August 2017

2017 – 2020

Industriens Overenskomst samt Lokalaftaler for Fagligt Fælles Forbund vedr. postarbejdere i Post Danmark

Indholdsfortegnelse

Forord 7
§ 1. Valg af tillidsrepræsentant 8
§ 2. CO-fællestillidsrepræsentant 10
§ 3. Tillidsrepræsentantens uddannelse 11
§ 4. Tillidsrepræsentantens opgaver 11
§ 5. Møder med ledelsen m.v. 12
§ 6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v. 14
§ 7. Stedfortræder for tillidsrepræsentant 15
§ 8. Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v. 17
§ 9. Den normale arbejdstid 19
§ 10. Weekendarbejde 19
§ 11. Deltidsbeskæftigelse 19
§ 12. Flextid 20
§ 13. Overarbejde 20
§ 14. Forskudt arbejdstid 21
§ 15. Skifteholdsarbejde 22
§ 16. EU-Arbejdstidsdirektiv 22
§ 17. Direktiv om børn og unge 22
§ 18. Fridage 22
§ 19. Udearbejde 23
§ 20. Rejsearbejde 23
§ 21. Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste 23
§ 22. Almindelige timelønsbestemmelser 24
§ 23. Supplerende lønsystemer 25
§ 24. Akkord 25
§ 25. Fritvalgs Lønkonto 25
§ 26. Ventetid 28
§ 27. Hjemsendelse 28
§ 28. Lønningsperioder/Lønudbetaling 28
§ 29. Sygdom/tilskadekomst 29
§ 30. Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse/Børneomsorgsdage 29
§ 31. Medarbejdere med nedsat arbejdsevne 29
§ 32. Deltagelse i begravelser 29
§ 33. Forsørgertabsydelse 29
§ 34. Pension 29
§ 35. Barsel 31
§ 36. Uddannelsesfonde 31
§ 37. Ansættelsesregler 33
§ 38. Opsigelsesregler 33
§ 39. Ophævelse af arbejdsforhold under akkord 34
§ 40. Ferie 35
§ 41. Legitimation for faglærte medarbejdere 38
§ 42. Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer 38
§ 43. Uddannelsesplanlægning 39
§ 44. Faglig relevant uddannelse 39
§ 45. Almen kvalificering 40
§ 46. Frihed til anden uddannelse 40
§ 47. Industriens Kompetenceudviklingsfond 40

§ 48. Nyoptagne virksomheder 41
§ 49. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter 44
§ 50 Overenskomstens varighed 49
Lokalaftaler og protokollater for postarbejdere..... 50
Lokalaftale nr. 1 Tillidsrepræsentanter 51
Lokalaftale nr. 2 Arbejdstid, fridage og overarbejde m.v. 56
Lokalaftale nr. 2.2 Forsømt tid, arbejdstid og overarbejde 69
Lokalaftale nr. 2.3 D96-aftalen. Fuldtidsansatte 71
Lokalaftale nr. 2.4 D96- aftalen. Deltidsansatte..... 73
Lokalaftale nr. 2.5 Natpenge m.v. 75
Lokalaftale nr. 2.6 Tillægsaftale til D96-aftalen 79
Lokalaftale nr. 3 Deltidsbeskæftigelse 81
Lokalaftale nr. 4 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste .. 82
Lokalaftale nr. 5 Almindelige timelønsbestemmelser 84
Lokalaftale nr. 6 Supplerende lønsystemer 86
Lokalaftale nr. 7 Lønningsperioder/ Lønudbetaling..... 88
Lokalaftale nr. 8 Sygdom/tilskadekomst..... 89
Lokalaftale nr. 9 Frihed, herunder børns
sygdom/Hospitalsindlæggelse/Børneomsorgsdage..... 92
Lokalaftale nr. 10 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne 99
Lokalaftale nr. 11 Forsørgertabsydelse 101
Lokalaftale nr. 12 Pension 102
Lokalaftale nr. 13 Barsel..... 105
Lokalaftale nr. 14 Ansættelsesregler..... 113
Lokalaftale nr. 15 Opsigelsesregler 116
Lokalaftale nr. 16 Ferie 121
Lokalaftale nr. 17 Søgnehelligdagsbetaling..... 125
Lokalaftale nr. 18 Efter- og videreuddannelse 127
Lokalaftale nr. 19 Behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter
m.v. 130
Lokalaftale nr. 21 Ansættelsesaftale 133
Lokalaftale nr. 22 Lærlingebestemmelser 135
Lokalaftale nr. 23 Voksenlærlinge - værende medarbejdere..... 141
Lokalaftale nr. 24 Anciennitet..... 144
Lokalaftale nr. 25 Lønfradrag 148
Lokalaftale nr. 26 Seniorordninger og frivillig fratræden 150
Lokalaftale nr. 27 Gruppeliv 155
Lokalaftale nr. 28 Løn- og ansættelsesvilkår for postarbejdere
beskæftiget med rengøringsarbejde 156
Lokalaftale nr. 29 Konvertering af kørepenge til tillæg 159
Lokalaftale nr. 30 Unge under 18 år beskæftiget med omdeling af aviser
og ugeblade..... 161
Lokalaftale nr. 31 Tjenestefrihed til organisationsformål..... 163
Lokalaftale nr. 32 Kompetenceudvikling 166
Lokalaftale nr. 33 Løn- og arbejdsvilkår for unge under 18 år
beskæftiget med sammenlægning af adresseløse forsendelser. 169
Lokalaftale nr. 34 Øvrige bestemmelser..... 171
Lokalaftale nr. 35 Tjenestepligt 172
Lokalaftale nr. 36 Lørdagsafløsere..... 174
Lokalaftale nr. 37 Tilkaldevikarer 178
Lokalaftale nr. 38 Sikret sluttid / "Fyraftensgaranti" 183
Lokalaftale nr. 39 Opgørelse af arbejdstid i D96 187
Lokalaftale nr. 40 Omdeling af pakket post 188

Lokalaftale nr. 41 Konvertering af natpenge til frihed 190
Samarbejdsaftalen DA/LO 193
Protokollat mellem Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund om Fritvalgs Lønkonto 197
Protokollat mellem Post Danmark A/S ogFagligt Fælles Forbund for postarbejdere om indøvelse, løn under indøvelse og ferieafløsning for lørdagsafløsere og tilkaldevikarer..... 198
Protokollat nr. 6 Barselsfond 200
Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006 201
Protokollat om overenskomstfornyelse 204
Protokollat om Normaliseringsaftalen 205
Bilag til Protokollat om Normaliseringsaftalen..... 211

Bilagsfortegnelse

Bilag 1 Uddrag af lov om arbejdsmiljø
Bilag 2 Retningslinier for etablering af arbejdsfordeling
Bilag 3 Aftale om ferieoverførsel
Bilag 4 Ansættelsesaftale side 1, 2 og 3
Bilag 5 Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse
Bilag 6 Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelse i større omfang
Bilag 7 Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj
Bilag 8 Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes 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 Retninglinier for anvendelse af arbejdsstudier
Bilag 14 Bilag til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 49
Bilag 15 Protokollat om implementering af direktiv om deltidsarbejde
Bilag 16 Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransporter
Bilag 17 Protokollat - Vikarbureauer (med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000, 2007, 2014 og 2017)
Bilag 18 EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse
Bilag 19 Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelser i Rådets direktiv 200/78/EF af 27. november 2000
Bilag 20 Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde
Bilag 21 Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v.
Bilag 22 Protokollat om elektroniske dokumenter
Bilag 23 Protokollat om forståelse af § 13, stk. 3 om systematisk overarbejde

Forord

Denne overenskomst er gældende for overenskomstperioden 2017-2020 og er en sammenskrivning af:

- bestemmelserne i Industriens Overenskomst (IO),
- lokalaftaler/protokollater indgået mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund samt
- bilag fra Industriens Overenskomst

og er opbygget på tilsvarende måde.

Bestemmelser i IO, der ikke gælder i Post Danmark, er ikke medtaget. Ud for ikke gældende bestemmelser vil det fremgå, at bestemmelsen ikke gælder i Post Danmark, f.eks. "**IO**- stk. 8 gælder ikke i Post Danmark".

Med venlig hilsen

HR PostNord 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.

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

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 mere end 4, suppleres der med de medlemmer, der har arbejdet længst på virksomheden.

En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle praktikperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

(Bestemmelsen i 3. afsnit træder i kraft 1. maj 2017)

Lærlinge kan ikke vælges til tillidsrepræsentant. Lærlinge herunder voksenlærlinge har valgret til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

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 opsige 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 DIO I. 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.

Se i øvrigt lokalaftale nr. 1, punkt 1, stk. 5.

Stk. 7

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

Stk. 8

Hvis DIO I måtte anse et tillidsrepræsentantvalg for at være foretaget i strid med overenskomsten, har DIO I ret til at påtale valget over for forbundet.

DIO I 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 § 49.

Nyoptagne virksomheder skal oplyse DIO I 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
På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsige lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af et forbund under CO-industri og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler dog indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

§ 2. CO-fællestillidsrepræsentant

Stk. 1
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 medarbejderes 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 § 3, stk. 1 – 2 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 1

Stk. 3
En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager løn efter § 29, stk. 1, 2. afsnit under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelsen tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra IKUF. Støtten omfatter de elementer, som er beskrevet i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 11 f.

(Denne bestemmelse træder i kraft for tillidsrepræsentanter, som ophører med deres tillidsrepræsentanthverv efter den 1. maj 2017).

§ 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 § 49, 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 arbejdsmiljøorganisation ikke er påbudt, kan tillidsrepræsentanten rejse klage og rette henstilling til virksomheden vedrørende arbejdsmiljøspørgsmål.

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

Hvor arbejdsmiljøudvalg 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 arbejdsmiljøorganisationen. 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
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 overtidsbetaling 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.

Valggrundlaget opgøres 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 modtager et årligt vederlag på kr. 8000.

Pr. 1. april 2017 reguleres vederlaget til kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 15.000.

Pr. 1. april 2017 reguleres vederlaget til kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 30.000.

Pr. 1. april 2017 reguleres vederlaget til kl. 33.000.

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 opsige en tillidsrepræsentant, skal vedkommende rette henvendelse til DIO I, 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 – Bortfald af hverv.
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 i 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.

Med virkning for opsigelser, der finder sted efter den 1. maj 2017, gælder følgende:

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Anm. For funktionærlignende ansættelser efter bilag 5 er parterne enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger Funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for medarbejderen.

PostNord Danmark kommentar: Opsigelsesvarslet kan dog højst udgøre 6 måneder, jf. lokalaftale nr. 15

Stk. 8
For
1. arbejdsmiljørepræsentanter,
2. medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark, og
3. medarbejderrepræsentanter i bestyrelser og suppleanter

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

§ 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.

Kap. II. Lokalaftaler

§ 8. Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler 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, kutymer 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 mæglingsmøde, 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 § 49 stk. 2, pkt. c.

Stk. 4
Parterne er ikke løst fra den opsagte lokalaftale, kutyme 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 lokalaftaler, der er sideløbende med overenskomsten, kan dog begære lokalforhandling af lokalaftalens 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.

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.

Det kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter ovenstående bestemmelse endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 34, bidrag til fritvalgslønkontoen, jf. § 25, samt feriegodtgørelse jf. Ferielovens §§ 26 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i § 9, stk. 1 og § 15, stk. 4 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 9, stk. 2 eller overarbejde efter § 13 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.

Konverteringen, ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

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 kutymer og reglementer.

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 med tilhørende lokalaftaler ved lokalaftale på ledelsesside tilkommer Post Danmarks centrale ledelse eller en af denne bemyndiget ledelsesrepræsentant.

Kap. III. Arbejdstiden

§ 9. Den normale arbejdstid

IO - § 9 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 2.

§ 10. Weekendarbejde

IO - § 10 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 2.

§ 11. Deltidsbeskæftigelse

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

Stk. 2
IO - stk. 2 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 3.

Stk. 3
Virksomhederne kan ikke afskedige fuldtidsbeskæftigede og i stedet for disse medarbejdere ansætte deltidsbeskæftigede. Det betragtes i øvrigt som usagligt, såfremt en medarbejder afskediges, fordi denne har afslået at arbejde på deltid, eller fordi medarbejderen har anmodet om at arbejde på deltid.

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

Stk. 5
IO - stk. 5 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 3.

Stk. 6
Parterne er enige om det naturlige i, at de deltidsbeskæftigede medarbejdere er medlemmer af samme faglige organisation som de øvrige på virksomheden beskæftigede tilsvarende medarbejdere.

Stk. 7
IO - stk. 7 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 3.

Stk. 8

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.

§ 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.

Flextiden skal lægges inden for tidsrummet kl. 06.00 til kl. 18.00, men kan dog også etableres på skiftehold.

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.

Anm.
Virksomheder inden for fiskeindustrien og fjerkræslagterier- se Speciel del, § 1 og § 2.

§ 13. Overarbejde

Stk. 1 Indledning
Organisationerne er enige om, at overarbejde så vidt muligt bør undgås.

Der kan dog forekomme forhold, der nødvendiggør overarbejde af hensyn til virksomhedens drift eller rettidig færdiggørelse af indgåede ordrer, forpligtelser etc.

Overarbejde udføres efter nedenstående regler.

Stk. 2 Definition af overarbejde
Overarbejde er arbejde, der udføres uden for den i den enkelte uge fastlagte daglige arbejdstid for den enkelte medarbejder (jf. overenskomsterns §§ 9, 10, 12, 14 og 15).

Stk. 3 Systematisk overarbejde
IO - stk. 3 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 2.

Stk. 4 Tillidsrepræsentantens rolle
I relation til overarbejde har tillidsrepræsentaten en særlig rolle.

Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret om overarbejdets omfang. Se nærmere i stk. 5.

Det kan aftales med en tillidsrepræsentant, at overarbejde ikke afspadseres. Se nærmere i stk. 8.

Det kan aftales med en tillidsrepræsentant, at afspadsering holdes i timer og ikke som hele fridage. Se nærmere i stk. 8.

Såfremt der er valgt en tillidsrepræsentant, kan der i enighed med denne etableres en ordning vedrørende tilbageholdelse af indtjent løn til brug for afspadsering. Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan en sådan ordning etableres i enighed mellem de lokale parter. Se nærmere i stk. 8.

