden stiller krav til den samlede mængde af kompetencer i Post Danmark, og løbende udvikling af medarbejdernes kompetencer og kvalifikationer er en forudsætning for effektive og attraktive arbejdspladser i Post Danmark. Kompetenceudvikling i Post Danmark skal ses i sammenhæng med den forretningsmæssige udvikling og med de muligheder og udfordringer dette giver.

Både ledelse og medarbejdere har et ansvar for at sikre en kompetenceudvikling, der tilgodeser Post Danmarks behov samt den enkeltes behov og markedsmæssige værdi.

Kompetenceudviklingen i Post Danmark defineres således:

- **Den indsats, der gennemføres målrettet med henblik på at udvikle medarbejdernes faglige og personlige kompetencer i forhold til værende job eller mulige fremtidige jobmuligheder. Kompetenceudvikling kan f.eks. ske igennem træning i jobbet, rotationsordninger, uddannelse/efteruddannelse/kurser, projektdeltagelse m.v.**

Kompetenceudviklingen skal være både strategisk og systematisk. Den skal være strategisk ved, at kompetenceudviklingen har sammenhæng med Post Danmarks mål og opgaver. Den skal være systematisk ved, at arbejdet med kompetenceudvikling er en tilrettelagt og løbende proces. Et led i at være systematisk er at holde tilbagevendende medarbejderudviklingssamtaler.

Som et af indsatsområderne sættes der fokus på almen kvalificering generelt og på de kortuddannedes kompetenceudvikling.

Ved medarbejderudviklingssamtalerne opstilles og følges der op på en individuel udviklingsplan, hvor der er formuleret udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel eller anden orlov. Formålet er at afdække, om der skal iværksættes nødvendig kompetenceudvikling som følge af, at der er sket en udvikling på arbejdspladsen og/eller i stillingen under fraværet.

For at fremme udviklingen i de selvberende team udarbejdes endvidere udviklingsplaner på teamniveau.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanerne gennemføres således, at rammerne og betingelserne for kompetenceudviklingen sikres.

### **Uddannelses- og kompetenceudvalgets rolle**

Uddannelses- og kompetenceudvalget under HSU skal med udgangspunkt i en vurdering af Post Danmarks strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

- Fastlægge principper og retningslinier for kompetenceudviklingsindsatsen i Post Danmark på baggrund af forretningsenhedernes strategiske planer, herunder i nødvendigt omfang drøfte principper for tværgående medarbejderudvikling i virksomheden
- Følge udviklingen med kompetenceudviklingen i Post Danmark på det principielle plan, bl.a. igennem rapportering fra de enkelte forretningsenheder
- Fremme og støtte anvendelsen af AMU for at styrke kompetenceudvikling for kortuddannede, herunder opnåelse af merit
- Drøfte anvendelse af målrettede erhvervsuddannelser med henblik på opnåelse af merit
- Sætte fokus på kompetenceudvikling i forbindelse med større omstillingsaktiviteter
- Evaluere indsatsen en gang årligt i udvalget.

Uddannelses- og kompetenceudvalget administrerer midlerne fra Industriens Kompetenceudviklingsfond efter bestemmelserne i Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond, punkt 5.

### **Samarbejdsudvalgenes rolle**

Behandlingen af den decentrale/enhedsmæssige kompetenceudvikling skal ske i enhedernes samarbejdsudvalg (jfr. SU-aftalen).

Rammerne for den kompetenceudviklingsmæssige indsats fastlægges således:

- Samarbejdsudvalget drøfter en gang årligt principperne for den samlede strategiske og systematiske kompetenceudviklingsindsats i enheden
- Samarbejdsudvalget evaluerer en gang årligt enhedens samlede indsats for kompetenceudviklingen

### **Tidsmæssige forløb**

Tidspunktet for behandlingen i Uddannelses- og kompetenceudvalget og i samarbejdsudvalgene følger styringsprocessen i Post Danmark således, at der er mulighed for at foretage eventuelle budgetmæssige konsekvenser.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

København, den . juni 2007

For Post Danmark A/S

For Fagligt Fælles Forbund

---

Direktør Palle Juliussen

---

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

### Lokalaftale nr. 31 i Post Danmark – Tjenestepligt

Bilag 30 Lokalaftale nr. 31 i Post Danmark – Tjenestepligt

#### Tjenestepligt

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for postarbejdere og overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark, Transport. Lokalaftalen gælder allerede ansatte i Post Danmark, som ansættes i Post Danmark, Transport fra aftalens ikrafttrædelse.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

#### Tjenestepligt

Medarbejderen forpligter sig ved ansættelse i Post Danmark, Transport at erhverve kørekort til lastbil over 3.500 kg (kategori C, stort kørekort) og/eller stort påhængskørekort (kategori E, hængerkort).

Udgiften til teori, køretimer, bøger mm. i forbindelse med erhvervelse af stort kørekort/hængerkort betales af Post Danmark, Transport.

Den medgåede tid til erhvervelse af stort kørekort/hængerkort herunder tid til aflæggelse af teori- og praktiske prøver påhviler medarbejderen selv.

Medarbejderen forpligter sig til at arbejde for Post Danmark, Transport i minimum ½ år efter erhvervelse af stort kørekort/hængerkort.

Hvis medarbejderen afbryder sin arbejdsforpligtigelse i Post Danmark, Transport eller afbryder erhvervelsen af hænger/stort førerbevis af ham/hende tilregnelige årsager, forpligter medarbejderen sig til at udrede et erstatningsbeløb, der svarer til omkostningen, som Post Danmark, Transport har afholdt i forbindelse med medarbejderens erhvervelse af stort kørekort/hængerkort. Erstatningsbeløbet aftrappes til 50% efter 3 måneder.

Som **ikke** tilregnelige årsager regnes f.eks. egen sygdom af alvorlig karakter eller alvorlig sygdom eller død i nærmeste familie. Til nærmeste familie regnes i denne forbindelse medarbejderens ægtefælle/samlever og eventuelle børn.

De nærmere vilkår for tilbagebetaling aftales mellem parterne. Løn er ikke tilbagebetalingspligtig.

### **Ikrafttræden og opsigelse**

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2007 og er bindende for parterne indtil den i henhold til Industrien Overenskomst, § 8, stk. 2, opsiges skriftligt af en af parterne med 3 måneders varsel.

København, den 6. marts 2007

For Post Danmark A/S

*(Sign. Palle Juliussen)*

\_\_\_\_\_  
Direktør Palle Juliussen

For Fagligt Fælles Forbund

*(Sign. Jens Bendtsen)*

\_\_\_\_\_  
Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

For Fagligt Fælles Forbund

*(Sign. Ole Jespersen)*

\_\_\_\_\_  
Forhandlingssekretær Ole Jespersen

### Lokalaftale nr. 32 i Post Danmark – Flexibilitetstillæg

Bilag 31 Lokalaftale nr. 32 i Post Danmark – Flexibilitetstillæg

#### Flexibilitetstillæg

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har indgået nærværende lokalaftale for overenskomstansatte på særlige vilkår.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Overenskomst, § 22 og § 23.

**§ 1** Der ydes til alle overenskomstansatte på særlige vilkår et flexibilitetstillæg, på følgende måde:

Med virkning fra 1. marts 2007 udgør tillægget 1,20 kr. pr. time

Med virkning fra 1. marts 2008 forhøjes tillægget med 1,40 kr. pr. time

Med virkning fra 1. marts 2009 forhøjes tillægget yderligere med 1,40 kr. pr. time

Det samlede tillæg pr. time udgør således:

1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
1,20 kr.	2,60 kr.	4,00 kr.

Flexibilitetstillægget er et ikke pensionsgivende tillæg.

Udover ovenstående forhøjelser i overenskomstperioden, reguleres tillægget ikke.

**§ 2** Tillægget ændrer ikke på de forpligtelser vedrørende forandringer for overenskomstansatte på særlige vilkår, som følger af valg af hhv. model 1 eller model 2.

#### **§ 3 Ikrafttrædelse og opsigelse**

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

København, den . 2007

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

---

Direktør Palle Juliussen

---

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

**Protokollat nr. 1 i Post Danmark – Hovedaftalens § 4**

Bilag 32 Protokollat nr. 1 i Post Danmark – Hovedaftalens §

**Protokollat  
mellem  
Post Danmark A/S  
og  
Fagligt Fælles Forbund**

I tilslutning til den mellem DA og LO indgåede Hovedaftale, som er gældende i Post Danmark A/S fra den 1. oktober 2004 med de i protokollat af 1. december 2004 gældende noter, er der mellem parterne enighed om følgende:

Overenskomstansatte på særlige vilkår er undtaget fra behandling i medfør af DA/LO Hovedaftalens § 4, stk. 3 samt stk. 3 a - f, herunder behandling i Afskedigelsesnævnet.