Stk. 5 Varsling af overarbejde
IO - stk. 5 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 2.

Stk. 6 Opgørelse af overarbejdstiden
IO - Stk. 6, gælder ikke i Post Danmark. Se lokalaftale nr. 2.2.

Stk. 7 Betaling for overarbejde
IO – stk. 7 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 2.

Stk. 8 Afspadsering
IO – stk. 8 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 2.

Stk. 9 Sygdom og afspadsering
IO – stk. 9 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 2.

Stk. 10 Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse
En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

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. 4 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

§ 14. Forskudt arbejdstid

IO § 14 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 2.

§ 15. Skifteholdsarbejde

IO § 15, **stk 1-5, stk 6.1 – 6.6 samt stk. 7 - 10** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 2.

Stk. 6.7 Ekstra fridage
Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om, at op til 40% af Tillæg 1 og 2 kan indsættes på skifteholdsarbejderens Fritvalgs Lønkonto og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

§ 16. EU-Arbejdstidsdirektiv

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

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 § 18 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 2.

Kap. IV. Ude- og Rejsearbejde

§ 19. Udearbejde

IO § 19 gælder ikke i Post Danmark.

§ 20. Rejsearbejde

IO § 20 gælder ikke i Post Danmark.

§ 21. Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste

IO § 21 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 4

Kap. V. Lønforhold

Anvendelse af tidløn eller produktivitetsfremmende lønsystemer bør lokalt afpasses efter den enkelte virksomheds særlige forhold på en sådan måde, at virksomhedens produktivitet og konkurrenceevne og dermed beskæftigelsesmuligheder fremmes mest muligt.

§ 22. Almindelige timelønsbestemmelser

Se også lokalaftale nr. 5 og 6.

Stk. 1
Mindstebetalingssatserne for timelønsarbejde pr. time udgør:

Pr. 1. marts 2017	
for voksne medarbejdere	kr. 115,65
for medarbejdere under 18 år	kr. 66,60
Pr. 1. marts 2015	
for voksne medarbejdere	kr. 117,65
for medarbejdere under 18 år	kr. 67,75
Pr. 1. marts 2016	
for voksne medarbejdere	kr. 119,65
for medarbejdere under 18 år	kr. 68,90

Stk. 2
Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem virksomheden og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. perioden fra 1. marts til 1. marts.

PostNord Danmark kommentar: I forbindelse med Protokollat om "Normaliseringsaftalen" er der aftalt en central regulering af basislønnen for postarbejdere. 1. marts forhandlingerne er derfor suspenderet indtil videre. Se endvidere Protokollat Tillæg til Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006.

Stk. 3
Hvor misforhold vedrørende lønnen som helhed taget skønnes at være til stede, har organisationerne påtaleret over for hinanden i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 4
Virksomheden skal principielt lægge en systematisk vurdering til grund ved fastsættelsen af lønspredningen, således at der for den enkelte medarbejder tages behørigt hensyn f.eks. til dennes dygtighed, erfaring, uddannelse og indsats i produktionen, ligesom der skal tages

hensyn til arbejdets krav til udøveren, herunder også særlige gener, der er forbundet med arbejdets udførelse. Den systematiske vurdering kan eventuelt ske i et kvalifikationslønsystem.

Anm.
Særlige timelønsbestemmelser - se Speciel del

§ 23. Supplerende lønsystemer

Se også lokalaftale nr. 6.

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.

Stk. 2
Betalingen i supplerende lønsystemer kan højst ændres en gang pr. overenskomstår.

Stk. 3
Aftaler om supplerende lønsystemer bør være skriftlige.

Stk. 4
Kollektive aftaler om supplerende lønsystemer kan opsiges i henhold til § 8, medmindre andet aftales.

Individuelle aftaler kan opsiges med den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales.

Stk. 5
Ved bortfald af det supplerende lønsystem aflønnes medarbejderen med lønnen fastsat efter § 22 samt evt. andre fortsættende, supplerende tillæg.

§ 24. Akkord

IO - § 24 gælder ikke i Post Danmark.

§ 25. Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1
IO - § 25, stk. 1 gælder ikke i Post Danmark, se Protokollat mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om Fritvalgs Lønkonto – findes under lokalaftaler.

Stk. 2
IO - § 25, stk. 2 gælder ikke i Post Danmark, se Protokollat mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om Fritvalgs Lønkonto – findes under lokalaftaler.

Stk. 3
IO - § 25, stk. 3 gælder ikke i Post Danmark, se Protokollat mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om Fritvalgs Lønkonto – findes under lokalaftaler.

Stk. 4
IO - § 25, stk. 4 gælder ikke i Post Danmark, se protokollat.

Stk. 5
Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

a. Løn i forbindelse med fritid:

   Alle medarbejdere kan vælge dette element.

   Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelligdage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage i henhold til § 18, stk. 1, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

   Fra 1. maj 2017 gælder ovenstående også for afholdelse af børneomsorgsdage, jf. § 30, stk. 3.

   Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

   Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

   De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb uden at medarbejderen holder fri. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om, at indeståendet på Fritvalgs Lønkontoen udbetales løbende sammen med den øvrige løn.

b. Pension:
   For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

   Medarbejderen skal senest den 1. april hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionsselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Stk. 6 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen
Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

Stk. 7
Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

En medarbejder, der fratræder, kan alternativt vælge at få overført restsaldoen til sit feriekort, således at saldoen tillægges feriepengene.

Stk. 8
Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Stk. 9
Medarbejderen kan indgå i en seniorordning fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgslønkontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 34. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. Industriens Overenskomst § 18, stk. 2, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgslønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget, medarbejderen ønsker at konvertere til løn. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert

år inden 1. april meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningsperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 18, stk. 2.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konvertere pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Anm.:
Bestemmelsen træder i kraft 1. marts 2017, dog således, at medarbejdere tidligst kan holde seniorfridage i ferieåret 2017-2018.

§ 26. Ventetid

IO - § 26 gælder ikke i Post Danmark.

§ 27. Hjemsendelse

IO - § 27 gælder ikke i Post Danmark.

§ 28. Lønningsperioder/Lønudbetaling

IO – stk. 1-5 samt stk. 7 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 7.

Stk. 6
Lønnen udbetales efter virksomhedens valg i kontanter eller ved indsætning i pengeinstitut, herunder postgiro, dog således at den enkelte medarbejder har ret til selv at bestemme pengeinstitut og kontoform. Der fremsendes en lønspecifikation, eventuelt elektronisk* til medarbejderen.

*Anm.: Se bilag 22 om elektroniske dokumenter.

Kap. VI. Øvrige bestemmelser

§ 29. Sygdom/tilskadekomst

IO – § 29 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 8.

§ 30. Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse/Børneomsorgsdage

IO – § 30 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 9.

§ 31. Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

Se også Post Danmark Lokalaftale nr. 10.

Stk. 1
For medarbejdere, som – enten varigt eller midlertidigt – har en nedsat arbejdsevne, 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 uoverensstemmelser af faglig karakter".

§ 32. Deltagelse i begravelser

IO – § 32 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 9.

§ 33. Forsørgertabsydelse

IO – § 33 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 11.

§ 34. Pension

Se også Post Danmark lokalaftale nr. 12, Pension.

Stk. 1 Omfattede medarbejdere
Der skal betales pensionsbidrag når medarbejderen er fyldt 18 år, og

a) Medarbejderen er på ansættelsestidspunktet omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende ordning.

b) Hvis medarbejderen ikke i forvejen har en arbejdsmarkedspensionsordning, skal der betales pension, når medarbejderen har 2 måneders anciennitet i virksomheden. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste to år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

c) Medarbejderen dokumenterer på virksomhedens opfordring tidligere anciennitet/anden arbejdsmarkedspension ved ansættelsestidspunktet.

d) Desuden bliver en medarbejder, der er over 20 år og som fortsætter ansættelse på virksomheden efter gennemført lærlingeuddannelse, omfattet af pensionsordningen uden anciennitetskrav.

Der er særlige regler for lærlinge, voksenlærlinge, medarbejdere på fleksjob, seniorordning og udvidet arbejdstid, se stk. 6.

Stk. 2 Pensionssatser
Pensionsbidragene udgør mindst:

	Arbejdsgiver-bidrag	Arbejdstager-bidrag	Samlet bidrag
1.juli 2009	8,0 pct.	4,0 pct.	12,0 pct.

IO - stk. 2 afsnit 3, 4, 5 og 6 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 12.

Der er på den enkelte virksomhed aftalefrihed med hensyn til at aftale højere pensionsbidrag og/eller en anden fordeling mellem arbejdsgiver- og lønmodtagerbidrag. Arbejdsgiveren skal dog altid som minimum udrede det ovenfor fastsatte mindste arbejdsgiverbidrag.

Anm. Se i øvrigt Vejledning om indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

Stk 3 Beregningsgrundlag
Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst.

Anm.
Arbejdsgivervejledningen fra Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løndele, der indgår i bidragsgrundlaget.

Stk. 4 Indbetaling
IO - stk. 4 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 12.

Stk. 5 Ordningens indhold
Indholdet af pensionsordningen fastlægges af bestyrelsen for Industriens Pension.

Der henvises til protokollat om etablering af pensionsordning, se organisationsaftaler.

Stk. 6 Øvrige forhold
a. Lærlinge
IO - stk. 6, punkt a gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 12.

b. Fleksjob
Medarbejdere på fleksjob kan være omfattet af særlige regler om bl.a. indbetaling og forsikringsdækning, se organisationsaftale om pensionsforhold for flexjobbere og vejledningen Indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

c. Fritvalgs Lønkonto.
Der er mulighed for at vælge, at en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen i stedet kan indbetales til pension, se § 25, stk. 5B.

d. Seniorordning
I forbindelse med en seniorordning kan pensionsbidraget konverteres til løn, se § 25, stk. 9 og vejledningen Indberetning og indbetaling til Industriens Pension.

e. Udvidet arbejdstid
IO - stk. 6, punkt e gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 12.

Stk. 7 Nyoptagne virksomheder
For virksomheder, der nyoptages i DIO I, er der særlige regler i § 48, om firmapensionsordning i stk. 5, om karensperiode i stk. 6 og om optrapning af pensionsbidraget i stk. 7.

Etablering af optrapningsordning og videreførelse af firmapensionsordninger behandles af organisationerne efter protokollat – håndtering af sager om optrapningsordninger og firmapensionsordninger.

Stk. 8 Firmapensionsordninger
For virksomheder, der nyoptages i DIO I, henvises dog til § 48, stk. 5.

§ 35. Barsel

IO - § 35 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 13.

§ 36. Uddannelsesfonde

IO – stk. 1 gælder ikke i Post Danmark.

Stk. 2
Til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond indbetaler arbejdsgiveren pr. time:

1. marts 2017 - 55 øre
1. marts 2018 - 60 øre

Stk. 3
Betalingsforpligtelsen gælder også, hvor der er indgået lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler inden for overenskomstens dækningsområde.

Hvor betalingsforpligtelsen følger af en lokaloverenskomst eller en tiltrædelsesaftale, tillægges de overenskomstmæssige uddannelsesfondsbidrag et af organisationerne fastsat administrationsbidrag.

Stk. 4
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.

Anm.
Der henvises til "Protokollat om uddannelsesfonde" i Organisationsaftaler.

Kap. VII. Ansættelse og opsigelse

§ 37. Ansættelsesregler

Se også Post Danmark lokalaftale nr. 14 og nr. 21.

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 – stk. 3 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 DIO I. Hvis mangler ved ansættelseskontrakten er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen i DIO I, 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.

§ 38. Opsigelsesregler

IO – stk. 1-7 og 9-11 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 15

Stk. 8 Uddannelse i forbindelse med afskedigelse.

a.
Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

IO - § 38, stk. b gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale 15.

c.
Herudover har medarbejdere, som afskediges af ovennævnte årsager (b.), og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 44, stk. 2. Medarbejderen har endvidere ret til efter samme bestemmelse at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond i op til to uger.

§ 39. Ophævelse af arbejdsforhold under akkord

IO - § 39 gælder ikke i Post Danmark.

Kap. VIII. Ferie

§ 40. Ferie

Se også Post Danmark lokalaftale nr. 16.

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 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 ferie-år.

b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.

c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 30. september efter 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 den 30. september efter 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 ugentlige 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 Udbetaling af feriepenge uden at ferien holdes
IO – stk. 10 gælder ikke i Post Danmark.

Stk. 11 Garantiordningen
IO – stk. 11 gælder ikke i Post Danmark

Stk. 12 Tvister om ferie
Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejdsløn – 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. 13 Lokale ordninger
Hidtil bestående ferieordninger må ikke gennem denne ordning forringes.

Kap. IX. Organisations- og legitimationsforhold

§ 41. Legitimation for faglærte medarbejdere

Stk. 1
Faglærte medarbejdere har gennemført en godkendt faglig uddannelse og har modtaget bevis herfor, eller er af DIO I 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.

§ 42. Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer

Stk. 1
Funktionærer, som - jf. Hovedaftalens § 5, stk. 1 - i forholdet over for de øvrige lønmodtagere er arbejdsgivernes tillidsrepræsentanter, kan af arbejdsgiveren efter samråd med den pågældende kræves holdt uden for medlemskab af en arbejderorganisation.

Stk. 2
I hvert enkelt tilfælde, hvor en af parterne efter fornøden prøvelse skønner, at denne almindelige bestemmelse misligholdes, har den påtaleret over for den anden part, som er forpligtet til at medvirke til sagens undersøgelse og ordning.

Kap. X.
Efter- og videreuddannelse

§ 43. Uddannelsesplanlægning

IO - § 43 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 18 og 32

§ 44. Faglig relevant uddannelse

IO - § 44, stk. 1 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 18 og 32

Stk. 2
Den enkelte medarbejder har dog ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til efter- og videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der efter § 47 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, regnet efter § 38.

Stk. 3
Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 2 fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først.

Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Stk. 4
Ved lokal enighed kan virksomheden søge støtte i Industriens Kompetenceudviklingsfond til aftalt uddannelse. En medarbejder kan på dette grundlag med virksomheden aftale en uddannelsesplan, hvori indgår ikke forbrugt uddannelse efter stk. 2 og stk. 3. Planen skal aftales og indsendes til www.ikuf.dk efter reglerne i Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 11, som desuden indeholder nærmere regler for aftalt støttet uddannelse.

Støtte kan søges for medarbejdere med 12 måneders anciennitet i virksomheden, eventuel læretid indgår ikke heri. Støtte til aftalt uddannelse træder i stedet for støtte til selvvalgt uddannelse i de kalenderår, uddannelsesplanen løber over.

Medarbejderen modtager løn efter § 29, stk. 2, 3. afsnit under uddannelsen, idet der dog ved indgåelse af uddannelsesaftale under Erhvervsuddannelsesloven betales løn i henhold til § 22, jf. Lærlingebestemmelsernes § 8, stk. 10.

Støtte efter denne bestemmelse kan søges fra den 1. september 2017 og indtil udløbet af overenskomstperioden 2017 – 2020, jf. § 50, medmindre overenskomstparterne beslutter en senere dato.

§ 45. Almen kvalificering

IO - § 45 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 18 og 32

§ 46. Frihed til anden uddannelse

IO - § 46 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 18 og 32

§ 47. Industriens Kompetenceudviklingsfond

Stk. 1
Virksomheden betaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond". 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 § 44 stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

Stk. 3
Ved arbejdsfordeling kan virksomheden ved lokal enighed ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af §§ 44 og 45 efter reglerne i Organisationsaftaler om Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 9.

Stk. 4
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

§ 48. Nyoptagne virksomheder

Stk. 1
Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I 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 DIO I 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 DIO I ingen overenskomst eller lokalaftale har med noget fagforbund inden for CO-området, omfattes af Industriens Overenskomst fra optagelsestidspunktet.

Stk. 5
Nyoptagne medlemmer af DIO I, 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 DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til Industriens Pension.

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DIO I. 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. 8 pkt. 8.1, litra a-k.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I.

Stk. 6
Virksomheder, der nyoptages i DIO I, indrømmes en karensperiode for omfattelse af Industrioverenskomstens pensionsbestemmelser, såfremt den nyoptagne virksomhed:

a. har en eksisterende pensionsordning
b. har en eksisterende pensionsordning i et forsikringsselskab med opsigelsesbestemmelser.

Karensperioden kan ikke være længere end frigørelsesvarslerne i den bestående ordning, både i forhold til pensionsselskabet 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 opsige 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 DIO I, der forinden indmeldelsen i DIO I 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 DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I 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.

Hvis pensionsbidragene på virksomheden er højere end 20 % af det overenskomstmæssige bidrag ved optagelsen, forbliver bidragssatserne uforandrede indtil de indhentes af optrapningsordningens satser ovenfor, hvorefter de følger ovennævnte optrapningsordning.

Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst sammen niveau som optrapningsordningen. Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på de samme pensionsbidrag som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen, til enhver tid har krav på.

En optrapningsordning for medarbejdere forudsætter, at pågældende medarbejdere er tilmeldt Industriens Pension.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Stk. 8
Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til fritvalgslønkontoen, jf. § 25, stk. 1, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag som fastsat i § 25, stk. 1.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen 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 medarbejdernes fritvalgslønkonto.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DIO I og CO-industri efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlingerne.

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

§ 49. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Se også Post Danmark lokalaftale nr. 19

Stk. 1 Lokale forhandlinger
IO – 1a - f gælder ikke i Post Danmark.

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.

I sager vedrørende bortvisning skal mæglingsmøde afholdes senest 5 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation, medmindre andet aftales.

Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingsmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde og/eller et forhandlingsmøde, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberammelse af den faglige voldgift.

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 mæglingsmødets/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, 30 arbejdsdage før retsmødet.

   Svarskrift fremsendes af den modstående organisation til den klagende organisation og retsformanden, bilagt kopi af de akter, der ønskes fremlagt. Svarskriftet anses for rettidigt modtaget, såfremt det er den klagende organisation i hænde senest kl. 16.00, 20 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, 15 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, 12 arbejdsdage før retsmødet.

   Hvis en af organisationerne ønsker at foretage afhøringer, skal det fremgå af processkrifterne, hvem der ønskes afhørt.

g. 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, 16 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, 12 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, 8 arbejdsdage før retsmødet.

h. Er svarskriftet ikke modtaget rettidigt, afgøres sagen på grundlag af de oplysninger, der fremgår af klageskriftet og referaterne fra den fagretlige behandling.

Dog kan sagen genoptages, såfremt indklagede senest kl. 16.00, 3 arbejdsdage efter fristens udløb, til den modstående organisation fremsender svarskrift og tillige tilkendegiver at være villig til at betale den i overenskomsten fastsatte bod. Bodsbeløbet er kr. 100.000.

Fristen for aflevering af replik er herefter senest kl. 16.00, 12 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, 8 arbejdsdage før retsmødet.

i. Under retsmødet procederes sagen mundtligt af en organisationsrepræsentant, der ikke samtidig kan være medlem af retten.

j. 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.

k. 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 lockoutvarsel, 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 overenskomstparterne.

b. Såfremt en af overenskomstparterne 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 DIO I eller CO-industri omgående optages drøftelser (Konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis DIO I eller CO-industri anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen og afholde opfølgningsmøde, så vidt muligt på virksomheden.

Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomstmæssige konflikter, jf. Hovedaftalens bestemmelser herom.

Kap. XIII. Overenskomstens varighed

§ 50 Overenskomstens varighed

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2017 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 2020.

Lokalaftaler og protokollater for postarbejdere

Lokalaftale nr. 1 Tillidsrepræsentanter

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. Lokalaftalen omfatter postarbejdere og overenskomstansatte på særlige vilkår.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

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

1. Valg af tillidsrepræsentanter

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 (inkl. 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. 8.

Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed sker efter reglerne i § 49 samt lokalaftale 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

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

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel enhedens arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes 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

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

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

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.

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

Stk. 2. Henvendelse til Dansk Industri skal foretages senest 10 arbejdsdage efter det tidspunkt, hvor tillidsrepræsentanten har modtaget meddelelsen om, at vedkommende indstilles til afskedigelse. Meddelelsen skal ske skriftligt.

8. Fællestillidsrepræsentant

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 fællesspørgsmål, 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)

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

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.

10. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2014.

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 8. juli 2014

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 2 Arbejdstid, fridage og overarbejde m.v.

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

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.

§ 1. Arbejdstid mm.

Arbejdstid

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

I relation hertil bemærkes, at arbejdsfri ophold, jf. § 2, stk. 11-13 betragtes som arbejdstid, i det omfang de pågældende perioder medregnes helt eller delvis i arbejdstidsopgørelsen.

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

Stk. 2. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid for fuldtidsmedarbejdere er 37 timer (7,4 timer i. gennemsnit pr. dag), der beregnes for en nærmere aftalt periode, der ikke bør være mindre end 4 uger.

Stk. 3. Arbejdet søges tilrettelagt som en 5-dages uge. Arbejdstiden kan, afhængig af de lokale forhold, tilrettelægges på 5, 5/6 eller 6 af ugens dage.

Arbejdstilrettelæggelse

Stk. 4. Medarbejdere søges så vidt muligt fuldtidsbeskæftiget i det omfang, det er muligt under hensyntagen til optimal driftstilrettelæggelse.

Er det efter de lokale forhold ikke muligt at beskæftige en medarbejder på fuld tid, vil Post Danmark i størst muligt omfang søge at skaffe medarbejderen beskæftigelse i gennemsnitlig mindst 15 timer pr. uge.

Kommentar: Såfremt en lørdagsafløser eller anden deltidsbeskæftiget medarbejder varigt anvendes ud over den i forvejen aftalte arbejdstid, skal ansættelsesbrevet ændres i overensstemmelse hermed.

Arbejdet kan tilrettelægges med flekstidsordning, såfremt der er indgået aftale herom mellem overenskomstens parter.

Stk. 5. Den længste daglige arbejdstid må ikke overstige 9 timer. Med tilslutning fra de berørte postarbejdere kan den længste arbejdstid i et døgn dog gå op til 10 timer.

Kommentar: Reglerne i § 2 om opgørelse og beregning af arbejdstiden samt arbejdstilrettelæggelse kan for medarbejdere på udlandskørsler inden for transport fraviges ved lokalaftale indgået i henhold til IO § 8.

Stk. 6. Produktionsdøgn kan erstatte kalenderdøgn i forbindelse med tjenestetilrettelæggelsen, hvis de lokale parter er enige om det.

Kommentar: Det skal i givet fald sikres, at arbejdstidsaftalens bestemmelser om hviletid og fridøgn overholdes.

Stk. 7. Tjenesten skal, når det er muligt, være samlet. Tjenesten må inden for døgnet ikke falde i mere end 3 dele.

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. 8. Det skal endvidere iagttages, at hvileperioden mellem to døgns 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.

Tjenestetilrettelæggelse

Stk. 9. Ved tjenestetilrettelæggelsen tilstræbes, at flest mulige tilbydes en så høj beskæftigelsesgrad som muligt. Hvis det er foreneligt med tjenestens udførelse og medarbejdernes ønsker, skal der tilrettelægges med længere tjenester frem for kortere tjenester.

Kommentar: 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.

Stk. 10. Når der opstilles tjenestelister eller arbejdsplaner, skal tillidsrepræsentanten inddrages. Tjenestelister for 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 gjort bekendt, skal tillidsrepræsentanten fremsætte de ansattes eventuelle ønsker om de enkelte tjenestetiders sammenlægning og fordeling.

Ved fordelingen af tjenesten skal der inden for de grænser, som tjenestens udførelse 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. 11. Mindre ændringer i tjenestefordelingen som følge af pludseligt opståede forandringer i postgangen eller lignende kan dog iværksættes straks.

Kommentar: Post Danmark har under forhandlingerne givet udtryk for, at der skal tilstræbes en optimal arbejdsplanlægning, således at det i størst muligt omfang undgås at ændre en på forhånd fastlagt mødetid for afløsere. Samme hensyn gør sig gældende, såfremt en afløser flyttes fra et tjenesteafsnit til et andet.

Kommentar: Der opfordres til lokale drøftelser mellem tjenestestedet og tillidsrepræsentanten om muligheden for at tilrettelægge afløsningstjeneste, så afløsninger planlægges så tidligt som muligt, og således at afløsere på skift i fastlagte perioder dækker pludseligt opståede afløsningsbehov.

Kommentar: For så vidt angår ledelsens adgang til at etablere overarbejde eller ekstratjenester opfordres til at denne tilrettelægges således, at der så vidt muligt tages hensyn til begrundede ønsker om fritagelse.

§ 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 fridage, feriedage, særlige feriedage, helligdage uden for søndage samt dage, på hvilke der er tildelt medarbejderen tjenestefrihed.

Kommentar: Lange fridage fradrages med 2 dage.

Stk. 2. For deltidsmedarbejdere nedsættes den højeste arbejdstid forholdsmæssigt.

Stk. 3. Ved beregning af den højeste arbejdstid medregnes 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. 4. Tjeneste på mistede fridage, der senere i samme normperiode erstattes med andre fridage eller overføres til frihedsregnskabet, medregnes i arbejdstidsopgørelsen, og ved beregningen af den højeste arbejdstid for perioden fradrages den mistede fridag ikke i periodens dageantal.

Stk. 5. Tjeneste på mistede fridage, der senere erstattes med kontant betaling, medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen, ligesom den beregnede højeste arbejdstid for perioden ikke ændres.

Stk. 6. Frihed, der gives:

- som erstatning for udført overarbejde i en tidligere periode,
- for tjeneste i tiden kl.14-06 samt
- 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.

Stk. 7. Medarbejderen kan holde en egenbetalt spisepause af op til 30 minutters varighed dagligt. Den egenfinansierede spisepause holdes på dagen. Spisepausen er ikke en del af arbejdstiden, og medarbejderen står ikke til rådighed for arbejdsgiveren under pausen.

I konkrete situationer, hvor den pågældende må stå til rådighed for arbejdsgiveren, betragtes spisepausen som arbejdstid.

Medarbejdere, der via lokale lokalaftaler i henhold til lokalaftale 2, eller via frivillige ordninger i henhold til lokalaftale 2.6, arbejder i 4-dages uger med 9 timer og 15 minutter daglig tjeneste i gennemsnit (eksklusiv spisepause) har ret til 20 minutters restitutionspause, der medregnes i arbejdstiden.

Kommentar: Præmissen for restitutionspausen fremgår af protokollat vedr. Normaliseringsaftalen.

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

Stk. 8. 3-delt tjeneste indgår i arbejdstidsopgørelsen med den faktisk udførte tjeneste, dog mindst 7,4 timer.

Stk. 9. Ekstratjeneste, til hvilken medarbejderen tilkaldes med et varsel på mindre end 24 timer, (bortset fra rådighedstjeneste), indgår i arbejdstidsopgørelsen med mindst 3 timer.

Rejsetid

Stk. 10. Ved tjeneste uden for arbejdsstedet medregnes rejsetiden til og fra arbejdsstedet som arbejdstid.

Arbejdsfrit ophold

Stk. 11. Arbejdsfri 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. 12. Hvis det arbejdsfri ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end 2 timer, men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.

Stk. 13. I øvrigt medregnes arbejdsfri ophold ikke.

Rådighedstjeneste

Stk. 14. 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. 15. Bestemmelserne i stk. 14. kan fraviges ved aftale i den enkelte enhed, når dette efter rådighedstjenestens karakter må anses for rimeligt.

Arbejdstidsregler i forbindelse med kursusdeltagelse

Stk. 16. 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. 17. Når en medarbejder på enhedens foranledning deltager i kursus, indgår den enkelte kursusdag i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer uanset kursusdagen reelt er kortere eller længere, jf. dog stk. 26.

Eksempel:
En medarbejder deltager på kursus, der varer 5 timer. Arbejdstiden den pågældende dag udgør 7,4 time.
En medarbejder deltager på kursus, der varer 8,5 time. Arbejdstiden den pågældende dag udgør 7,4 time.

Stk. 18. Afsluttes kurset med eksamen, betragtes eksamensdagen som en kursusdag.

Stk. 19. 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. 19 sker behandling i henhold til bestemmelserne i lokalaftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles forbund om uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 20. 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 altid mindst 7,4 timer i alt.