København, den 20. oktober  
2006

For Post Danmark

*(Sign. Palle Juliussen)*

\_\_\_\_\_  
Direktør Palle Juliussen

For Fagligt Fælles Forbund

*(Sign. Jens Bendtsen)*

\_\_\_\_\_  
Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

## Bilag 33

### Protokollat nr. 2 i Post Danmark – Særlige vilkår

Bilag 33 Protokollat nr. 2 i Post Danmark – Særlige vilkår

#### Protokollat nr. 2

**PROTOKOLLAT  
mellem  
Post Danmark A/S  
og  
Fagligt Fælles Forbund  
om**

**Tillæg til organisationsaftale udarbejdet den 30. september 2001**

Mellem ovennævnte parter er der ved tilpasningsforhandlingerne enighed om, at alle parter anerkender og respekterer, at vedlagte tillæg til organisationsaftaler udarbejdet den 30. september 2001 fortsætter uændret i forhold til eget indhold, herunder vedrørende tillæggets gyldighed og gyldighedsområde.

København, den 20. oktober 2006

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

*(Sign. Palle Juliussen)*

\_\_\_\_\_  
Direktør Palle Juliussen

*(Sign. Jens Bendtsen)*

\_\_\_\_\_  
Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

## **Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006**

### **Tillæg til organisationsaftale udarbejdet den 30. september 2001**

Dette tillæg omhandler tidligere tjenestemænd, der er overgået til overenskomstansættelse på særlige vilkår og supplerer og/eller fraviger følgende §§ eller dele af §§ i Virksomhedsoverenskomst af 20. september 1999 mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel og organisationsaftale af 20. september 1999 mellem Post Danmark og Dansk Postforbund (nu 3F) for arbejdsledere og specialister m.fl.

#### **§ 1. Dækningsområde**

**Stk. 5 pkt. i )** Tidligere tjenestemænd, der er overgået til overenskomst på særlige vilkår er omfattet af virksomhedsoverenskomsten indtil de fylder 70 år.

#### **§ 3. Deltidsbeskæftigelse**

Retten til at ændring i beskæftigelsesgraden sker jf. principperne i Tjenestemandsløven, §§ 12 og 58, så ændring kun kan ske efter medarbejderens samtykke.

#### **§ 4 Lønansvisning**

**stk. 3** Lønudbetaling finder sted forud, således at lønnen er til rådighed den sidste bankdag i måneden forud.

#### **§ 5 Anciennitet**

**Stk. 1.** De tidligere tjenestemænd bevarer deres hidtidige anciennitetsbestemte oprykningdato.

#### **Stk. 5 Beskæftigelses- og jubilæumsanciennitet**

De tidligere tjenestemænd bevarer deres hidtidige tjenesteanciennitet  
Jubilæumsanciennitet optjent forud for overenskomstansættelsen medregnes.

#### **Stk.6. Jubilæumsdag**

Medarbejderens har ret til 5 sammenhængende fridage i jubilæumsåret.

#### **Stk. 7. Jubilæumsgratiale**

Der ydes et jubilæumsgratiale som udgør 1 måneds løn.

En månedsløn beregnes som grundløn plus faste månedlige tillæg på udbetalingstidspunktet, som forudsættes at være ultimo jubilæumsmåned. Midlertidige tillæg samt tillæg, der ydes for en rådighedsforpligtelse eller som erstatning for overarbejde, arbejds- eller arbejdstidsbestemte ydelser, indgår ikke.

Ved midlertidige tillæg forstås tidsafgrænsede tillæg som f.eks. projekttillæg. Arbejdsbestemte tillæg er defineret som truck- og lastbiltillæg.

Funktionsbestemte tillæg som f.eks. afløsertillæg, instruktørtillæg m.v. indgår i beregningen af gratialet.

Gratialeet kan ikke være mindre end statens satser.

### **Efterregulering**

Ved jubilæum i perioden 5. juli 2001 – 31. december 2001 udbetales jubilæumsgratialeet i henhold til protokollatet af 5. juli 2001, forudsat accept af tilbud. Efterregulering i foretages i januar kvartal 2002 på grundlag af den udbetalte løn i jubilæumsmåned.

### **§ 6. Løn**

De tidligere tjenestemænd i lønrammerne 5 – 32 tillægges ved overgang til overenskomstsættelse 1 skalatrin, hvilket samtidig betyder, at slutlønnen vil være 1 skalatrin højere, end den ellers ville have været. Dette indebærer i praksis oprykning til nærmeste højere lønramme (bortset fra lønrammerne 19, 22, 27, 28, 31 og 32, hvor tillæggelse af 1 skalatrin ikke passer med lønrammesystemets opbygning).

Til de tidligere tjenestemænd i lønramme 33 og højere, der ikke jf. bestemmelserne i virksomhedsoverenskomsten overgår til kontraktansættelse, ydes lønforbedringen i form af et pensionsgivende tillæg, svarende til oprykning til næste skalatrin.

### **Nyt. Stk. Nyt lønsystem**

Indplacering i nyt lønsystem sker i perioden 1. april 2002 til 31. marts 2003 efter en nærmere fastlagt plan for en enhed ad gangen.

I takt med overgangen til nyt lønsystem ophæves mulighederne for anvendelse af puljemidler samt tilførsel af nye lønpuljer til tidligere tjenestemænd. Genanvendelige puljemidler reduceres forholdsmæssigt efter principperne for nedskrivning af puljer i forbindelse med indførsel af nye lønsystemer. Nuværende tillægsmidler forudsættes fortsat anvendt i et nyt lønsystem.

Indplacering i nyt lønsystem vil som udgangspunkt ske med en basisløn mindst svarende til den pensionsgivende løn på overgangstidspunktet.

### **Nyt stk. Løngaranti**

Medarbejdere der søger til et andet arbejdsområde, vil blive omfattet af den løngaranti, der er aftalt for det nye område.

De nedenfor beskrevne slutlønninger sikres bevaret ved overgang til nyt lønsystem.

Den enkelte fortsætter efter principperne i skalatrinsforløbet til slutløn efter overgangen til nyt lønsystem.

### **Postbude i distributionen**

Postbude i distributionen, der ved overgang er indplaceret i en lavere lønramme end lønramme 10, sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 10 /skalatrin 19.

Postbude i distributionen i lønramme 10 sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 11/ skalatrin 20.

### **Postbude i kontortjenesten**

Postbude i kontortjenesten i omdelingscentre, servicemedarbejdere i omdelingscentre samt postchauffører, der ved overgangen er indplaceret i en lavere lønramme end lønramme 12, sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 12/skalatrin 21.

Postbude i kontortjenesten i omdelingscentre, i lønramme 12 sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 13/ skalatrin 22.

### **Postcentermedarbejdere og postchauffører**

Postcentermedarbejdere og postchauffører, der ved overgangen er indplaceret i en lavere lønramme end lønramme 12, sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 12/ skalatrin 21.

Postcentermedarbejdere og postchauffører i postcentre i lønramme 12 sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 13/ skalatrin 22.

### **Kontorbetjente i Hovedkontoret og resultatcentre**

Kontorbetjente i Hovedkontoret og resultatcentre i lønramme 12 sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 13/ skalatrin 22.

### **Arbejdsledere og specialister**

For arbejdsledere og specialister, der ved overgang er omfattet af nyt lønsystem, vil tillæggelse af 1 skalatrin få virkning for skyggelønrammeforløbet, og lønforbedringen ydes i form af tillæg af tilsvarende størrelse.

### **§ 10. Ferie**

Ferieaftalens §14 om ferieforhold i forbindelse med pensionering og forudgående sygefravær samt § 15 ferieforhold i forbindelse med genindtræden, er fortsat gældende.

### **§ 12. Sygdom**

**Nyt stk.** Bestemmelserne i Fmst. Cirkulære af 1. september 2001 om "Afsked af tjenestemænd i staten og Folkekirken m.fl. på grund af svagelighed og sygefravær" følges.

### **§ 15 Frihed**

Retten til ekstraordinær tjenestefrihed jf. principperne i Tjenestemandslovens § 58 bevares, hvilket betyder, at tjenestemænd, der er overgået til overenskomst på særlige vilkår, kan søge tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode af mindst 1 måneds varighed.

### **§ 16 Opsigelse**

Opsigelsesvarslene følger Tjenestemandsloven, §§ 27, 28 og 29.

Opsigelse fra Post Danmark og fra medarbejderens side er 3 måneder til udgangen af en måned.

Den pligtige afgangsalder følger Tjenestemandslovens § 29 og er 70 år.

Bestemmelserne i Fmst. Cirk. af 1. september 2001 om "Afsked af tjenestemænd i staten og Folkekirken m.fl. på grund af svagelighed og sygefravær" følges.

### **§ 17 Opsigelsesprocedure**

Ved uansøgt afsked samt ansøgt afsked af helbredsmæssige årsager følges Tjenestemandslovens § 31.

**Stk. 8.** Såfremt tjenestemænd, der er overgået til overenskomstsættelse på særlige vilkår, agtes bortvist som følge af deltagelse i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, arbejds-

vægning eller tilsvarende situation gives advarsel herom til den ansatte senest 24 timer forud for effektueringen af bortvisningen. Med samme frist gives vedkommende organisation meddelelse om advarslen.

## **§ 18 Pension**

Retten til tjenestemandspension bevares i henhold til den til enhver tid gældende Tjenestemandspensionslov.