Eksempel:
En medarbejder udfører sin normale tjeneste på 7,4 time og deltager herefter på et kursus. Arbejdstiden den pågældende dag udgør 7,4 (normal tjeneste) + 3 timer i tillæg = 10,4 time.

En medarbejder udfører 1 times tjeneste og deltager herefter på et kursus. Arbejdstiden den pågældende dag udgør 1 time (tjeneste) + 3 timer = 4 timer, dog skal arbejdstiden registreres med 7,4 time.

Særlige ydelser i forbindelse med kursus

Stk. 21. Såfremt kurser afvikles på søn- og helligdage, ydes der for den pågældende dag et tillæg svarende til 7,5 gange det gældende timetillæg for arbejde på søn- og helligdage.

Stk. 22. 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 gældende timetillæg for arbejde på lørdage.

Stk. 23. 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 gældende timetillæg (natpenge) for arbejde i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 06.00.

Ud- og hjemrejse i forbindelse med kursus

Stk. 24. Såfremt en medarbejder pålægges at deltage i - herunder foretager ud- eller hjemrejse i forbindelse med - et kursus på en på forhånd fastlagt fridag, ydes erstatning for den mistede fridag efter reglerne i § 6.

Stk. 25. Hvis en medarbejder i forbindelse med kursusdeltagelse som ovenfor nævnt foretager ud- eller hjemrejse på dage, der ikke er fridage, og hvor der i øvrigt ikke afvikles kursusaktivitet, medregnes rejsetiden som arbejdstid, jf. stk. 10.

Kommentar: Rejsetiden medregnes i det omfang den overstiger den normale rejsetid mellem bopæl og det sædvanlige tjenestested.

Stk. 26. På kursusdage, hvor medarbejderen foretager ud- og hjemrejse på samme dag, opgøres rejsetiden og kursustiden som en samlet arbejdstid i henhold til §1, stk. 1 og § 2, stk. 10.

Såfremt den samlede arbejdstid herefter overstiger 7,4 timer, godtgøres de overskydende timer oprundet til nærmeste halve time med frihed eller timeløn.

Kommentar: Friheden eller timelønnen godtgøres 1:1.

§ 3. Overarbejde

Der kan kun ydes overarbejdsbetaling for tjeneste, der ligger ud over den beregnede højeste arbejdstid for fuldtidsmedarbejdere, jf. § 2.

Stk. 2. Hvis den præsterede arbejdstid har oversteget den normale arbejdstid for perioden for fuldtidsmedarbejdere ved

a) tjenesteliste eller lignende (afrundes periodevis opad til ½ timer)

b) tilkaldelse til ekstratjeneste (afrundes opad til ½ timer den enkelte dag)

c) tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, for så vidt overskridelsen udgør mere end 15 minutter pr. dag (afrundes opad til ½ timer den enkelte dag)

godtgøres de overskydende timer med frihed tillagt et overtidstillæg på 50 pct., som herefter afrundet opad til hele timer. Friheden skal fortrinsvis gives som korte fridage (40/36 timer), jf. § 5, stk 4.

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. 3. Erstatningsfriheden skal gives senest 3 måneder efter normperiodens udløb, idet der tages størst muligt hensyn til medarbejderens ønsker om afvikling af friheden. Hvor friheden gives som hele fridage, skal tidspunktet for afspadsering varsles med mindst 72 timer forud for det tidspunkt, hvor sidste tjeneste før fridagen begynder.

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

Stk. 4. Såfremt vilkårene gør det nødvendigt, kan der efter forhandling mellem tjenestestedet og vedkommende tillidsrepræsentant lokalt etableres ordninger, hvorefter den fastsatte frist på 3 måneder for afvikling af friheden kan fraviges.

Stk. 5. Hvis erstatningsfriheden ikke er givet inden udløbet af de 3 kalendermåneder, der følger efter normperioden, ydes i stedet overarbejdsbetaling. Ved overarbejdsbetaling bortses fra overtidstillægget. Medarbejderen kan vælge i stedet at få den ikke-afviklede frihed helt eller delvist konverteret til omsorgsdage, jf. § 8.

Stk. 6. For overarbejde, der inkl. overtidstillægget giver grundlag for erstatningsfrihed svarende til mere end 2 korte fridage for hver fulde 4 ugers normperiode, ydes overarbejdsbetaling inden udløbet af den kalendermåned, der følger efter normperioden.

Stk. 7. Der kan i stedet ydes overarbejdsbetaling i de tilfælde, hvor det er klart eller overvejende sandsynligt, at præsteret overarbejde ikke vil kunne godtgøres med frihed inden de 3 kalendermåneder, der følger efter normperioden.

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. Satserne for overarbejdsbetaling beregnes med 1/1924 af den aktuelle basisløn og varige funktions- og kvalifikationstillæg på udbetalingstidspunktet med tillæg af 50 %.

Stk.10. Tjeneste, som pålægges en deltidsansat ud over den nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen, opgøres og godtgøres med frihed eller betaling efter samme regler som for fuldtidsmedarbejdere, men uden overtidstillægget på 50 pct.

Overarbejde - timelønnede

Stk. 11. Kontrolleret arbejde ud over 74 timer inden for lønperioden beregnes som overarbejde. Lønperioden er 2 uger.

Stk. 12. For hver søgnehelligdag samt godkendt fravær (ferie og orlov), der falder inden for lønperioden, nedsættes den anførte norm på 74 timer med 7 timer 24 minutter pr. dag hhv. 37 timer for en hel uges fravær. For tjenester i en 5/6 dages arbejdsuge nedsættes normen med 6 timer og 43 2/3 minut pr. dag.

Stk. 13. Det beregnede overarbejde for hver lønperiode afrundes opad til nærmeste 1/2 time.

Stk. 14. Overarbejde opgøres og afvikles efter samme bestemmelser som fuldtidsansatte, jf. stk. 1-10. Ved afspadsering ydes almindelig timeløn, idet overtidstillægget indgår i timetallet.

§ 4. 14-06 frihed

Optjening

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.

Stk. 2. 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, indgår også i beregningen. Ved afgørelse af, om mindst halvdelen af tjenesten ligger efter kl. 17, indgår alene forud tilrettelagt tjeneste og ikke eventuelt overarbejde.

Kommentar: Der ydes herudover tillæg efter lokalaftale nr. 2.4, Natpenge m.v.

Kommentar: Medarbejdere i fleksjob optjener og afvikler 14-06 frihed for den samlede planlagte tjeneste (udført tjeneste og ikke opfyldt norm) i de ovenfor angivne tidsrum.

Opgørelse

Stk. 3. Regnskabet over indtjent frihed opgøres en gang årligt for perioden 1. oktober - 30. september. Eventuelle resttimer, som ikke udløser frihed, jf. stk. 1, overføres til den følgende periode.

Afvikling

Stk. 4. Den indtjente frihed afvikles ved tildeling af yderligere korte fridage (40/36 timer), jf. § 5, stk. 4.

Stk. 5. Tidspunktet for afspadsering varsles med mindst 72 timer forud for det tidspunkt, hvor sidste tjeneste før fridagen påbegyndes.

Stk. 6. 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. 7. Den indtjente frihed, jf. stk.1- 2, skal være endeligt afviklet senest 31. marts i det efterfølgende år.

Stk. 8. Hvis friheden ikke er afviklet inden fristen, ydes i stedet kontant betaling beregnet efter satserne for overarbejde på udbetalingstidspunktet, jf. § 3.

Stk. 9. Medarbejderen kan vælge i stedet at få den ikke-afviklede frihed godskrevet som omsorgsdage, jf. § 8.

Kommentar: Der er enighed om, at der kan indgås aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om, at den i henhold til stk. 1-2 optjente frihed afregnes kontant ved optjeningsperiodens udløb.

§ 5. Fridage

Fuldtidsansatte

Der tilkommer hver medarbejder 52 lange fridage eller 104 korte fridage årlig.

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

Fridagenes længde

Lange fridage

Stk. 3. De 52 lange fridage skal bortset fra de nedenfor i stk. 4 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.

Korte fridage

Stk. 4. Inden for områder, hvor særlige forhold som f.eks. åbningstid, hensynet til kunderne eller tjenestens karakter bevirker, at fridagene ikke, eller ikke alle, kan gives som lange fridage (64/56 timer), kan der i stedet for hver lang fridag tildeles 2 korte 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. 5. Helligdage uden for søndage, jf. stk. 2, skal have en længde som korte fridage (40/36 timer)

Sammenlægning af fridage

Stk. 6. Hvis 2 eller flere lange fridage sammenlægges, skal den første lange fridag have en længde på 64/56 timer, mens de øvrige lange fridage skal vare 48 timer.

Stk. 7. Hvis en lang fridag sammenlægges med korte fridage, skal den lange fridag have en længde på 64/56 timer, mens de korte fridage skal vare 24 timer.

Stk. 8. Hvis 2 eller flere korte fridage (40/36 timer) sammenlægges, skal de 2 første korte fridage tilsammen have en længde af 64/56 timer, mens de øvrige korte fridage skal vare 24 timer.

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.

Tildeling og opgørelse af frihed

Stk. 9. I hvert kvartal skal der gives 13 lange fridage eller 26 korte fridage.

Der bør så vidt muligt tildeles medarbejderen 1 lang (64/56 timer) fridag hver uge.

Der må højst være 10 arbejdsdage mellem fridagene.

Fridagene skal i videst muligt omfang lægges på søn- og helligdage.

Søn- og helligdagsfrihed

Stk. 10. 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 § 8.

Stk. 11. For medarbejdere, der ansættes i løbet af kalenderåret, nedsættes adgangen til søn- og helligdagsfrihed i forhold til tjenestetiden inden for året.

De 30 søn- og helligdage formindskes med 3 for hver måned, hvori den pågældende ikke har været ansat.

Stk. 12. Ved afgørelsen af, hvorvidt der er ydet den fornødne søn- og 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 søn- og helligdagsfrihed.

Stk. 13. Ved søn- og 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. 14. Hvis en medarbejder ikke i løbet af et kalenderår får adgang til korrekt søn- og helligdagsfrihed, ydes der i det følgende ferieår et ekstra antal ekstraordinære feriedage.

For hver mistet søn- og helligdagsfrihed indtil 11 inkl. gives 1/2 feriedag med afrunding opad til hel feriedag og for hver yderligere mistet søn- og helligdagsfrihed 1 feriedag.

Fridage - deltidsansatte.

Stk. 15. Månedslønnede deltidsansatte postarbejdere og timelønnede postarbejdere skal have 52 årlige fridage.

Stk. 16. I de måneder, hvori der forekommer helligdage uden for søndage – bortset fra Grundlovsdag - forhøjes antallet af fridage tilsvarende for de medarbejdere, der ikke i forvejen altid har fri på disse dage.

Fridagenes længde

Stk. 17. Medarbejderen skal inden for hver periode på 7 døgn have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til den daglige hvileperiode. Den sammenhængende ugentlige hvileperiode skal derfor mindst udgøre 35 timer (24+11 timer).

Kommentar: Deltidsansatte månedslønnede og timelønnede medarbejdere er ikke omfattet af bestemmelserne om fridages længde, jf. stk 3-4 og bestemmelserne om helligdagsfrihed, jf. stk.10. Der må i øvrigt i forbindelse med tjenestetilrettelæggelsen tilsikres ensartet behandling af samtlige postarbejdere ved tildeling af fridage.

Tjeneste på helligdage uden for søndage

Stk. 18. For måneder med tjeneste på helligdage uden for søndage, udarbejdes en liste over de fastlagte fridage for hver enkelt medarbejder. Fridagslisten bekendtgøres ved opslag senest den 26. måneden før.

Fridage for helligdage uden for søndage behøver ikke at tildeles på helligdagen, men kan uden tillæg af yderligere frihed tildeles på en hvilken som helst dag i den måned, hvori helligdagen falder.

Egenbetalt fridag – 24. december

Stk. 19. Samtlige medarbejdere, bortset fra enkelte medarbejdere med driftovervågningsopgaver og/eller sikkerhedsmæssige opgaver, holder fri mod egenbetaling den 24. december. Afvikling af fridagen sker efter nedenstående regler:

- Månedslønnede medarbejdere holder 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.

Kommentar:: Ovenstående bestemmelser gælder alene tjenester, der påbegyndes i kalenderdøgnet den 24. december.

- Såfremt den 24. december falder på medarbejderens normale ugentlige fridage (eksempelvis lørdag og søndag) eller på 0-dage sker ingen afskrivning af særlig feriedag hhv. anden frihed.
- Til timelønnede medarbejdere udbetales ikke løn eller søgnehelligdagsbetaling for arbejde, der skulle være udført den pågældende dag.

Stk. 20. Det skal tilstræbes, at der til timelønnede medarbejdere tilbydes anden tjeneste af samme varighed, som skulle være udført den 24. december.

§ 6. Mistede fridage

Ved "mistede fridage" forstås hhv. fridage, hvor medarbejderen pålægges at arbejde på fridagen, eller der ikke er givet medarbejderen det aftalte antal fridage for en periode.

Erstatning for mistede fridage – med frihed

Stk. 2. Hvis:

1. en fastlagt fridag undtagelsesvis må inddrages, eller
2. der ikke er givet medarbejderen det antal fridage, der er aftalt for en periode

erstattes den eller de manglende fridag(e) snarest med en anden (andre) tilsvarende fridag(e) med tillæg af yderligere frihed:

1. svarende til 50 pct. af den på den inddragne fridag præsterede tjeneste henholdsvis

2. 50 pct. af det antal timer hvormed den højeste arbejdstid for perioden er forhøjet på grund af den manglende fridagstildeling.

Tillægget afrundes opad til hele timer.

Stk.3. Hvis en lang fridag inddrages, og der før påbegyndelsen eller efter afslutningen af tjenesten på den inddragne fridag er ydet mindst samme frihed som en kort fridag, skal erstatningsfridagen dog kun have en længde som en kort fridag med tillæg af yderligere 50 %, jf. stk. 2.

Erstatning for mistede fridage - kontant

Stk. 4. Mistede fridage godtgøres kontant, hvis de ikke er erstattet med frihed inden udløbet af den kalendermåned, der følger efter den aftalte periode.

Stk. 5. Når en mistet fridag godtgøres kontant, medregnes tillægget på 50 pct. for yderligere frihed ikke.

Stk. 6. Hvis den mistede fridag er erstattet med en anden fridag inden udløbet af den kalendermåned, der følger efter den aftalte periode, men der ikke inden fristens udløb er ydet medarbejderen yderligere frihed på 50 pct., ydes der i stedet herfor et kontant vederlag beregnet efter satserne for overarbejde.

Stk. 7. Tjeneste på mistede fridage, der ikke erstattes med frihed, godtgøres med overarbejdsbetaling, for den på den mistede fridag præsterede tjeneste, dog mindst for

- 12 timers tjeneste, hvis den mistede er en lang fridag, og
- 6 timers tjeneste, hvis den er en kort fridag.

Stk. 8. Er der til delvis erstatning for en mistet lang fridag ydet en kort erstatningsfridag 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. 9. 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.

§ 7. Øvrige bestemmelser

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 2. Tidspunktet for afspadsering for mistede fridage eller ikke i forvejen fastlagte fridage varsles med mindst 72 timer forud for det tidspunkt, hvor sidste tjeneste før fridagen påbegyndes.

§ 8. Konvertering af ikke afviklet overarbejde og 14-06 frihed til omsorgsdage

Hvis overarbejde og optjent 14-06 frihed ikke er afviklet inden for den angivne frist, jf. § 3, og § 4, kan medarbejderen i stedet for kontant udbetaling vælge at få den ikke afviklede frihed konverteret til omsorgsdage/-timer.

Stk. 2. Der kan uafhængigt af omsorgsdage, jf. "Barselsaftalen, overføres ikke afviklet overarbejde/ 14-06 frihed til omsorgsdage. I takt med afvikling af disse omsorgsdage, kan der fyldes op med ikke afviklet overarbejde/ 14-06 frihed, men der kan maksimalt kan henstå 10 dage til afvikling.

Stk. 3. Ikke afviklet overarbejde og 14-06 frihed, som er konverteret til omsorgsdage/-timer, kan ikke senere tilbageføres eller udbetales, dog udbetales ikke afviklede omsorgsdage ved afsked.

Stk. 4. Omsorgsdage /-timer i henhold til Barselsaftalen og omsorgsdage i henhold til denne paragraf registreres særskilt.

§ 9. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2017.

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 23. marts 2017

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 2.2 Forsømt tid, arbejdstid og overarbejde

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 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, § 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 § 49, 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 tidligst til overenskomstudløb.

København, den 17. september 2007

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Ole Jespersen)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Ole Jespersen

Lokalaftale nr. 2.3 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 postarbejdere til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Der er mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund 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. Planlægningen er endelig for de 2 første uger i 4-ugers planen. 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 +- 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 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 +½ time for hele normperioden oprundes til ½ 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 -½ time den enkelte dag medgår 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 ½ time, hvorefter der tillægges 50%. '

§3.
Medarbejderen kan holde en egenbetalt spisepause af op til 30 minutters varighed dagligt. Den egenfinansierede spisepause holdes på dagen. Spisepausen er ikke en del af arbejdstiden, og medarbejderen står ikke til rådighed for arbejdsgiveren under pausen.

I konkrete situationer, hvor den pågældende må stå til rådighed for arbejdsgiveren, betragtes spisepausen som arbejdstid.

§ 4. Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2017.

Lokalaftalen er bindene for parterne indtil den i henhold til IO § 8, stk. 2, opsiges skriftligt af en af parterne med 3 måneders varsel.

København, den 23. marts 2017

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign Hans Erik Lindkvist)	*(Sign Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 2.4 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 postarbejdere til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Der er mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund 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 periode. Den første uge er endelig i den midlertidige ordning. I den varige ordning er planlægningen 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 normperiodens 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, postarbejderen arbejder i normperioden. Inden for dette interval fastsættes postarbejderens forventede sluttidspunkt.

§ 2.
Deltidsansatte postarbejdere, der indgår i en produktionsgruppe, skal ligestilles med de fuldtidsansatte for så vidt angår fridage og arbejdstidstilrettelæggelse.

§ 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.
Medarbejderen kan holde en egenbetalt spisepause af op til 30 minutters varighed dagligt. Den egenfinansierede spisepause holdes på dagen. Spisepausen er ikke en del af arbejdstiden, og medarbejderen står ikke til rådighed for arbejdsgiveren under pausen.

I konkrete situationer, hvor den pågældende må stå til rådighed for arbejdsgiveren, betragtes spisepausen som arbejdstid.

§ 5.
Hvis en deltidsansat medarbejders arbejdstid ved normperiodens udløb overskrider den

pågældendes nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for heltidsnormen, opgøres og godtgøres med fritid eller betaling efter samme regler som for heltidsbeskæftigede, men uden overtidstillægget 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 2.3. 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.

Der henvises til overenskomsten for så vidt angår lønberegning for timelønnede postarbejdere.

§ 6.
Ved planlægningen af arbejdstiden for lørdagsafløsere skal der tilrettelægges tjenester med minimum 6 timers arbejde.

§ 7.
Inden der i konkrete tilfælde sker ansættelse på deltid, drøftes spørgsmålet lokalt med tillidsrepræsentanten. Såfremt der ikke opnås enighed, kan Post Danmark gennemføre deltidsansættelsen. Specialarbejderforbundet i Danmark kan påtale spørgsmålet i henhold til de fagretlige regler.

§ 8.
Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2017.

Lokalaftalen er bindene for parterne indtil den i henhold til IO § 8, stk. 2, opsiges skriftligt af en af parterne med 3 måneders varsel.

København, den 23. marts 2017

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign Hans Erik Lindkvist)	*(Sign Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 2.5 Natpenge m.v.

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Overenskomst §§ 14 og 15.

1. Natpenge

Til medarbejdere, der efter ordre eller ifølge godkendt placering af tjeneste arbejder i tidsrummet kl. 17-06, ydes der natpenge, der udgør følgende beløb:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
28,66	29,12	29,59

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 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
52,06	52,89	53,74

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 pr. dag.

Godtgørelsen udgør:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
61,46	62,44	63,44

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 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 og udgør:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
6,61	6,72	6,83

Kommentar: Godtgørelse i henhold til punkt 1, 2 og 3 ydes uafhængigt af hinanden.

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 for hver fulde time afkortningen af den på forhånd fastlagte frihedsperiode omfatter.

Godtgørelsen udgør:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
14,86	15,10	15,34

Kommentar: Hvis fridagen afkortes med 1½ time ydes betaling for 1 time.

5. Regulering

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

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.

	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	+	-
Lærlinge, skoleophold	+	-

7. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2017.

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 23. marts 2017

For PostNord Danmark

(Sign. Hans Erik Lindkvist)
Chef HR Hans Erik Lindkvist

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Lars Chemnitz)
Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 2.6 Tillægsaftale til D96-aftalen

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har for postarbejdere og overenskomstansatte på særlige vilkår indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Denne lokalaftale supplerer lokalaftale nr. 2.3 og 2.4 for postarbejdere og lokalaftale nr. 2.2. og 2.3. for overenskomstansatte på særlige vilkår.

1. Formål

Parterne er enige om at supplere hhv. D-96 aftalen for fuldtidsansatte medarbejdere og D-96 aftalen for deltidsansatte medarbejdere med en frivillig ordning, hvor arbejdet tilrettelægges med en daglig arbejdstid på 9 1/4 time.

2. Dækningsområde

Denne tillægsaftale omfatter medarbejdere beskæftiget med omdeling (i bil) af pakker og medarbejdere på (i bil) landpostruter.

3. Frivillighed

Tilslutning til ordningen er frivillig, og den enkelte medarbejder skal individuelt anmode om at blive omfattet af tillægsaftalens bestemmelser.

Stk. 2. Den lokale ledelse beslutter ud fra antallet af frivillige tilmeldte til ordningen, hvorvidt ordningen kan etableres lokalt og efter hvilke kriterier, medarbejderens anmodning kan imødekommes.

Stk.3. Under hensyntagen til medarbejderens ønsker, skal medarbejderen sikres mulighed for at kunne udtræde af tillægsaftalens bestemmelser med passende varsel.

Stk.4. Lokale retningslinier for fremgangsmåde ved tilslutning, etablering og udtrædelse af tillægsaftalens bestemmelser fastlægges lokalt efter drøftelse med den/de lokale tillidsrepræsentant(er).

4. Arbejdstilrettelæggelse

Der planlægges for den enkelte medarbejder med en daglig arbejdstid på 9 1/4 time.

Stk. 2. Arbejdet tilrettelægges som udgangspunkt med 4-dages arbejdsuge, men der kan lokalt indgås aftale om en 4/5-dages arbejdsuge.
Kommentar: Ved en 4/5 dages arbejdsuge forstås, at arbejdet som udgangspunkt tilrettelægges med 91/4 time 4 dage i en uge og 7,4 timer 5 dage i efterfølgende uge.

Stk. 3. I uger med 4-dages arbejdsuge planlægges med en 0-fridag. Ved en 0-*fri*dag forstås en arbejdsdag med 0 timer, der indgår i arbejdstidsopgørelsen i lighed med en ordinær 0-dag. I alle andre tilfælde regnes 0-fridagen som en fridag.

Kommentar: Bestemmelsen gælder for fuldtidsansatte medarbejdere og deltidsansatte på scenarie 1, 2 og 3.

Det skal fremgå klart af planlægningen, hvilke dage der er fridage og hvilke dage, der hhv. er 0-dage (gælder alene for deltidsansatte) eller 0-*fri*dage.

Stk. 4. Der tilkommer medarbejderen en restitutionspause på 20 minutter, der medregnes i arbejdstiden.

Stk. 5. Tilrettelæggelse af ordningen i øvrigt sker lokalt efter drøftelse med de(n) lokale tillidsrepræsentant(er).

Stk. 6. De i øvrigt gældende arbejdstidsbestemmelser om fridage, norm mv. følges, dog med de ændringer, der følger af denne tillægsaftale.

5. Øvrige bestemmelser

Øvrige bestemmelser, der knytter sig til D-96 aftalen for hhv. fuldtids og deltidsansatte er tillige gældende for denne lokalaftale, herunder lokalaftale om "Sikret sluttid/ Fyraftensgaranti" og "Opgørelse af arbejdstid i D96".

6. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2011 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2017.

Aftalen er bindende for parterne indtil den i henhold til IO § 8, stk. 2, opsiges skriftligt af en af parterne med 3 måneders varsel.

København, den 23. marts 2017

(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 3 Deltidsbeskæftigelse

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.
I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstfor-handlingerne 2010.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

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

1. Deltidsbeskæftigelse

Før der sker nyansættelse 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. 2 Tillidsrepræsentanten orienteres om påtænkte aftaler om deltidsansættelse.

Kommentar: Frigørelsesattester

Deltidsansatte postarbejdere kan tilbydes frigørelsesattest, såfremt det dermed forkortede opsigelsesvarsel ikke forventes at give problemer med Post Danmarks drift.

2. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2010.

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 29. juni 2010

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 4 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste

(Udgiftsdækkende ydelser)

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 til Industriens Overenskomst, indgået nærværende lokalaftale.
I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstfor-handlingerne 2010.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter § 21.

1. Udgiftsdækkende ydelser

Tjenesterejseaftalen i staten, herunder de til enhver tid gældende satser, er gældende i Post Danmark med følgende undtagelser:

Denne lokalaftale erstatter §§ 19, 20 og 22 i Tjenesterejseaftalen.

Kommentar: Satserne findes i det til enhver tid gældende cirkulære om satsregulering.

Stk. 2. På tjenesterejser refunderes rimelige merudgifter til måltider mod dokumentation.

Stk. 2.2. Der kan kun refunderes dokumenterede merudgifter til de 3 hovedmåltider samt til offentlige transportmidler eller taxa på stedet samt tjenstligt begrundede udgifter

Kommentar: Tjenstlige begrundede udgifter kan være telefonopkald fra hotel- eller privat mobiltelefon i tjenstlig sammenhæng.

Stk. 3. Såfremt der er fuld forplejning under en tjenesterejse, refunderes alene tjenstligt begrundede udgifter mod dokumentation.

Stk. 4. Bestemmelserne i stk. 2 og 3 gælder for tjenesterejser i indland.

2. Flyttegodtgørelse

For postarbejdere ydes ved ansøgte forflyttelser, der nødvendiggør, at ansøgeren flytter bopæl, godtgørelse for de dermed forbundne flytteomkostninger på grundlag af dokumenterede udgifter.

Dokumenterede udgifter til flytning i forbindelse med ansøgte forflyttelser omhandler alene bohavets flytning.

3. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2010.

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 29. juni 2010

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 5 Almindelige timelønsbestemmelser

(Lønbestemmelser)

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 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, §§ 22 og 23.

1. Lønbestemmelser

Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen.

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen.

For postarbejdere med nedsat beskæftigelse beregnes månedslønnen forholdsmæssigt.

2. Overarbejdsbetaling

Satserne for overarbejdsbetaling, for såvel time- og månedslønnede postarbejdere beregnes som 1/1924 af den aktuelle basisløn, varige tillæg samt udligningstillæg på udbetalingstidspunktet med tillæg af 50 %.

3. Aflønning - timelønnede

Ved beregning af timelønnen pr. dag regnes en halv time og derunder for 1/2 time og over en halv time regnes for 1 time, dog således at afrundingsminutterne ikke i sig selv kan medføre overskridelse af fuld norm. Afrundingsminutterne indgår ikke som præsteret tjeneste i arbejdstidsopgørelsen.

Timelønnede postarbejdere, der normalt anvendes til afløsning for fuldtidsbeskæftigede i distributionen, søges så vidt muligt beskæftiget 74 timer i en lønperiode. Såfremt de pågældende uden egen skyld undtagelsesvis ikke opnår fuld beskæftigelse i lønperioden, skal der tilsikres løn for 74 timer så vidt muligt ved supplerende beskæftigelse.

Postarbejdere, der anvendes til afløsning i deltidstjenester, skal så vidt muligt beskæftiges ved senere i dagens løb forefaldende tjeneste inden for den almindelige tjenestetidsnorm. For sådanne tjenester, der udføres i kortere tidsrum end 5 dage i en uge samt for anden ikke regelmæssig forefaldende tjeneste, betales på hverdage for mindst 4 timer.