Efter overgang til overenskomstansættelse sker indbetaling af ATP bidrag for denne gruppe medarbejdere efter de for tjenestemænd gældende bestemmelser (sats C).

Den i § 6 nævnte skalatransoprykning har karakter af en gruppevis omklassificering, og har derfor pensionsvirkning også for medarbejder over 60 år.

Ved overgang til nyt lønsystem indplaceres medarbejderen pensionsmæssigt i en skyggelønramme. Nye kvalifikationstillæg og nye varige funktionstillæg, der er en integreret del af selve stillingsindholdet bliver pensionsgivende via skyggelønrammen. Øvrige varige funktionstillæg, som ikke er en integreret del af selve stillingsindholdet bliver pensionsgivende med en 12 % ordning.

Midlertidige tillæg indgår senest efter et år i pensionsberegningen.

Hidtidige ikke pensionsgivende tillæg som konverteres til pensionsgivende tillæg i forbindelse med overgang til nyt lønsystem, nedskrives med det gældende pensionsbidrag. Det gældende pensionsbidrag til staten udgør 20 %, hvilket er det beløb tillæggene nedskrives med.

Der arbejdes på et system til afløsning af indplacering i skyggelønramme.

Øvrige bestemmelser, der knytter sig til retten til tjenestemandspension opretholdes

Bestemmelserne om tjenestemænd i Lokalaftale om seniorordninger og frivillig fratræden i Post Danmark af 14. januar 2000 er fortsat gældende for tjenestemænd, der er overgået til overenskomstansættelse.

## **§ 19 Efterindtægt**

Bestemmelserne om efterindtægt følger den til enhver tid gældende Tjenestemandspensionslov.

## **§ 20 Gruppeliv**

Ved enhver virksomhedsoverdragelse til datterselskaber og til selskaber udenfor koncernen, samt ved eventuel omdannelse af Post Danmark til aktieselskab bevares også den uopsigelige individuelle ret til tjenestemandspension, herunder at gruppelivsordningen ikke forringes.

## **§ 21 Udgiftsdækkende ydelser**

**Stk. 2** Ved uansøgt forflyttelse følges Fmst. aftale med tilhørende cirkulære af 22. juni 2000 om "Flyttegodtgørelse".

## **Ny § Rådighedsløn**

Udgiften til rådighedsløn og ventepenge for de tidligere tjenestemænd påhviler Post Danmark, hvilket fremgår af lovbemærkningerne til Lov om ændring af Lov om Post Danmark. Såfremt et selskab udenfor koncernen nedlægger en stilling for en overenskomstansat tidligere tjenestemand uden at kunne anvise nogen anden stilling, foretages trinvis tilbagegang til den/de tidlige-

re arbejdsgivere med krav på at få anvist andet arbejde / passende stilling eller alternativt at blive afskediget med rådighedsløn.

Såfremt staten bestemmer sig for at overtage Post Danmarks forpligtelse til udbetaling af rådighedsløn/ventepenge er den tidligere tjenestemand forpligtet til at overtage en anden stilling efter reglerne i Tjenestemandsløven, §§ 12 og 13.

### **Personlige tillæg**

For tjenestemænd, der overgår til overenskomstansættelse, gælder principper svarende til Tjenestemandsløvens § 55 uændret.

### **Model 1**

Den enkelte medarbejder er forpligtet til inden for sit ansættelsesområde at overtage andet arbejde, der efter sit indhold og natur ikke ligger ud over den pågældendes fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger. Såfremt medarbejderen på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage andet arbejde, som den pågældende efter foranstående må påregnes at have forudsætningerne for, følges bestemmelserne i Tjenestemandspensionslovens § 2 (utilregnelighedspension).

Nærmere om procedure for vurdering af medarbejderens fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger er aftalt mellem Post Danmark og SiD og HK/Post & Kommunikation, jf. notat af 24. september 2001.

For medarbejdere, som hidtil har haft lederstillinger, forudsættes det andet arbejdes indhold og natur ikke at afvige væsentligt fra de kvalifikationsmæssige forudsætninger, som den pågældende hidtil har skullet opfylde. Det er indholdet i den lederstilling medarbejderen er ansat i på tidspunktet for overgangen til overenskomstansættelse eller efterfølgende bliver ansat i, der er udgangspunktet for karakteren af det andet arbejde. Der er enighed om, at udgangspunktet for ledere tilknyttet Jobbørsen, er den lederstilling, medarbejderen havde på tidspunktet for overførsel til Jobbørsen.

Den enkelte medarbejders pligt til at tage andet arbejde vil ikke føre til forringelse af lønvilkår bortset fra tillæg (funktionstillæg eller andre arbejdsbestemte tillæg), som ikke er givet på baggrund af selve stillingsindholdet.

Ændringer i arbejdstiden kan finde sted i overensstemmelse med den gældende arbejdstidsaftale.

### **Geografisk afgrænsning Model 1**

Post Danmark vil tilstræbe, at flytning over længere afstande ikke bliver nødvendigt i forbindelse med omflytninger. Post Danmark har tilkendegivet at ville administrere med en geografisk omflytningsgrænse på 40 km.

Der er enighed om, at de 40 km. beregnes fra tjenestestedet på tidspunktet for overgang til overenskomstansættelse, og efterfølgende vil det efter ansøgt forflyttelse være det nye tjenestested, der danner udgangspunkt for en omplacering.

Der er ligeledes enighed om, at tjenestested, for medarbejdere tilknyttet Jobbørsen, som udgangspunkt defineres som det tjenestested, medarbejderen havde på tidspunktet for overførsel til Jobbørsen.

Disse bestemmelser gælder også ved virksomhedsoverdragelser til datterselskaber og til selskaber udenfor koncernen, samt ved eventuel omdannelse af Post Danmark til aktieselskab.

### **Overtagelse af andet arbejde Model 1**

Medarbejdere, der har valgt ansættelse efter model 1, kan fortsat anvises en stilling indenfor hidtidigt arbejdsområde, såfremt muligheden er til stede. Den geografiske omflytningsgrænse på 40 km er også gældende ved anvisning af arbejde indenfor hidtidigt arbejdsområde.

Med anvendelse af skemaet jobfunktioner til beskrivelse af arbejdsstedets fysiske rammer, arbejdets udførelse og organisering er det ikke hensigten af ændre ved reglerne for gennemførelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, som fortsat er gældende.

### **Omflytning til anden passende stilling Model 2**

Omflytning kan ske i henhold til Tjenestemandslovens § 12.

Post Danmark tilkendegiver at virksomheden i forbindelse med omplaceringer i henhold til Tjenestemandslovens § 12 vil basere sig på hidtidig praksis med hensyn til omfang, rækkevidde og beskaffenhed af de ændringer, som en tidligere tjenestemand er forpligtet til at tåle.

Post Danmark vil som led i denne praksis foretage en sammenligning mellem den pågældendes hidtidige stilling og den nye stilling. Der ses i denne forbindelse på ændringer i arbejdsvilkårene og det sted, hvor arbejdet udføres i forhold til de nye arbejdsvilkår og arbejdssted.

Post Danmark tilkendegiver, at virksomheden vil anlægge en saglig vurdering af ovenstående, hvor hensynet til den pågældende medarbejder vejer tungt og tilsiger, at der foretages de mindst mulige indgreb i medarbejderens arbejdsvilkår og at geografiske forflytninger begrænses i mest muligt omfang til tilfælde, hvor arbejdsmangel eller ændringer i virksomhedens organisation og arbejdsform nødvendiggør en flytning af medarbejderen. Det betyder bl.a., at Post Danmark ved behov for geografiske forflytninger vil søge en placering tættest muligt på hidtidigt arbejdssted.

### **NY § Disciplinære forhold**

Disciplinære forhold behandles efter principper svarende til Tjenestemandslovens Kap. 4, således at kompetencefordelingen mellem sanktioner, der i dag tildeles lokalt og centralt bibeholdes, dog med den ændring at der ikke længere kan ikendes bøder, og at der ikke vil blive afholdt tjenstlige forhør.

Ved behandlingen af disciplinære forhold, skal det for at iværksætte disciplinære sanktioner på betryggende vis være fastslået, at der er begået en tjensteforseelse. Grundlaget for at fastslå, om der foreligger en tjensteforseelse, følger retsgrundlaget efter Tjenestemandslovens § 24 bortset fra ikendelse af bøder.

Der etableres et nævn, hvor SiD hhv. HK/Post & Kommunikation er repræsenteret. Nævnet har til formål at behandle påtænkte sanktioner, der iværksættes på centralt hold i form af overførsel til anden stilling hhv. arbejdssted samt degradering og afsked. Endvidere har nævnet mulighed for at behandle ankesager fra medarbejdere, der er ikendt en lokal disciplinærstraf. Anmodningen imødekommes dog kun hvis vedkommendes forhandlingsberettigede organisation anbefaler det.

Ved ikendelse af sanktioner følges proportionalitetsprincippet.

Disse bestemmelser gælder også ved virksomhedsoverdragelser til datterselskaber og til selskaber udenfor koncernen, samt ved eventuel omdannelse af Post Danmark til aktieselskab.