Såfremt der rent undtagelsesvis ikke er mulighed for at beskæftige en postarbejder, som af tjenestestedet er tilsagt til tjeneste, ydes der for forgæves møde en betaling svarende til almindelig timeløn for 5 timer.

Tjeneste på søn- og helligdage betales for timelønnede postarbejdere med mindst 2 timer. Ved tilkaldelse på søn- og helligdage betales for mindst 4 timer.

4. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2014.

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 8. juli 2014

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 6 Supplerende lønsystemer

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter/supplerer Industriens overenskomst, §§ 22 og 23.

1. Indledning

Denne aftale beskriver elementer af værende permanent Ny Lønaftaler med henblik på, at disse videreføres som en del af en lokal lønaftale i henhold til IO's bestemmelser.

2. Aftale- og forhandlingskompetence

Post Danmark
Aftale- og forhandlingskompetencen på ledelsesside fastlægges til enhver tid af virksomhedens ledelse.

Kommentar: Virksomhedens ledelseskompetence på aftale- og forhandlingsområdet i forhold til postarbejdere er henført til Post Nord, Danmark Aftaler & Vilkår.

Fagligt Fælles forbund
Aftale- og forhandlingskompetencen følger bestemmelserne i IO (Industriens overenskomst).

3. Lønsystemet

Forhandling om lønændring
Forhandling om lønændring sker i henhold til IO's bestemmelser.

Basisløn
Enhedens basisløn aftales lokalt én gang årligt pr 1. marts, jf. IO's bestemmelser.

Den aftalte regulering træder altid i kraft fra 1. marts. Ved de årlige lønforhandlinger forhandles basislønnens størrelse samt regulering af værende tillægsstørrelser.

Kommentar: I forbindelse med Protokollat om "Normaliseringsaftalen" er der aftalt en central regulering af basislønnen for postarbejdere. 1. marts forhandlingerne er derfor suspenderet indtil videre. Se endvidere Protokollat Tillæg til Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006.

Anciennitetsstigninger
Nuværende bestemmelser om forhøjelse af basislønnen efter hhv. 1, 3 og 5 års beskæftigelse fortsætter uændret. Bestemmelserne kan ændres ved lokal enighed.

Funktionstillæg
Omdelingstillægget kan ændres ved lokal enighed. Indtil andet aftales følges bestemmelser i aftale af 1. januar 1991 vedr. omdelingstillæg bortset fra reguleringsordningen.
For postarbejdere, der i henhold til aftale af 1. januar 1991, oppebærer fuldt omdelingstillæg udgør beløbet følgende:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
13.756 kr.	13.756 kr.	13.756 kr.

Kvalifikationstillæg
Kvalifikationstillæg efter endt uddannelse til voksenlærlinge fortsætter uændret.

Bestemmelserne om kvalifikationstillæg til postoperatørlærlinge efter endt uddannelse fortsætter uændret.

Arbejdstidsbestemte tillæg
Udover lønnen ydes der arbejdstidsbestemte tillæg efter gældende regler, jf. lokalaftale nr. 2.1 om arbejdstid, fridage og overarbejde.

4. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2014.

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 23. marts 2017

For PostNord Danmark

(Sign. Hans Erik Lindkvist)
Chef HR Hans Erik Lindkvist

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Lars Chemnitz)
Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 7 Lønningsperioder/ Lønudbetaling

(Lønanvisning)

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 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 § 28, stk. 1, 2, 3, 4, 5 og 7.

1. Lønanvisning

Månedsløn

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

Timeløn

Lønperioden omfatter normalt 2 uger regnet fra mandag til næstfølgende søndag.

Udbetaling af løn sker fredag efter lønperiodens udløb.

Når udbetalingsdagen falder på en helligdag, skal der så vidt muligt være en hverdag mellem lønudbetalingen og helligdagen. Er dette ikke muligt, kan der efter fremsat anmodning i det enkelte tilfælde udbetales et a'conto beløb.

Anvisning

Lønnen anvises til en lønkonto i et pengeinstitut.

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 tidligst til overenskomstudløb.

København, den 17. september 2007

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Ole Jespersen)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Ole Jespersen

Lokalaftale nr. 8 Sygdom/tilskadekomst

(Sygdom)

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter § 29 i Industriens Overenskomst.

Sygdom/tilskadekomst

Løn under sygdom
Stk. 1. Månedslønnede postarbejdere får fuld løn under sygdom. I lønnen indgår visse fast påregnelige særlige ydelser (natpenge m.m.), jf. lokalaftale 2.5.

Stk. 1.2. Lønnen indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Postarbejdere, 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. Postarbejderen har under sådant et sygefravær efter dagpengeloven ret til dagpenge fra arbejdsgiveren.

Stk. 3. Timelønnede postarbejdere er omfattet af dagpengelovens regler.

Stk. 4. Retten til løn hhv. sygedagpenge stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de ansættelsesretlige regler.

Kommentar: Retten til løn hhv. sygedagpenge fortabes, hvis medarbejderen ikke overholder de fastsatte krav, jf. gældende overenskomstbestemmelser. Fortabelsen af løn hhv. sygedagpenge kan eksempelvis ske, hvis medarbejderen uden rimelig grund afviser at underskrive relevante dokumenter mv. efter en fastsat tidsfrist. Sådanne tilfælde skal vurderes individuelt.

Kommentar:Genindtræden i tjenesten
Medarbejdere, der ved udløbet af en tjenestefrihedsperiode på mere end 3 måneder er fraværende på grund af graviditet, barsel eller adoption betragtes som genindtrådt.

Sygemelding

Stk. 5. Når en medarbejder er syg, skal den pågældende meddele dette til arbejdspladsen inden arbejdstiden begynder, medmindre sygdommens karakter er hindrende herfor.
Kommentar: Lægebesøg m.v. i arbejdstiden

I visse tilfælde forhindrer sygdom ikke en ansat i at udføre sit normale arbejde, men nødvendiggør, at den pågældende modtager behandling f.eks. hos en praktiserende læge, speciallæge, tandlæge eller på hospital som ambulant behandling.
Den ansatte bør som udgangspunkt søge at tilrettelægge sådanne lægebesøg mv. uden for arbejdstiden. Hvis dette ikke er muligt, er det almindelig praksis, at den ansatte kan få fri uden lønfradrag, idet det samtidig forudsættes, at fraværet søges placeret til mindst muligt gene for ansættelsesstedet.

Dokumentation

Stk. 6. 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. 6.2. 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 postarbejderens læge eller en af postarbejderen valgt specialist.

Stk. 7. Opfylder medarbejderen ikke Stk. 6 og 6.2 uden, at der foreligger rimelig begrundelse herfor, kan ansættelsesforholdet fra Post Danmarks side hæves uden varsel.

Tilskadekomst i eller uden for arbejdstiden

Stk. 8. 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.

Stk. 9. Ved tilskadekomst i tjenesten betales sædvanlig løn for tilskadekomstdagen.

Opsigelse i forbindelse med sygdom

Kommentar: Det henstilles, at der sker en nøje vurdering forud for beslutning om opsigelse af sygemeldte postarbejdere, 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.

Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2012.

Stk. 2. 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 4. juli 2012

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 9 Frihed, herunder børns sygdom/Hospitalsindlæggelse/Børneomsorgsdage

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

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. Børns sygdom

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed med løn, når dette er nødvendig af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeboende barn/børn.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

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. lokalaftale nr. 2.1 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 hensynstagen til bl.a. barnets alder og forsørgerforholdene i hjemmet.

Stk. 4. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

Stk. 5. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

Stk. 6. Bestemmelserne i stk. 1 – stk. 5 gælder ikke for lørdagsafløsere.

Kommentar: Enhederne bør i tilslutning til barns første 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.

Stk. 6. For medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens pensionsordning, indbetaler Post Danmark løbende det aftalte samlede pensionsbidrag.

I de tilfælde, hvor medarbejderen er omfattet af et reelt egetbidrag, indbetales dette ikke af Post Danmark i orlovsperioden.

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

5. Frihed til pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom (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 døende (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.

Stk. 4. For medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens pensionsordning indbetaler Post Danmark løbende det aftalte arbejdsgiver- og egetbidrag.

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 borgerligt ombud

Lønnede hverv
Til varetagelse af lønnede ombud/hverv, herunder kommunale hverv ydes frihed mod lønafkortning. 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. 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 regionsråd 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 jubilæumsanciennitet.

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

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. 8. Som ulønnet hverv regnes:

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

Stk. 9. Medlemmer af menighedsråd er ikke omfattet af bestemmelserne for borgerligt ombud.

8. Værnepligt

Der gives frihed uden løn ved indkaldelse til Forsvarets Dag.

Stk. 2. Medarbejdere, der aftjener værnepligt ved forsvaret, Beredskabsstyrelsen (tidligere civilforsvaret) eller som aftjener civil værnepligt får ikke løn fra Post Danmark under første indkaldelse.

Stk. 3. Under senere pligtige genindkaldelser for menige værnepligtige, får medarbejderen løn under genindkaldelsen i op til 1 måned.

9. Befalingsmænd

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

10. 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 guldbryllup
- 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.

I tilfælde, der ikke medfører rejse, kan der på tilsvarende måde opnås 1-2 dages frihed med løn.

Kommentar: Medarbejdere, der vælger at fejre egen begivenhed i udlandet, har kun ret til en fridag, uanset begivenheden er forbundet med rejse.

11. Frihed uden løn på enkeltdage

Medarbejdere kan mod betaling (lønfradrag), når arbejdsforholdene tillader det, få helt eller delvis fri på enkeltdage jf. lokalaftale nr. 25 om Lønfradrag, men det er en forudsætning, at opsparet frihed først er afviklet.

12. Frihed uden løn af mindst 1 måneds varighed

Månedslønnede medarbejdere kan få frihed uden løn i en periode, der normalt ikke overstiger 12 måneder.

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.
Kommentar: 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.

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. lokalaftale nr. 24 om Anciennitet.

Stk. 7. Timelønnede postarbejdere er ikke omfattet af Stk. 1 – Stk. 4. Frihed uden løn af mindst 1 måneds varighed."

Stk. 8. 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. 9. 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.

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.

13. 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.

Stk. 2. 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. 3. 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. 4. 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. 5. 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.

Stk. 6. Den tid, i hvilken en medarbejder har frihed uden løn til de i stk. 2 nævnte formål medregnes i lønancienniteten.

Stk. 7. Frihed til de i stk. 3 nævnte formål medregnes ikke i lønancienniteten.

14. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2014.

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 23. marts 2017

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 10 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

(Socialt kapitel)

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

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 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 § 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.

Kommentarer: 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 særligt behov for i forhold til ordinære ansættelser mht. f. eks. oplæring, medarbejdersamtaler og efteruddannelse.
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 samarbejdsudvalgets løbende drøftelse.

Aftaler om job på særlige vilkår, der indgås som supplement til et fleksjob, indgås mellem den lokale enhed 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 Fagligt Fælles Forbund.

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

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 tidligst til overenskomstudløb.

København, den 17. september 2007

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Ole Jespersen)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Ole Jespersen

Lokalaftale nr. 11 Forsørgertabsydelse

(Efterindtægt)

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 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, § 33.

Efterindtægt

Stk. 1 Afgår en månedslønnet postarbejder ved døden ydes sædvanlig løn for den måned dødsfaldet sker. Der tilkommer den efterlevende ægtefælle, samlever fra et ægteskabslignende samlivsforhold, som ved dødens indtræden havde bestået i 5 år, eller børn under 18 år, overfor hvem den pågældende havde forsørgerpligt, henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn, såfremt den pågældende har været beskæftiget i Post Danmark i henhold til denne overenskomst i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Stk. 2. Bestemmelserne i stk. 1, anvendes tilsvarende for månedslønnede postarbejdere, hvis partnerskab er registreret i henhold til lov nr. 372 af 7. juni 1989 om registreret partnerskab.

I tilfælde af død efter tilskadekomst i Post Danmarks tjeneste anvendes den herfor til enhver tid gældende lov *(Lov om Arbejdsskadesikring).*

Efterindtægten beregnes på baggrund af lønnen på tidspunktet for dødsfaldet.

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 tidligst til overenskomstudløb.

København, den 17. september 2007

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Ole Jespersen)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Ole Jespersen

Lokalaftale nr. 12 Pension

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, § 34 stk. 3 og supplerer stk. 1 og stk. 2.

1. Pensionsordninger

KP - Pension

Medarbejdere ansat inden 1. marts 2007 er omfattet af aftale af 10. december 2005 mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund og HK/Post & Kommunikation om etablering af pensionsordning for ikke-pensionssikrede overenskomstansatte (KP-Pension).

Post Danmark indbetaler medarbejdernes og Post Danmarks pensionsbidrag til Kommunernes Pensionsforsikring A/S.

Der indbetales pensionsbidrag for medarbejderne, der er omfattet af den obligatoriske pensionsordning i KP-pension, jf. bestemmelserne i punkt 2, Stk. 1 – Stk. 8.

Industriens – Pension

Stk. 2. Nyansatte medarbejderne ansat 1. marts 2007 og senere er omfattet af den ved protokollat af 15. februar 1991 etablerede pensionsordning – Industriens Pension.

Post Danmark indbetaler medarbejdernes og Post Danmarks pensionsbidrag til Industriens Pension.

Der indbetales pensionsbidrag for medarbejderne, der er omfattet af den obligatoriske pensionsordning i Industri -Pension, jf. bestemmelserne i punkt 2, Stk. 1 – Stk. 8.

2. Pensionsbidrag

Minipension
Hvis medarbejderen

- er fyldt 18 år
- har været ansat i Post Danmark i 2 måneder

udgør pensionsbidraget følgende:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
1. marts 2010	11,5 %	0,5 %	12 %

Stk. 2. Arbejdstagerbidraget på 0,5 % er et reelt egetbidrag

Stk. 3. Beregningsgrundlaget for minipensionsordningen beregnes efter samme bestemmelser som i Industri-Pension.

Stk. 4. Post Danmark indbetaler såvel arbejdsgiverbidraget som postarbejderens egetbidrag til KP-pension og IP-Pension.

Stk. 5. Den udbyggede pensionsordning

Hvis medarbejderen

- er fyldt 24 år og
- har i alt mindst 3 års sammenlagt beskæftigelse i Post Danmark1 før eller efter det fyldte 24. år og
- har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit eller
- har mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, men opfylder overenskomstens, henholdsvis pensionsordningernes betingelser i øvrigt, og ansættelsen har varet i 6 måneder. I sådanne tilfælde indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen eller fra det senere tidspunkt, hvor øvrige betingelser er opfyldt, udgør pensionsbidraget følgende:

Stk. 6. For medarbejdere ansat før 1. marts 2009

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
1. marts 2010	12,5 %	0 %	12,5 %

Stk. 7. For medarbejdere ansat 1. marts 2009 eller senere:

	Arbejdsgiverbidrag	Arbejdstagerbidrag	Samlet bidrag
1. marts 2010	12,0 %	0 %	12,0 %

Stk. 8. Beregningsgrundlaget for den udbyggede pensionsordning beregnes efter samme bestemmelser som i Industriens Pension.

[1] I ancienniteten indgår tillige tidligere beskæftigelse i stat, amt og kommune før 1. marts 2007

3. Generelt

Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra Post Danmark på grundlag af ansættelsen.

4. Arbejdsmarkedets tillægspension (ATP)

Der indbetales ATP-bidrag efter sats A.

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

5. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2014.

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 8. juli 2014

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 13 Barsel

(Barsel, adoption og omsorgsdage)

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

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 karensperioden 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. Bilag 1 § 1. 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.

Kommentar: Nye forældre skal på forlangende fremvise fornøden dokumentation for forældrerollen, 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 og 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 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.

§ 6. Omsorgdage 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.

Ikke afviklede omsorgsdage udbetales i forbindelse med afsked.

Stk. 2. Medarbejdere, der tidligere har fået udbetalt ikke afviklede omsorgsdage i forbindelse med afsked, tildeles ved genansættelse ikke nye omsorgsdage for samme barn/børn.

§ 8. Løn under afvikling af omsorgsdage

En medarbejder har ret til løn, jf. § 20. Stk. 1, henholdsvis Bilag 1 § 1. 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 *(barselsorlov*). I de første 2 uger efter fødslen har moderen pligt til fravær.

Stk. 2. Faderen/den anden forælder 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 *(adoptionsorlov*).

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 forælder/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 11 uger. Er begge forældre omfattet af denne aftale, kan den samlede periode med løn under fravær efter denne bestemmelse højst udgøre 11 uger for forældrene tilsammen.

Stk. 4. Faderen/den anden forælder/den anden adoptant har tilsvarende ret til løn, hvis de i Stk. 3. omhandlede 11 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 Stk. 2. henholdsvis Stk. 4. medmindre andet aftales.

Stk. 5. En medarbejder kan endvidere placere de i Stk. 3. omhandlede 11 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. De 11 uger med løn skal være afviklet inden for 52 uger efter fødslen/modtagelsen.

Kommentar: Det er en forudsætning for udbetaling af løn i de 11 uger, at Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes lønnen til medarbejderen tilsvarende.

§ 13. Særlig orlov til faderen/den anden forælder/adoptanterne

I perioden fra fødslen og indtil udgangen af den 46. uge efter fødslen har faderen/den anden forælder 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.

Kommentar: Retten til løn under under fravær i de nævnte 2 uger i stk. 1 og stk. 2. kan udstrækkes til afholdelse inden for 52 uger efter fødslen/modtagelsen såfremt Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes lønnen til medarbejderen tilsvarende.

§ 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.

§ 16. Barnets hospitalsindlæggelse

En medarbejders ret til fravær i forbindelse med fødsel/modtagelse kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse, jf. Bilag 1 § 1. Stk. 2. og Bilag 1 § 1. Stk. 3.

Stk. 2. Hvis medarbejderen ikke genoptager arbejdet under barnets indlæggelse, forlænges fraværsperioden med indlæggelsesperioden, hvis indlæggelsen finder sted inden for de første 46 uger efter fødslen/modtagelsen. Fraværsperioden kan dog højst forlænges med 3 måneder. Retten til at forlænge fraværsperioden gælder ikke faderens/den anden forælders/adoptants ret til 2 ugers orlov inden for de første 14 uger, jf. Stk. 2. henholdsvis 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/den anden forælders/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. 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 Stk. 3. og § 13.

§ 20. 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 reglerne i barselloven 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.

§ 21. 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. - § 20. 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.

§ 22. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2014.

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 8. juli 2014

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 14 Ansættelsesregler

(Ansættelse)

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007 og 2010.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst § 37, stk. 2 og erstatter § 37, stk.3 hhv. bilag 4.

1. Ansættelse

Ansættelse sker som hovedregel efter forudgående annoncering. Ved annoncering skal overenskomsten oplyses.

Stk. 2. Der beskæftiges fortrinsvis personer, der er forsikrede mod arbejdsløshed i en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

Inden der træffes bestemmelse om ekstern annoncering eller senest samtidig hermed, samt når annoncering undlades, eksempelvis på grund af ansættelsens varighed, skal der rettes henvendelse til det lokale arbejdsformidlingskontor eller til de af organisationens arbejdsløshedskasser, som har modtaget tilladelse til arbejdsanvisning.

Stk. 3. Ansættelse kan tidligst ske ved det fyldte 18. år. Afvigelser herfra forudsætter enighed mellem parterne.

Stk. 4. Ansættelse sker som hovedregel på fuld tid. Ved ansættelse af postarbejdere på deltid følges bestemmelserne i lokalaftale nr. 3 om deltidsbeskæftigelse.

Stk. 5. Ansættelse sker som time - eller månedslønnet, jf. bestemmelserne i stk. 6 og 7.

Stk. 6. Postarbejdere, der ansættes til arbejde af ikke varig karakter samt postarbejdere med en gennemsnitlig beskæftigelse på under 60 timer pr. måned, aflønnes med time-løn.

Stk. 7. Postarbejdere, der ansættes til varig beskæftigelse, hvilket vil sige af mere end 3 måneders varighed, ansættes på månedsløn, såfremt den gennemsnitlige beskæftigelse er på 60 timer eller derover pr. måned.

Stk. 8. For postarbejdere, der ansættes på månedsløn fra 1. ansættelsesdag, betragtes de 3 første måneder som gensidig prøvetid.

Stk. 9. Postarbejdere i Post Danmark må ikke tage beskæftigelse i konkurrerende postvirksomhed.

Stk. 10. Postarbejderne er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om arbejdsgiverens pligt til at underrette om vilkår for ansættelsesforholdet, jf. lokalaftale nr. 21 om ansættelsesaftale.

Stk. 11. Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om skete ansættelser, så vidt muligt inden den nyansatte tiltræder. Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentant, rettes henvendelsen til den lokale 3F-afdeling.

Stk. 12. For postarbejdere, der antages i lære- eller praktikpladser, udfærdiges uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

Kommentar:
Stk. 6. Postarbejdere, der en gang er ansat på månedsløn, kan ved uansøgt nedgang i beskæftigelsen bevare ansættelsesformen, selv om beskæftigelsesgraden ændres til under 60 timer pr. måned.
Såfremt der ansættes førtidspensionerede tjenestemænd og førtidspensionerede på særlige vilkår på 60 år og derover, sker ansættelse på timeløn.

Stk. 7. For personer, der ansættes i job med løntilskud i henhold til Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats, kan ansættelsen på timeløn forlænges fra 3 til 6 måneder, efter en konkret vurdering i hvert enkelt tilfælde.

Stk. 11. Postarbejdernes tillidsrepræsentant skal have skriftlig underretning om skete ansættelser ved kopi af ansættelsesbrevet, som dog ikke må indeholde de 4 sidste cifre i personnummeret. Underretningen gives så vidt muligt inden tiltrædelsen.

Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant underrettes postarbejdernes fællestillidsrepræsentant. Er der ikke valgt hverken lokal- eller fællestillidsrepræsentant underrettes den lokale 3F-afdeling.

Forinden nyansættelse finder sted forudsættes som hidtil foretaget en vurdering af, om det er muligt at tilbyde deltidsbeskæftigede postarbejdere supplerende beskæftigelse.

Det forudsættes, at der som hidtil i forbindelse med nyansættelse udleveres pjecen "Uddrag af overenskomsten".
"Uddrag af overenskomsten" udarbejdes i samarbejde mellem Post Danmark og 3F.

Post Danmark har under forhandlingerne givet udtryk for, at der som hidtil kan gives den lokale tillidsrepræsentant for postarbejderne tid til drøftelse med nyansatte postarbejdere.

Det skal præciseres, at ledelsen løbende skal vurdere, hvorvidt ansættelsesbrevene herunder beskæftigelsesgrad er i overensstemmelse med det faktiske og forventede behov.

Tillidsrepræsentanten modtager kopi af ansættelsesbreve, når der sker ændringer i en postarbejders løn- og ansættelsesforhold.

2. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2010.

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 29. juni 2010

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 15 Opsigelsesregler

(Opsigelse)

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalens erstatter Industriens overenskomst, § 38.

1. Opsigelse

Opsigelse fra Post Danmarks og postarbejdernes side kan ske med nedenstående opsigelsesvarsler. Enhver opsigelse skal meddeles skriftligt.

Månedslønnede postarbejdere

Stk. 2. Opsigelse fra Post Danmarks og fra postarbejderens side, herunder postarbejdere ansat med gensidig prøvetid, kan ske med tilsvarende opsigelsesvarsler og regler, som gælder i medfør af Funktionærlovens § 2.[1]

Stk. 2.2. For månedslønnede postarbejdere sker fratræden til udgangen af en måned:

Ansættelsestid	Fra Post Danmark	Fra den ansatte
indtil 6 måneder	1 måned	1 måned
indtil 3 år	3 måneder	1 måned
indtil 6 år	4 måneder	1 måned
indtil 9 år	5 måneder	1 måned
over 9 år	6 måneder	1 måned

Stk. 2.3. For Post Danmark og postarbejdere ansat med gensidig prøvetid, udgør det gensidige opsigelsesvarsel 14 dage, med fratræden til en hvilken som helst dag inden prøvetidens udløb.

[1] Postarbejdere er ikke omfattet af FUL, §§ 2a og 2b.

Stk. 2.4. Ved opsigelse grundet arbejdsmangel kan der jævnfør protokollat om Normaliseringsaftalen opnås en fratrædelsesbonus på hhv. 10.000 kr., 20.000 kr. eller 30.000 kr., såfremt kriterierne for udbetaling er opfyldt.

Timelønnede

Stk. 3. For timelønnede postarbejdere gælder følgende opsigelsesvarsler, med fratræden til en hvilken som helst dag:

Ansættelsestid	Fra Post Danmark	Fra den ansatte
indtil 3 mdr.	0 dage	0 dage
indtil 6 mdr.	3 dage	3 dage
indtil 1 år	1 uge	3 dage
indtil 2 år	3 uger	1 uge
indtil 3 år	1 mdr.	10 dage
indtil 6 år	4 mdr.	1 mdr.
over 6 år	5 mdr.	1 mdr.

Stk. 4. Det er forudsat, at den ansatte har været ansat uafbrudt i Post Danmark (P&T) i de anførte tidsrum.

Stk. 5. I beskæftigelsesancienniteten i relation til opsigelsesvarsler indgår eventuel tidligere beskæftigelse ikke, men alene postarbejderens uafbrudte beskæftigelse regnet fra seneste ansættelsesdato.

Underretning af tillidsrepræsentanter

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om alle uansøgte afskedigelser. Det skal fremgå, om fratrædelsen er sket med eller uden varsel.

Opsigelser

Stk.7. Grovere forsømmelser eller forseelser berettiger Post Danmark til at opsige den pågældende med øjeblikkeligt varsel.

Findes en postarbejder uegnet til tjenesten, eller gør han sig skyldig i tjenesteforsømmelse, har arbejdslederen pligt til straks at advare den pågældende. Kun postmesteren (virksomhedens chef) eller dennes stedfortræder er berettiget til at afskedige ham.

Stk. 8. I tilfælde af arbejdsmangel optages der forhandling mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten om påtænkte afskedigelser af overtallige postarbejdere. Afskedigelse af overtallige postarbejdere sker med udgangspunkt i kvalifikationsniveauet. I til-

fælde af at 2 eller flere postarbejdere har samme kvalifikationer sker opsigelse efter anciennitet. Kan der ikke lokalt opnås enighed, sker forhandling mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

Ved afskedigelse som følge af rationalisering og/eller lukning af tjenestesteder vil Post Danmark søge at skaffe de pågældende beskæftigelse andetsteds. Hvis dette ikke måtte være muligt, drøftes det mellem tjenestestedet og fællestillidsrepræsentanten, efter hvilke kriterier afskedigelse kan finde sted.

Såfremt der påtænkes gennemført uansøgt afskedigelse af postarbejdere, skal tjenestestedet så vidt muligt underrette tillidsrepræsentanten eller - hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant - fællestillidsrepræsentanten.

Underretningen gives så tidligt som muligt.

Kommentar: Opsigelse skal altid ske skriftligt.

For månedslønnede postarbejdere skal opsigelsen være meddelt senest den sidste dag i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

For postarbejdere med gensidig prøvetid, kan opsigelse ske til en hvilken som helst dag. Opsigelse skal være meddelt så tidligt, at fratræden kan finde sted med udløbet af det gældende opsigelsesvarsel, og inden prøvetidens udløb.

Børnepasningsorlov medregnes ved opgørelse af opsigelsesvarslets længde.

Ved alle uansøgte afskedigelser underrettes tillidsrepræsentanten skriftlig. Meddelelsen kan gives i form af en kopi af opsigelsesskrivelsen, medmindre denne indeholder oplysninger, der er omfattet af tavshedspligten. Samtidig hermed gives oplysning om opsigelsen er sket med eller uden varsel.

I relation til bestemmelsen, er der givet tilsagn om, at hvor der ikke er valgt tillids- eller fællestillidsrepræsentant, gives underretningen til den lokale 3F-afdeling.