### **NY § Lønforordning**

Tjenestemænd, der overenskomstansættes på særlige vilkår, er tilsikret adgang til lønforskrivning efter regler svarende til Tjenestemandslovens § 57.

### **Ny §. Funktion**

Retten til funktion bortfalder ved overgang til nyt lønsystem.

### **NY § Videreførelse af løn- og ansættelsesvilkår**

Ved enhver fremtidig ændring af Post Danmarks organisations- og/eller ejerforhold og ved enhver fremtidig hel eller delvis virksomhedsoverdragelse fra Post Danmark skal følgende vilkår i henhold til "Aftale mellem Post Danmark og SiD samt HK/Post og Kommunikation" af 30. september 2001 med bilag for overenskomstansatte tidligere statstjenestemænd så vidt muligt videreføres:

- Jubilæumsdage og jubilæumsgratiale, jf. dette tillæg til organisationsaftalens § 5, stk. 6 og stk. 7
- Feriefridage, jf. organisationsaftalen af 20. september 1999, § 11
- Arbejdstidsaftalens pauseregler
- Feriegodtgørelse
- Overarbejdsbetaling
- 12% pension, jf. dette tillæg til organisationsaftalens § 18
- Arbejdsbestemte ydelser
- Arbejdstidsbestemte ydelser (særlige ydelser)
- Ferie
- Omsorgsdage
- Barselsforhold
- Gruppelivsordning

Vilkår og bestemmelser, hvor der henvises til Tjenestemandsløven eller til de for tjenestemænd gældende regler, herunder behandling af disciplinære forhold

- Ferie
- Omsorgsdage
- Barselsforhold
- Gruppelivsordning

**Stk. 2.** Videreførelse af de i stk. 1 nævnte løn- og ansættelsesvilkår sker efter aftale mellem Post Danmark og SiD samt HK/Post og Kommunikation og kan enten ske ved videreførelse eller, hvis dette ikke er muligt, ved omdannelse til andre vilkår af tilsvarende værdi og, hvis omdannelse ikke kan ske som omdannelse til fremtidige løn- og ansættelsesvilkår, ved at der ydes kompensation herfor på anden måde.

Unighed herom afgøres af et af parterne udpeget paritetisk nævn med en af Arbejdsretten udpeget opmand .

### **§ 25. Ikrafttrædelse**

Dette tillæg til organisationsaftalen træder i kraft den 1. januar 2002.

Såfremt der sker ændringer i Tjenestemandsloven, Tjenestemandspensionsloven og aftaler indgået mellem Finansministeriet og CFU, har dette virkning for dette tillæg.

Øvrige vilkår i dette tillæg kan alene ændres ved enighed mellem parterne.

København, den 30. september 2001

*Sign. Helge Israelsen*

---

**For Post Danmark**

*Sign. Jens Bendtsen*

---

**For SiD**

## **Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006**

### **Overtagelse af andet arbejde, 24. september 2001 og 28. november 2003**

#### **Overtagelse af andet arbejde**

Ved omflytning af medarbejdere, efter model 1, er der som supplement til Tjenestemandslovens § 12 og 13 fastsat, at den pågældende medarbejder er forpligtet til at overtage andet arbejde, der efter sit indhold og natur ikke ligger ud over den pågældendes fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger.

Bedømmelsen af en medarbejders fysiske forudsætninger til at overtage andet arbejde foretages af ansættelsesmyndigheden i Post Danmark eller vedkommende datterselskab, hvor den pågældende er ansat.

Der tages som udgangspunkt hensyn til medarbejderens egne ønsker til andet arbejde.

Til bedømmelse af medarbejdernes fysiske forudsætninger kan der indhentes en lægelig vurdering.

Bedømmelsen foretages i forbindelse med anvisning til et konkret job.

Ved vurderingen af medarbejderens fysiske forudsætninger i relation til den konkrete stilling skal indgå en uddybende beskrivelse af stillingens jobfunktioner og ydre forhold.

Den fastlagte procedure i forbindelse med Jobbørsens virke betyder i øvrigt, at jobkonsulenterne fortsat har en central rolle i afdækningen af den enkelte medarbejders fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger.

Organisationernes indflydelse vil fortsat være gennem deres deltagelse i Omflytningsnævnet (Jobbørsen).

Håndteringen af omflytning af medarbejdere efter model 1, der er ansat i et datterselskab eller i et selskab, hvortil medarbejdere er overflyttet efter virksomhedsoverdragelse, sker efter tilsvarende principper, som er omtalt efterfølgende.

#### **1. Anmeldelse af ledig arbejdskraft**

I det efterfølgende er der taget udgangspunkt i en uændret håndtering af overtallige medarbejdere og dermed anmeldelse af ledig arbejdskraft til Jobbørsen, jf. Rammer for gennemførelse af personalereduktioner.

Enhederne kan dog, som det også sker i dag, i forbindelse med organisationsændringer og/eller rationaliseringer, og ad frivillighedens vej tilbyde andet arbejde, forud for anmeldelse af medarbejdere til Jobbørsen. Når det andet arbejde tilbydes indenfor andet fagområde behandles sagen i Omflytningsnævnet.

#### **2. Oplysninger om medarbejdere, der tilknyttes Jobbørsen**

De oplysninger enhederne er bekendt med om medarbejdernes evt. fysiske lidelser (kendte sygdomme, handicap, der kan have indflydelse på fremtidig job) bør fremgå af skemaet "Anmeldelse af ledig arbejdskraft".

I den forbindelse skal der tages hensyn til oplysningspligten om helbredsforhold samt sikres, at oplysningerne er korrekte.

Medarbejderens ansættelsesform skal ligeledes fremgå af skemaet "Anmeldelse af ledig arbejdskraft", hhv. overenskomstansat model 1, overenskomstansat model 2, hvilket har betydning for jobbørsens arbejde med at placere medarbejderne i ledige job.

### 3. Jobkonsulentens rolle

Jobkonsulenterne har en central rolle i at afdække den enkelte medarbejders potentiale både vedrørende fysiske- og kvalifikationsmæssige forudsætninger, hvorfor det specielt for medarbejdere ansat efter model 1 vil være vigtigt at fokusere på dette.

### 4. Konkrete job

Det vil være det konkrete nye job, der skal holdes op imod fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger.

Medarbejdere, der har valgt ansættelse efter model 1, anvises en stilling indenfor hidtidigt arbejdsområde, såfremt muligheden er til stede.

#### Fysiske forudsætninger

I en række tilfælde vil fysiske hindringer være åbenlyse for udførelse af et givent job. Dette vil være kendt i forbindelse med jobkonsulenternes afdækning af medarbejdernes potentiale. Fysisk krævende job anvises ikke til medarbejderen, hvis det på forhånd er erkendt, at medarbejderen ikke har forudsætningerne herfor.

Skemaet "Beskrivelse af jobfunktioner", vedlagt som bilag 1 udarbejdes for stillingsgrupper, hvor de fysiske forudsætninger har betydning for arbejdets udførelse.

Som eksempler på stillingsgrupper, kan nævnes:

- salgsassistenter
- postbude i distribution (pakker, breve, evt. storby og øvrige)
- postbude i centerproduktion
- videokodning

Hvor der ikke umiddelbart er indikationer for, at medarbejderens fysiske forudsætninger er en hindring, vil medarbejderen overgå til oplæring og udførelse af det konkrete job. Der udarbejdes plan for oplæring forinden den påbegyndes. Af hensyn til den bedst mulige omplacering for såvel medarbejder som virksomhed, kan aftales en prøvetid i hvert enkelt tilfælde efter gennemført oplæring.

Hvis der er begrundet tvivl herunder uenighed om medarbejderens fysiske forudsætninger, henvises medarbejderen til læge, for at tilvejebringe en lægeerklæring.

#### Procedure i forbindelse med helbreds vurdering

1. Jobkonsulenten har en central rolle i afdækningen af den enkelte medarbejders fysiske forudsætninger for at kunne placeres i et andet job. Allerede under den første samtale søges medarbejderens egen vurdering klarlagt. Disse oplysninger skal fremgå af referatet af samtalen mellem medarbejderen og jobkonsulenten I de tilfælde, hvor de fysiske hindringer er åbenlyse for udførelse af et givent job, forelægges sagen for Jobbørsledelsen. Hvis det herefter på forhånd erkendes, at medarbejderen ikke har de fysiske forudsætninger, vil anvisning af fysisk krævende job ikke blive foretaget, og medarbejderen orienteres herom ved brev fra Jobbørsen.
2. Ved placering i varigt arbejdskraftbehov skal der foreligge et konkret ledigt job i form af et anmeldt arbejdskraftbehov med jobprofil, arbejdsbeskrivelse e.l., hvori medarbejderen placeres efter forudgående behandling i Omflytningsnævnet.
3. Såfremt den pågældende medarbejder herefter påberåber sig ikke at være i besiddelse af de fysiske forudsætninger for at kunne bestride det pågældende job, skal medarbej-

deren skriftligt underrette Jobbørsen herom. Der anvendes en af Jobbørsen fastsat standard, hvoraf konkret skal fremgå, hvilke helbredsforhold der ligger til grund herfor.

4. Jobbørsen beder herefter skriftligt medarbejderen om at indhente en lægelig vurdering til brug for arbejdsgiveren i henhold til Helbredsoplysningslovens § 2. Der anmodes i denne forbindelse om helbredsoplysninger med det formål at få belyst, om medarbejderen har eller har haft en sygdom – eller symptomer på en sådan – der har væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.
5. På baggrund af den lægelige vurdering tager Jobbørsen stilling til, om placeringen i arbejdskraftbehovet skal fastholdes eller ”opgives”. I Jobbørsens vurderinger vil også indgå, om problemet kan løses ved at stille konkrete hjælpeværktøjer til rådighed (hæve/sænkebord, drejepuder i bil e.l.) eller ved tilpasning af arbejdets organisering. Medarbejderen underrettes skriftligt om resultatet af Jobbørsens vurderinger.

Medarbejderens placering i det pågældende arbejdskraftbehov stilles i bero, medens den lægelige vurdering foregår, og indtil resultatet af Jobbørsens vurderinger foreligger.

#### **Kvalifikationsmæssige forudsætninger**

Bedømmelse af de kvalifikationsmæssige forudsætninger skal ses i sammenhæng med de fysiske forudsætninger, som beskrevet ovenfor.

Hvis medarbejderens kvalifikationsmæssige forudsætninger ikke umiddelbart er tilstede afdækkes det, i hvert enkelt tilfælde, hvilke tiltag, der måtte være nødvendige for at opkvalificere medarbejderen.

Tvivl om en medarbejders kvalifikationsmæssige forudsætninger afdækkes i forbindelse med oplæring i stillingen. Oplæringens længde tilrettelægges med udgangspunkt i medarbejderens kvalifikationer fra hidtidige arbejdsopgaver og kan suppleres med målrettet uddannelse med udgangspunkt i jobbeskrivelsens krav om ”grundlæggende kompetencer” og ”Indhold i system samt øvrige kompetencer”.

Såfremt den pågældende medarbejder må påregnes at have de kvalifikationsmæssige forudsætninger umiddelbart eller efter oplæring og evt. supplerende uddannelse til at overtage en konkret stilling, men på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage arbejdet, indledes en sygesag hhv. uegnethedssag i henhold til de gældende bestemmelser jf. Tjenestemandspensionslovens § 2 (utilregnelighedspension).

Det Sociale Kapitel tages i anvendelse inden der evt. indledes en sygesag.

## **Helbreds vurdering for model 1-medarbejderes overtagelse af andet arbejde Inddragelse af Medicinsk Testcenter**

Med henblik på at optimere forløbet inddrages Medicinsk Testcenter i indhentelse af lægelige vurderinger af en medarbejders fysiske forudsætninger i forbindelse med placering i andet arbejde.

Den fastlagte procedure af 28. november 2003, udsendt til enhederne ved skrivelse af 22. december 2003, j.nr. PER: 2003-3, videreføres med følgende konkretiseringer i tilslutning til pkt. 4:

- Jobbørsen orienterer medarbejderen om, at den lægelige vurdering vil blive indhentet gennem Medicinsk Testcenter. Samtidig fremsendes en samtykkeerklæring, som medarbejderen anmodes om at underskrive og tilbagesende til chefen for Jobbørsen.
- Med sin underskrift på samtykkeerklæringen giver medarbejderen fuldmagt til, at Medicinsk Testcenter får indsigt i medarbejderens journal samt til efterfølgende at fremsende de fremkomne lægelige vurderinger til chefen for Jobbørsen. Fuldmagten gælder endvidere et samtykke til, at Jobbørsen kan fremsende evt. foreliggende lægelige oplysninger til Medicinsk Testcenter, og at disse oplysninger kan indgå i den videre behandling.
- Jobbørsen fremsender den underskrevne samtykkeerklæring til Medicinsk Testcenter og anmoder om, at helbredsoplysninger fremskaffes med det formål at få belyst medarbejderens fysiske forudsætninger for at kunne udføre det pågældende job. Samtidig fremsendes en jobbeskrivelse for den stilling, som medarbejderen er placeret i, samt evt. foreliggende lægelige informationer/journaler, som har relevans for undersøgelsen.
- Medicinsk Testcenter fastlægger art og karakteren af de lægelige undersøgelser, der skal gennemføres, og indkalder medarbejderen til disse undersøgelser. Der vil ingen udgifter være for medarbejderen til gennemførelsen af disse undersøgelser. Transportomkostninger i den forbindelse dækkes af Post Danmark efter de almindelige regler.
- De fremkomne lægelige vurderinger samt en konklusion med relation til den pågældendes fysiske forudsætninger for at kunne udføre et givent job fremsendes til chefen for Jobbørsen.

<b>Beskrivelses af jobfunktioner for</b>	
<b>Stillingsgruppe:</b>	
<b>Beskrivelse af arbejdsstedet (Fysiske rammer):</b>	<p>I denne rubrik oplyses om, hvorvidt der er tale om:</p> <p>Indendørs arbejde, skift mellem indendørs og udendørs arbejde eller udelukkende udendørs arbejde</p> <p>Sortering af breve</p> <p>Omdeling af breve m.v. på cykel</p> <p>Omdeling af pakker m.v. i bil</p> <p>Chaufførarbejde</p> <p>Kundebetjening med kassearbejde på et posthus</p> <p>Administrativt kontorarbejde</p> <p>Etc.</p>
<b>Beskrivelse af arbejdets udførelse:</b>	<p>I denne rubrik oplyses om:</p> <p>Arbejdsstillinger (siddende/stående arbejde etc.)</p> <p>Tunge byrder (gentagne løft, træk og skub af postcontainere etc.)</p> <p>EGA (hyppig gentagelse af samme arbejdsoperation)</p>
<b>Beskrivelse af arbejdets organisering:</b>	<p>Her oplyses om:</p> <p>Tilrettelæggelsen af arbejdstiden (skiftende arbejdstider, uregelmæssige skrift, faste arbejdstider etc.)</p>
<b>Beskrivelse af særlige forhold:</b>	<p>I denne rubrik anføres særlige jobkrav, som ikke er dækket af ovennævnte og som har betydning for udførelsen af arbejdet.</p>
<b>Udarbejdet den:</b>	
<b>Udarbejdet af:</b>	

## Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006

### Aftale mellem Post Danmark og Statsansattes kartel

I forbindelse med den planlagte reform af ansættelsesformen for ansatte statstjenestemænd i Post Danmark, der går ud på at tilbyde disse statstjenestemænd overgang til overenskomstsættelse på de efter forhandling mellem denne aftales parter nærmere fastsatte valgfrie alternative vilkår (model 1 og model 2), er parterne enige om

**at** Post Danmark som en med hver enkelt af dem aftalt uopsigelig individuel rettighed for de statstjenestemænd, der tager imod tilbudet om at overgå til overenskomstsættelse, fra tidspunktet for deres afsked fra stillingen som statstjenestemand indtil det tidspunkt, da de afskediges med ret til aktuel eller opsat tjenestemandspension, garanterer følgende:

1. De tidligere statstjenestemænd bevarer uanset deres fremtidige overenskomstforhold den hidtidige ret til rådighedsløn m.v. i tilfælde af stillingsnedlæggelse som følge af arbejdsmangel eller ændringer i virksomhedens organisation og arbejdsform efter bestemmelser svarende til tjenestemandsløvens § 32, så længe de er ansat indenfor det i stk. 2 angivne ansættelsesområde.

Indenfor ansættelsesområdet har de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstsættelse i henhold til den tilbudte model 2, i tilfælde af stillingsnedlæggelse efter bestemmelser svarende til tjenestemandsløvens §12 pligt til at overtage en anden stilling. Ved udvidelse af ansættelsesområdet i henhold til bestemmelsen herom i stk. 2 vurderes spørgsmålet, om stillingen i henhold til de til § 12 svarende bestemmelser kan anses for passende med udgangspunkt i de opgaveområder, som er angivet i § 1, stk. 1, i Lov nr. 88 af 8. februar 1995 om Post Danmark, som ændret ved lov nr. 1125 af 20. december 1995 og lov nr. 1119 af 29. december 1999.

Indenfor ansættelsesområdet har de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstsættelse i henhold til den tilbudte model 1, i tilfælde af stillingsnedlæggelse pligt til at overtage andet arbejde, der efter sit indhold og natur ikke ligger ud over vedkommendes fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger. Såfremt den pågældende på grund af sygdom eller uegnethed, som ikke skyldes manglende fysiske eller kvalifikationsmæssige forudsætninger, ikke er i stand til at overtage andet arbejde, bortfalder retten til rådighedsløn i henhold til stk. 1, 1. afsnit.

Tilsidesættelse af pligten til i henhold til stk. 1, 2. og 3. afsnit at overtage anden stilling eller andet arbejde medfører fortabelse af retten til rådighedsløn og af retten til aktuel utilregnelighedspension i henhold til tjenestemandspensionslovens § 2 i anledning af afskedigelsen.

2. Ansættelsesområdet i relation til retten til rådighedsløn i henhold til stk. 1 er Post Danmark med tilhørende datterselskaber, jf. aktieselskabslovens § 2, samt Post Danmark ved eventuel omdannelse til aktieselskab.

For de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstsættelse i henhold til den tilbudte model 2 udvides ansættelsesområdet ved enhver fremtidig overdragelse af en virksomhed indenfor dette ansættelsesområde til et selskab udenfor koncernen for de ansatte i den overdragne virksomhed til også at omfatte det selskab, hvortil de som følge af virksomhedsoverdragelsen overgår til at være ansatte.

For de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstsættelse i henhold til den tilbudte model 1 udvides ansættelsesområdet ved enhver fremtidig

overdragelse af en virksomhed indenfor dette ansættelsesområde til et selskab udenfor koncernen for de ansatte i den overtagne virksomhed til også at omfatte det selskab, hvortil de som følge af virksomhedsoverdragelsen overgår til at være ansatte, dog kun for så vidt angår arbejde, som i karakter og beskaffenhed ikke afviger væsentligt fra arbejdet på overdragelsestidspunktet. Såfremt sidstnævnte betingelse efter gennemførelsen af virksomhedsoverdragelsen viser sig ikke at være opfyldt, kan vedkommende tidligere tjenestemænd kræve sig afskediget med rådighedsløn (og senere pension) efter bestemmelserne i stk. 1.

3. Tidligere statstjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn i henhold til stk. 1, er i rådighedslønsperioden forpligtet til at lade sig genansætte, såfremt der indenfor det i stk. 2, 1. afsnit, angivne ansættelsesområde kan anvises en varig stilling, som i henhold til stk. 1, afsnit 2. eller 3, ville afskære ret til rådighedsløn. Ved en sådan genansættelse genindtræder vedkommende i de løn og ansættelsesvilkår, der var gældende på afskedigelsestidspunktet (med eventuelt i mellemtiden gennemførte reguleringer), og i de rettigheder og pligter, der følger af denne aftale.

Nægter den pågældende at lade sig genansætte i den anviste stilling, bortfalder retten til rådighedsløn og utilregnelighedspension i henhold til tjenestemandspensionslovens § 2.

- at** Post Danmark med hver enkelt af de statstjenestemænd, der tager mod tilbudet om at overgå til overenskomstansættelse indgår en aftale om deres løn- og ansættelsesvilkår, der som en aftalt uopsigelig individuel rettighed som minimum sikrer dem de i det af aftalens parter underskrevne bilag til denne aftale beskrevne løn og ansættelsesvilkår for fremtiden, som desuden skal anføres i de til hver enkelt statstjenestemand udsendte tilbud om overgang til overenskomstansættelse og i selve det ansættelsesbrev, der udstedes til de statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse, ved overgangen til overenskomstansættelse.
- at** Post Danmark i de lige nævnte tilbud og i det ansættelsesbrev, der udstedes til hver enkelt statstjenestemand ved overgangen til overenskomstansættelse oplyser statstjenestemændene/de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse, om den ved lov gennemførte ordning, der sikrer dem deres af ændringen af deres ansættelsesform fortsatte uændrede ret til pension i henhold til tjenestemandspensionsloven.

København, den 30. september 2001

*Sign. Helge Israelsen*  
Post Danmark

*Sign. Peter Waldorf*  
Statsansattes Kartel

**Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006**

**Bilag til aftale af 30. september 2001 mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel.**

De løn- og ansættelsesvilkår, hvorom der i henhold til aftalen af Post Danmark med hver enkelt af de statstjenestemænd, der tager imod tilbudet om at overgå til overenskomstansættelse, skal indgås en aftale om deres løn- og ansættelsesvilkår, der sikrer dem disse vilkår som en uopsigelig individuel aftalt rettighed, omfatter den aflønning, som er aftalt ved § 5, stk. 1 og § 6 i Tillæg til Organisationsaftaler af 20. september 1999 mellem Post Danmark og henholdsvis Dansk Postforbund (nu SiD Post) og Brancheafdelingen Post Danmark HK/Stat (nu HK/Post og Kommunikation) af 30. september 2001.

København, den 30. september 2001

*Sign. Helge Israelsen*  
Post Danmark

*Sig. Peter Waldorf*  
Statsansattes Kartel

## **Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006**

### **Protokollat over resultatet af forhandlinger om nye vilkår for tjenestemænd**

#### **Protokollat over resultatet af forhandlinger mellem Post Danmark og Sid-Post samt HK/Post & Kommunikation om nye vilkår for tjenestemænd**

##### **§ 2**

##### **Nyt lønsystem**

Der er enighed mellem parterne om:

- at indplacering i nyt lønsystem samt udmøntning af løngarantien indgår i forhandlingerne om organisationsaftale og nyt lønsystem.
- at leve op til intentionerne i et nyt lønsystem, når kriterierne herfor er til stede for den enkelte medarbejder.
- at det kommende lønsystem vil kunne bygge på differentierede jobprofiler til brug for den konkrete løntildeling, mulighed for centralt aftalte tillæg, få operationelle og objektive kriterier for kvalifikationstillæg som også vil kunne danne baggrund for kompetence- og kvalifikationsudvikling, og endelig metoder til systematisk vurdering og feedback til den enkelte medarbejder vedrørende kvalifikationskriterierne. Opstået lokal uenighed (interessetvist) vil kunne føres videre til forhandling mellem virksomhedsoverenskomstens / organisationsaftalens parter.
- at starte med en enhed, hvor medarbejderne er tættest på at nå slutløn, hvilket formentlig vil være i København.

HK / Post & Kommunikation tager forbehold for drøftelserne om fornyelse af organisationsaftalen inden medarbejderne skal tage stilling til ansættelsestilbuddet.

SID-Post tager forbehold for at det nye lønsystem skal være aftalt inden medarbejderne skal tage stilling til ansættelsestilbuddet.

##### **Opsigelsesvarsler**

Post Danmark har under forhandlingerne tilkendegivet, at et varsel på en måned fra medarbejderside næppe ville volde problemer i normalsituationen, og er derfor velvilligt indstillet på at imødekomme dette.

##### **Pension**

##### **Tjenestemandspension**

Øvrige bestemmelser, der knytter sig til retten til tjenestemandspension opretholdes, eksempelvis sygdom, uegnethed og ferieafvikling.

##### **12 %'s pensionsordningen**

Der vil være tale om en egentlig pensionsopsparing. Pensionsform m.m. vil blive aftalt med organisationerne i forbindelse med overgang til nyt lønsystem.

##### **Overtagelse af andet arbejde Model 1**

I forhold til ledernes forpligtelse i model 1 har Post Danmark tilkendegivet, at opblødningen går i forhold til at tåle specialistjobs hhv. projektjobs. Det handler om at opbløde kravet på ledelsesopgaven og det hertil knyttede ansvar.

Der er enighed om, at der skal ske en gennemgang af Rammerne for gennemførelse af personalereduktioner med henblik på konsekvensrettelser.

### **Disciplinære forhold**

I forhold til ændringer i disciplinærsystemet har Post Danmark tilkendegivet, at der ikke er lagt op til en opstramning. Situationer, der hidtil har udløst bøder vil således fremover udløse advarsler.

### **Andre forhold**

På baggrund af de førte drøftelser, tilkendegav Post Danmark i øvrigt:

- at der optages drøftelser om en procedure for organisationernes involvering i forbindelse med ansættelser

at det ikke er hensigten at forringe vilkårene for organisationsvalgte og –ansatte hhv. tillidsrepræsentanter, der overgår til overenskomstansættelse

Der er enighed mellem parterne om at alle væsentlige vilkår og bestemmelser for tjenestemænd har været drøftet inden underskrift af nærværende protokollat.

### **Forbehold**

Der tages forbehold for effektueringen af tilbud beroende på tilvejebringelse af fornøden lov-hjemmel vedrørende tjenestemandspensionsforhold. Såfremt Finansministeren ikke godkender, at overenskomstansatte, der har bevaret ret til statslig tjenestemandspension, og som i forbindelse med flytning af opgaver overgår til beskæftigelse uden for de med Post Danmark koncernforbundne selskaber, kan bevare retten til statslig tjenestemandspension (d.v.s. at Finansministeren ikke anvender bemyndigelsen i Lov om ændring af Lov om Post Danmark § 6, stk. 10), tages endvidere det forbehold, at den enkelte berørte tidligere tjenestemand i denne situation, såfremt andet arbejde/passende stilling ikke kan anvises, kan betragte sin stilling som nedlagt, og begære sig opsagt med rådighedsløn og efterfølgende aktuel egen- eller opsat pension.

Det vil derfor være nødvendigt at lade såvel tilbud som accept af tilbud være betinget af, at lovhjemmel er tilvejebragt. Der søges så vidt muligt tilvejebragt lovhjemmel inden den 1. december 2001, så accept af tilbud kan ske uden forbehold.

Såfremt folketinget, mod forventning, ikke vedtager ændringerne til Lov om Post Danmark i indeværende folketingssamling (sommeren 2002), er der enighed om, at parterne drøfter situationen.

-----

### **Forhold der er aftalt mellem parterne i tilknytning til drøftelserne om tjenestemænds overgang til overenskomstansættelse:**

#### **Hovedaftale**

Post Danmark er indstillet på at indgå en hovedaftale svarende til hovedaftale af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel med SiD-Post og HK/Post & Kommunikation omfattende Post Danmarks datterselskaber, jf. aktieselskabslovens § 2.

## Lønforordning

Parterne er enige om, at der optages drøftelser om muligheden for også at omfatte allerede overenskomstansatte af lønforordning.

### Tjenestemænd, der ikke overgår til overenskomstansættelse

Tjenestemænd, der ikke ønsker at overgå til overenskomstansættelse, bevarer deres tjenestemandsansættelse på nuværende vilkår.

Tjenestemænd, der ikke overgår til overenskomstansættelse, bevarer retten til naturligt advancement.

Tilførsel af puljemidler til tjenestemænd beror på, hvad der aftales centralt mellem Finansministeriet og CFU.

København, den 30. september 2001

*Sign. Helge Israelsen*  
\_\_\_\_\_  
**For Post Danmark**

*Sign. Jens Bendtsen*  
\_\_\_\_\_  
**For SiD-Post**

*Sign. Isa Rogild*  
\_\_\_\_\_  
**For HK/Post & Kommunikation**

### Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006

Bilag 34 Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006

#### Forhandlingsprotokollat

På baggrund af Post Danmark A/S' indtræden i Dansk Industri er der mellem Post Danmark A/S og repræsentanter fra 3F gennemført tilpasningsforhandlinger til Industriens Overenskomst (IO).

Forhandlingerne er foregået i henhold til "Protokollat mellem Dansk Industri/Post Danmark A/S og CO-industri om overenskomstforholdene i Post Danmark A/S (PD A/S) efter virksomhedens indtræden i Dansk Industri pr. 1. oktober 2004". Protokollatet er dateret 1. december 2004. Forhandlingerne har haft til formål at fastlægge, hvilke særbestemmelser og lokalaftaler, der skal gælde i tilslutning til IO.

Under tilpasningsforhandlingerne er der mellem parterne opnået enighed om følgende:

#### 1. Særaftale

1.1 I tilslutning til IO er der under tilpasningsforhandlingerne indgået særaftaler, jf. vedlagte bilag.

#### 1.2

Særaftalerne er en del af det til enhver tid gældende overenskomstgrundlag. På de punkter, hvor særaftalerne har et andet indhold end IO's bestemmelser, erstatter eller supplerer særaftalerne IO's bestemmelser.

Hvor en særaftale erstatter en bestemmelse i IO, træder særaftalen i stedet for bestemmelsen i IO.

Hvor en særaftale supplerer en bestemmelse i IO, gælder særaftalens bestemmelser som et supplement til IO.

En særaftale, der erstatter eller supplerer en bestemmelse i IO, har således i denne forbindelse en højere retskildeværdi.

Hvis der i en særaftale forekommer en eller flere bestemmelser med regler, der indeholder rettigheder og/eller pligter, der helt eller delvis er i modstrid med bestemmelser i IO, er det uden undtagelse bestemmelserne i særaftalerne, der er gældende, idet disse erstatter IO så længe særaftalen er gældende.

Hvis der i en særaftale forekommer en eller flere bestemmelser med regler, der indeholder rettigheder og/eller pligter, der ikke er beskrevet i IO, er det særaftalens regler, der er gældende, idet denne herved supplerer IO så længe særaftalen er gældende.

#### 1.3

Vedrørende begrebet særaftale er der enighed om, at særaftalerne følger IO. Særaftalerne opsiges, forhandles og i givet fald ændres som et led i forhandlingerne om fornyelsen af den til

enhver tid gældende IO mellem Dansk Industri og CO-industri. Sidstnævnte parter kan dog i hvert enkelt tilfælde overlade forhandlingerne til de lokale parter, dvs. Post Danmark A/S og 3F.

## **2. Lokalaftaler**

### **2.1**

Under tilpasningsforhandlingerne er der desuden opnået enighed lokalaftaler jf. vedlagte bilag.

### **2.2**

Lokalaftalerne kan enten erstatte eller supplere bestemmelser i IO. Det fremgår af den enkelte lokalaftale, hvilken bestemmelse i IO lokalaftalen supplerer eller erstatter.

På de punkter, hvor en lokalaftale har et andet indhold end IO's bestemmelser, erstatter eller supplerer lokalaftalen IO's bestemmelser.

### **2.3**

Hvor en lokalaftale erstatter en bestemmelse i IO, træder lokalaftalen i stedet for bestemmelsen i IO.

Hvor en lokalaftale supplerer en bestemmelse i IO, gælder lokalaftalens bestemmelser som et supplement til IO.

En lokalaftale, der erstatter eller supplerer en bestemmelse i IO, har således i denne forbindelse en højere retskildeværdi.

Hvis der i en lokalaftale forekommer en eller flere bestemmelser med regler, der indeholder rettigheder og/eller pligter, der helt eller delvis er i modstrid med bestemmelser i IO, er det uden undtagelse reglerne i lokalaftalen, der er gældende, idet lokalaftalerne erstatter IO så længe de er gældende. Lokalaftalens gyldighedsområde fremgår af den enkelte lokalaftale.

### **2.4**

Det fremgår af den enkelte lokalaftale, om og i hvilket omfang, aftalen kan opsiges af de lokale parter og med hvilket opsigelsesvarsel dette i givet fald kan ske.

Lokalaftalerne kan:

- enten indeholde en opsigelsesbestemmelse, således at evt. opsigelse af lokalaftalen sker i henhold til IO § 8, stk. 2, hvorefter lokalaftaler kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel, medmindre aftale om længere varsel er truffet.
- eller indeholde en bestemmelse, som indebærer, at lokalaftalen kun kan bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jf. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af en lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

## **3. protokollater**

Udover de i pkt. 1 nævnte særaftaler og pkt. 2 nævnte lokalaftaler, er der som led i tilpasningsforhandlingerne indgået følgende protokollater:

Protokollat nr. 1 om at overenskomstansatte på særlige vilkår er undtaget fra behandling af sager i afskedigelsesnævnet.

Protokollat nr. 2 om tillæg til organisationsaftale udarbejdet 30. september 2001 (bilag 3-aftaler).

## **4. Overenskomstfornyelsen 2007**

1. Medmindre parterne aftaler andet, afsættes i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2007 en pulje på mindst 90 % af normallønssatsreguleringen pr. 1. marts 2007 og efterfølgende normallønssatsreguleringer i overenskomstperioden, som anvendes til en generel regulering af basisløngrupper og basislønninger (lønrammesystemet) samt af tillæg.

Normallønssatsstigningen i kr. og øre omsættes til en procentregulering af lønsummen pr. 28. februar 2007 ved at beregne kr. og øre-stigningen i forhold til timelønnen på en vægtet gennemsnitstimeløn (opgjort ud fra lønsummen for overenskomstansatte på særlige vilkår).

Der tages forbehold for nødvendige justeringer i forhold til tjenestemandspensionsområdet som følge af ændrede reguleringstidspunkter og –satser i forhold til det statslige område.

2. Andre elementer end løn i overenskomstfornyelsen på normallønsområdet, udmøntes i Post Danmark inden for samme, samlede udgiftsmæssige størrelse som i Industriens Overenskomst, men med mulighed for at anvende den udgiftsmæssige ramme til andre aftalte elementer i overenskomsten. Den udgiftsmæssige størrelse omsættes til en "Post Danmark-ramme".

3. Der tilstræbes en parallel udvikling mellem Industriens Overenskomst og Post Danmarks lokalaftaler, for så vidt angår nye bestemmelser og vilkår, eller ændringer i bestående (såkaldt "bløde" vilkår).

4. Ny Løn-systemet tilpasses Plusløn, men med et decentralt forenklet forhandlings- og aftale-system.

5. Parterne er enige om, at den under pkt. 1 – 4 omhandlede model for overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2007 anvendes for overenskomstansatte på særlige vilkår i forbindelse med senere overenskomstfornyelser, medmindre parterne aftaler andet.

#### **5. Ikrafttræden**

Nærværende forhandlingsprotokollat træder i kraft 1. januar 2007 og med virkning fra samme dag sættes bestemmelserne i IO i kraft, jf. organisationsprotokollatet af 1. december 2004. Samtidig ophører de særlige lokalaftaler, der er omtalt i organisationsprotokollatet.

#### **6. Forbehold**

3 F tager forbehold for efterfølgende godkendelse i kompetent forsamling.

Post Danmark tager forbehold for efterfølgende godkendelse.

København, den 29. september 2006

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

---

*Sign. Palle Juliussen*  
Direktør Palle Juliussen

---

*Sign. Jens Bendtsen*  
Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

## **Bilag til protokollat dateret 29. september 2006**

### **Vedr. pkt. 1. Særaftale**

Der er ikke pr. 29. september 2006 indgået særaftaler mellem parterne.

### Protokollat om Fritvalgs Lønkonto

Bilag 35 Protokollat om Fritvalgs Lønkonto

**Protokollat  
mellem  
Post Danmark A/S,  
og  
Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår  
om  
Fritvalgs Lønkonto**

I tilslutning til det mellem Dansk Industri og CO-Industri indgåede protokollat af 25. februar 2007 om Fritvalgs Lønkonto er der mellem parterne enighed om følgende:

I overenskomstperioden anvendes de afsatte midler til lønforbedringer i Post Danmark således:

- Pr. 1. maj 2007 ved udmøntning af 0,50 pct. af den ferieberettigede løn.
- Pr. 1. maj 2008 ved udmøntning af 0,75 pct. af den ferieberettigede løn.
- Pr. 1. maj 2009 ved udmøntning af 1,00 pct. af den ferieberettigede løn.

Fritvalgs Lønkontoen er supplementspensionsgivende efter bestemmelserne i lokalaftale nr. 11 om supplementspension af tillæg.

Medarbejdere, der pr. 1. maj 2007 har ret til særlige feriedage, skal inden den 1. september 2007 meddele, hvorvidt en eller flere af de særlige feriedage ønskes indbetalt til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto med 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. særlig feriedag for ferieåret 1. maj 2007 – 30. april 2008.

Herefter skal medarbejderen inden 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere særlige feriedage i det kommende ferieår mod i stedet at få afsat 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt særlig feriedag.

København, den 12. april 2007

For Post Danmark

Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)  
Direktør Palle Juliussen

(Sign Jens Bendtsen)  
Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

### Samarbejdsaftale DA/LO

Bilag 36 Samarbejdsaftale DA/LO

#### Lokalaftale i Post Danmark

Med henvisning til protokollat af 1. december 2004 mellem Dansk Industri, Post Danmark A/S og CO-Industri med tilsluttede organisationer om overenskomstforholdende i Post Danmark A/S efter virksomhedens optagelse i Dansk Industri pr. 1. oktober 2004, indgås nærværende aftale om oprettelse af samarbejdsudvalg i Post Danmark.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer DA/LO Samarbejdsaftalen pkt. 3, Samarbejdsudvalget og pkt. 4, Oprettelse af Samarbejdsudvalg.

#### 1. Samarbejdsudvalget

I tilslutning til DA/LO Samarbejdsaftalens pkt. 3. Samarbejdsudvalget er parterne enige om, at beskrivelsen af samarbejdsudvalgets opgaver ikke udgør en begrænsning i forhold til de informationer, som hidtil har været udvekslet i HSU hhv. OSU/LSU.

Samarbejdsudvalget inddrages i følgende opgaver:

Orientering om den aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse, især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger inddrages i denne sammenhæng.

Orientering om seneste og forventede udvikling i aktiviteter og den økonomiske situation (budget og økonomi).

Orientering om virksomhedens mål og strategi

Fastlæggelse af principper og retningslinjer for den samlede job- og kompetenceudviklingsindsats i virksomheden herunder også medarbejderudviklingssamtaler.

Evaluerings af kompetenceudviklingsindsatsen

Samarbejdsudvalget skal regelmæssigt undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet, blandt andet ved brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger. Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang fastlægge generelle retningslinjer for udformning af job på særlige vilkår (arbejdsindhold, oplæring, medarbejderudviklingssamtaler, kompetenceudvikling, antal stillinger der kan besættes på særlige vilkår mv.), hvis det besluttet at etablere sådanne på baggrund af drøftelser i samarbejdsudvalget.

Årlig evaluering af indsatsen i relation til det rummelige arbejdsmarked herunder job på særlige vilkår.

Information skal så vidt muligt gives både mundtligt og skriftligt. Den information, der gives som led i drøftelserne af opgaverne, kan ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

Parterne er endvidere enige om, at Post Danmarks retningslinjer for håndtering af personalereduktioner træder i stedet for afsnittet om "Bortfald af arbejdspladser".

## **2. Samarbejdsudvalgsstruktur**

I Post Danmark etableres der samarbejdsudvalg på følgende måde:

- Hovedsamarbejdsudvalg (HSU)
- Områdesamarbejdsudvalg (OSU)
- Lokalsamarbejdsudvalg (LSU)

### **Hovedsamarbejdsudvalg (HSU)**

Hovedsamarbejdsudvalget er fælles for hele virksomheden.

### **Underudvalg**

HSU kan såfremt det findes formålstjenligt til en konkret opgave vælge at nedsætte reference-/følgegrupper eller ad hoc-udvalg under HSU.

Der er pt. nedsat følgende:

- Uddannelses- og Kompetenceudviklingsudvalget
- Referencegruppen for Organisation & Styling, (har følgegruppe vedr. SBT)
- Referencegruppen for Lean Enterprise
- Underudvalget vedrørende Centerstruktur
- Følgegruppen vedrørende Post Danmarks sociale ansvar

### **Områdesamarbejdsudvalg (OSU)**

Områdesamarbejdsudvalg etableres i den decentrale organisation i de enkelte forretningsenheder.

Områdesamarbejdsudvalg kan afhængig af forholdene erstatte lokalsamarbejdsudvalg.

### **Lokalsamarbejdsudvalg**

Lokalsamarbejdsudvalg etableres på arbejdssteder med selvstændig ledelsesfunktion.

Ved afgørelsen af om en arbejdsplads kan betragtes som en arbejdsplads med selvstændig ledelsesfunktion, for hvilken, der er pligt til at oprette samarbejdsudvalg, vurderes det, om der i ledelsesfunktionen indgår:

1. Selvstændig ledelsesret
2. Beslutnings- eller indstillingsret ved ansættelser og afsked
3. Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

## **3. Oprettelse af samarbejdsudvalg**

I Post Danmarks forretningsenheder etableres der, jf. pkt. 2, samarbejdsudvalg på følgende måde:

Brevproduktion og Transport (BTP)

- Områdesamarbejdsudvalg i hvert brevcenter (udvalgene benævnes CSU/centersamarbejdsudvalg)
- Områdesamarbejdsudvalg i Transport

Distribution (DIS)

- Områdesamarbejdsudvalg på postområdeniveau
- Lokalsamarbejdsudvalg på postkontorniveau

I Postområde Bornholm etableres ikke LSU.

Kurer, ekspres og pakker (KEP)

- CSU/centersamarbejdsudvalg i hvert pakkecenter, inkl. HUB's.

International Post (IP)

- CSU/centersamarbejdsudvalg i Internationalt postcenter (INC)

Erhvervskunder (EK)

- 1 områdesamarbejdsudvalg omfattende samtlige salgsområder og Storkundesalg

Privatkunder (PK)

- 1 områdesamarbejdsudvalg pr. filialområde
- 1 områdesamarbejdsudvalg i Frimærker

Intern produktion og service (IPS)

- 1 områdesamarbejdsudvalg pr. Servicecenter

Informationsteknologi (PDI)

- 1 lokalsamarbejdsudvalg

Den centrale del af organisationen(DCO)

- 1 områdesamarbejdsudvalg dækkende stabs- og støttefunktioner

Det er parterne i Post Danmark, som afgør om betingelserne for oprettelse af samarbejdsudvalg i henhold til denne lokalaftale er til stede.

#### **Samarbejdsudvalgenes sammensætning**

Antallet af pladser i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter.

I Post Danmark anvendes nedenstående antal som rettesnor, idet dog HSU kan fastsætte et andet antal for hhv. a- og b-sidens repræsentation i HSU:

	<b>gruppe a</b>	<b>gruppe b</b>
Under 50 ansatte	3	3
51-100 ansatte	4	4
101-200 ansatte	5	5
201-500 ansatte	6	6
over 500 ansatte	7	7

#### **4. Øvrige organisationer**

I henhold til samarbejdsaftalens pkt. 4. kan b-siden, såfremt der inden valg til samarbejdsudvalget stilles krav herom, suppleres med repræsentanter for grupper, der ikke er repræsenteret gennem de ordinære samarbejdsudvalgsmedlemmer eller tillidsrepræsentanter.

Med grupper forstås særlige faggrupper eller grupper med særlig uddannelse.

### 5. Ikrafttræden og ophør

Denne aftale træder i kraft den 1. marts 2007 og kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 6 måneders varsel til udgangen af en måned, dog tidligst den 1. juli 2008.

København, den 20. oktober 2006

For Post Danmark

*Sign. Palle Juliussen*

---

Direktør Palle Juliussen

For Fagligt Fælles Forbund

*Sign. Ole Jespersen*

---

Forhandlingssekretær Ole Jespersen

For Fagligt Fælles Forbund

*Sign. Jens Bendtsen*

---

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

For HK/Post & Kommunikation

*Sign. Isa Rogild*

---

Afdelingsformand Isa Rogild

### Protokollat om barselsfond

Bilag 37 Protokollat om barselsfond

#### **Barselsfond**

For at udligne udgifterne til barselsordningen mellem industriens virksomheder og brancher opretter Dansk Industri Industriens Barselsfond.

Dansk Industri kan indgå en aftale med IndustriPension Holding A/S om at administrere Industriens Barselsfond.

Industriens Barselsfond modtager et af Dansk Industri fastsat bidrag, hvis størrelse fastsættes under hensyn til de forventede udgifter ved ordningen. Bidragsbetalingen påhviler virksomhederne og er en del af nærværende overenskomst.

Industriens Barselsfond refunderer arbejdsgiverne for deres udgifter til den ovenfor anførte ordning med løn under barsel.