Oplysninger om f.eks. de sidste 4 cifre i personnumre, straffeforhold og sygdomsforhold må ikke videregives uden samtykke. Det må i hvert enkelt tilfælde vurderes, hvornår begrundelsen skal være mere summarisk til tillidsrepræsentanten/ Fagligt Fælles Forbund end til den ansatte. Tillidsrepræsentanten/ Fagligt Fælles Forbund får så den mulighed at søge nærmere oplysning hos den opsagte.

Ovennævnte er også gældende for meddelelser til Fagligt Fælles Forbund, jf. Bilag 1 2.

Ved arbejdsmangel i forbindelse med rationaliseringer mv. søges bemandingen tilrettelagt således, at eventuelle fratrædelser sker ved en naturlig afgang, og der bør ikke iværksættes overarbejde indenfor arbejdsområdet samtidig med, at postarbejdere er hjemsendt på grund af arbejdsmangel.

2. Opsigelsesprocedure

Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Stk. 2. Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, med henblik på at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter opsigelsens afgivelse.

Stk. 3. Det påhviler Post Danmark at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæfti-

get hos Post Danmark i mere end 6 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen centralt til Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 4. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos Post Danmark i mere end 6 måneder, og den lokale 3F-afdeling skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller Post Danmarks forhold, kan den lokale 3F-afdeling inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med enhedens chef. Forhandlingen afholdes inden for 14 dage fra anmodningens fremsættelse.

Stk. 5. Opnås der ikke ved forannævnte forhandling enighed mellem den lokale 3F-afdeling og enheden, kan den lokale 3F-afdeling inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund. Forhandlingen afholdes inden for 1 måned fra anmodningens fremsættelse.

Stk. 6. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund, kan sagen kræves gjort til genstand for behandling i Afskedigelsesnævnet.

Stk. 7. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos Post Danmark i mere end 3 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til Fagligt Fælles Forbund. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 14 dage (for månedslønnede 1 måned) af organisationen begæres forhandlet mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 8. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund, kan bortvisningens berettigelse af en af parterne begæres afgjort ved en faglig voldgift.

Stk. 9. Med hensyn til de særlige regler ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til lokalaftale nr. 1.

Kommentar: Meddelelse til Fagligt Fælles Forbund i forbindelse med afskedigelse skal gives, når den pågældende har været uafbrudt beskæftiget i Post Danmark i mere end 6 måneder. Ved bortvisning gives meddelelsen, når den pågældende har været uafbrudt beskæftiget i Post Danmark i mere end 3 måneder.

I tidsfrister for behandling af sager, hvor der fra Fagligt Fælles Forbunds side nedlægges påstand om urimelig afskedigelser er 14 dages fristerne i Stk. 4, Stk. 5 og Stk. 7, ekskl. søgnehelligdage.

Såfremt en tjenesteændring ikke kan påregnes gennemført uden frivillig nedgang i beskæftigelsesgraden, må der i videst muligt omfang tilbydes postarbejderen supplerende beskæftigelse indenfor andre arbejdsområder, så vidt muligt inden for samme administrative enhed.

Opmærksomheden henledes på, at der ved uansøgt ændring af beskæftigelsesgrad /væsentlig ændring af ansættelsesforholdet skal gives et varsel svarende til postarbejderens almindelige opsigelsesvarsel.

Ved enhver opsigelse samt ved ændring af beskæftigelsesgrad i nedadgående retning skal der gives skriftlig meddelelse til Fagligt Fælles Forbund, såfremt postarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i mere end 6 måneder.

Medarbejderne er omfattet af den gældende personalepolitik og de regler, der er gældende for Post Danmarks jobbørs.

3. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2017.

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 23. marts 2017

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 16 Ferie

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalen gælder kun for månedslønnede postarbejdere.

Timelønnede medarbejdere er omfattet af ferieloven.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter § 40, stk. 3, stk. 5c, sidste punktum, stk. 9 og stk. 10.

1. Optjening af ferie

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 postarbejdere om uddannelse.

c) militærtjeneste af højst 1 måneds varighed.

Stk. 2. Hvis medarbejderen har haft lønnet beskæftigelse eller modtaget barselsdagpenge i de i stk. 1 nævnte fraværsperioder, fradrages den optjente feriegodtgørelse i den løn, der udbetales under ferie.

2. Løn, Særlig Feriegodtgørelse m.v.

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 1 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. Tjenestefrihed uden løn

Hvis en tjenestefrihedsperiode er på mindst 6 måneder, kan tilgodehavende ferie konverteres til feriegodtgørelse, der indbetales til FerieKonto.

5. Sygdom i forbindelse med ferie

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. Særlige feriedage

Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener månedslønnede 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 § 40, stk. 5c første punktum, 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. 6. Afvikling kan ske samlet, enkeltvis og som brøkdele af dage.

Stk. 7. Hvis afviklingstidspunktet ikke er fastlagt den 1. januar i ferieåret, kan de resterende særlige feriedage varsles til afholdelse. Varslingen skal ske efter reglerne for restferie, dvs. med mindst 1 måneds varsel og til afholdelse i hele dage. Der kan ikke varsles, men alene aftales afholdelse af særlige feriedage i opsigelsesperioden.

Stk. 8. Enheden og medarbejderen kan aftale, at særlige feriedage, som ikke er afviklet ved ferieårets udløb, kan overføres til afvikling i et senere ferieår.

Stk. 9. Indgås der ikke aftale i henhold til stk. 8. godtgøres tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen ved ferieårets udløb, jf. stk. 10.

Stk. 10. Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen, jf. stk. 10.

Stk. 11. Kontant godtgørelse for særlige feriedage udgør 1/2 pct. pr. dag af de løndele, der indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden.
Kommentar: Kompensation for ikke afholdte særlige feriedage indgår i den ferieberettigede indkomst med virkning fra 1. marts 2014.

7. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2017.

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 23. marts 2017

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 17 Søgnehelligdagsbetaling

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007 og 2010.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

1. Søgnehelligdagsbetaling til timelønnede postarbejdere

Med det formål at yde betaling for søgnehelligdage henlægges for hver postarbejder et beløb svarende til 3 ½ % af den ferieberettigede løn pr. lønperiode. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetaling.

Til postarbejdere udbetales søgnehelligdagsbetalingen som et á conto beløb.

Når der i en lønperiode forekommer en eller flere søgnehelligdage, vil der for hver søgnehelligdag blive udbetalt et à conto beløb. À conto beløbet vil kun blive udbetalt, hvis der er henlagt et beløb svarende til antallet af søgnehelligdage. Hvis ikke der er dækning for et/flere à conto beløb, udbetales det beløb, der indestår på kontoen.

Såfremt der ved årets udgang er indestående på søgnehelligdagskontoen, vil der blive reserveret et à conto beløb pr. søgnehelligdag i lønperiode 1, og resten på kontoen vil blive udbetalt til april det følgende år.

I forbindelse med overgang til månedsløn samt ved afsked fra Post Danmark vil eventuelt indestående på søgnehelligdagskontoen blive afregnet.

Kommentar: Under sygdom beregnes SH-godtgørelse efter samme bestemmelser som beregning af sygeferiegodtgørelse.

2. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2010.

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 29. juni 2010

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 18 Efter- og videreuddannelse

(Aftale om uddannelse)

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, §§ 43-46.

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 afgørelsen 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. 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.

4. 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.

5. 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.

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.

6. 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 lønafkortning kan ydes til deltagelse i de forhandlingsberettigede organisationers kompetente forsamlinger.

7. Individuel kompetenceudvikling ved overtallighed

Sker der afsked grundet overtallighed tilbydes medarbejderen individuel uddannelse og anden kompetenceudvikling i henhold til "Delaftale mellem 3F Post og Post Danmark A/S om vilkår ved overtallighed" jævnfør protokollat vedr. Normaliseringsaftalen.

8. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra 1. marts 2017.

Lokalaftalen kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer 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, jf. IO § 8. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

København, den 23. marts 2017

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 19 Behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter m.v.

Inden for rammerne af Industriens Overenskomst § 49 har Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund for postarbejdere aftalt følgende for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter:

Lokalaftalen erstatter § 49, 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 Der udarbejdes et skriftligt mødereferat for forhandlingerne iht. § 1, stk. 1 såfremt en af parterne ønsker det.

Mødereferatet, der underskrives med bindende virkning af begge parter, skal indeholde oplysninger om følgende:

- uoverensstemmelsens karakter
- hvem der deltog i forhandlingen
- hvor og hvornår forhandlingen fandt sted
- parternes tilkendegivelser
- resultatet af forhandlingen (enighed/uenighed)
- parternes underskrift

§ 2, stk. 1 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.

Ledelsen af Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund kan dog i enighed vælge at videreføre sagen i henhold til IO § 49, stk. 2 uden forudgående central forhandling

§ 2, stk. 2 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.

§ 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 § 49, stk. 2.

Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2014.

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 8. juli 2014

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

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

Lokalaftale nr. 21 Ansættelsesaftale

(Ansættelsesbeviser)

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 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 § 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

- Ændring i beskæftigelsesgrad
- Overgang fra timeløn til månedsløn
- Arbejdsstedet flytter til anden fysisk adresse
- Organisationsændringer i Post Danmark, der medfører
- Fysisk flytning af arbejdssted
- Ændring i medarbejderens arbejdsopgaver

b. Udfærdigelse af tillæg til værende ansættelsesbrev

Der udfærdiges tillæg til værende ansættelsesbrev i forbindelse med lønændringer, der ikke er begrundet i de årligt tilbagevendede lønforhandlinger (1. marts forhandlinger).

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 samt ved lønændringer som følge af lokale 1. marts forhandlinger.

- Ændringer i cirkulærer og administrative bestemmelser der henvises til i overenskomsten
- Lovændringer.

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.

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 tidligst til overenskomstudløb.

København, den 17. september 2007

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Ole Jespersen)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Ole Jespersen

Lokalaftale nr. 22 Lærlingebestemmelser

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst Del 3, Lærlingebestemmelser.

1. Dækningsområde

Denne aftale gælder for hhv. unge- og voksenlærlinge - efterfølgende benævnt lærlinge - til uddannelse i Post Danmark, der indgår uddannelsesaftale i henhold til Lov om erhvervsuddannelser, dog med følgende særlige vilkår:

Kommentar: Ved voksne lærlinge forstås lærlinge, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.
Kommentar: For værende medarbejdere, der ansættes som voksenlærlinge i Post Danmark, gælder bestemmelserne i lokalaftale 23.

2. Ansættelse

Lærlinge, som ansættes med henblik på at gennemgå en erhvervsuddannelse, er omfattet af Lov om Erhvervsuddannelser.

Der oprettes ved ethvert ansættelsesforhold en skriftlig uddannelsesaftale i overensstemmelse med de for tiden fastsatte regler i Lov om Erhvervsuddannelser.

Uddannelsens læretid fremgår af ovennævnte lov og tilhørende uddannelsesbekendtgørelser.

Lærlingene gøres ved ansættelsen opmærksom på, at de ikke efter afsluttet uddannelse kan påregne ansættelse i Post Danmark.

Prøvetid
Stk. 2. Prøvetiden er 3 måneder. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, der forlænges tilsvarende.

Hvis en lærling på grund af sygdom eller barsel m.v. er fraværende i mere end 1 måned af prøvetiden, forlænges denne svarende til fraværsperioden.

Ophævelse
Stk. 3. I prøvetiden kan hver af parterne ophæve uddannelsesaftalen uden varsel og begrundelse.

Hvis lærlingen er gravid, er hun imidlertid beskyttet af lov om ligebehandling af mænd og kvinder, hvorfor det påhviler ansættelsesmyndigheden at godtgøre, at ophævelsen ikke er begrundet i graviditeten.

Efter prøvetiden kan uddannelsesaftalen kun ophæves ved gensidig aftale. Endvidere kan aftalen ophæves, hvis en af parterne i væsentlig grad misligholder sine forpligtelser/aftaler, eller hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister. Udelukkes en lærling fra skoleundervisning, bortfalder uddannelsesaftalen. Er parterne ikke enige om, at aftalen er misligholdt, foreligger en tvistighed.

Forlængelse af uddannelsestiden
Stk. 4. Uddannelsestiden kan forlænges efter aftale, f.eks. hvis lærlingen på grund af sygdom har været fraværende i mere end 10 pct. af den fastlagte uddannelsestid. Forlængelse med mere end fraværsperioden kræver det faglige udvalgs godkendelse. Er der ikke enighed mellem lærling og Post Danmark om forlængelse, kan det faglige udvalg efter anmodning forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.

Forlænges uddannelsestiden af lærlingen utilregnelige årsager, herunder forsinkelse af skoleundervisningen eller tilskadekomst på arbejdet, betales i den forlængede uddannelsestid i henhold til IO, § 22.

3. Talsmand

I enheder med mindst 4 lærlinge, skal der gives disse adgang til at vælge en talsmand. Denne vælges blandt de lærlinge, der har været under uddannelse i mindst 9 måneder ekskl. skoleophold.

4. Løn

Lærlinge aflønnes med månedsløn.

Stk. 2. Lærlinge under 25 år indplaceres ved ansættelsen på trin 2.

Lønnen udgør pr. måned.:

	pr. 1. marts 2017	pr. 1. marts 2018	pr. 1. marts 2019
Trin 2	12.329,63	12.538,07	12.746,50
Trin 3	13.243,53	13.468,00	13.692,47
Trin 4	15.327,87	15.584,40	15.856,97

Stk. 3. Efter ½ års ansættelse indplaceres lærlinge på trin 3. Trin 3 er etårig.

Stk. 4. Voksenlærlinge aflønnes i henhold til IO, § 22.

Stk. 5. Herudover er voksenlærlinge omfattet af protokollat om Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 6. Lærlingen er omfattet af enhedens lønsystem for postarbejdere. Hvis en lærlings udførelse af funktioner mv., hvortil der er knyttet funktionstillæg, ikke udføres i fuldt omfang eller kun i begrænset omfang, må honoreringen herfor særskilt drøftes og aftale herom indgås lokalt.

Stk. 7. Der ydes herudover natpenge mv. i henhold til lokalaftale nr. 2.5.

Stk. 8. Ansættes lærlingen efter endt uddannelse, indplaceres denne i enhedens lønsystem for postarbejdere. Lønancienniteten regnes fra ansættelsen som lærling.

Eventuelle anciennitetsstigninger herunder centralt aftalte anciennitetsstigninger og lokale fastholdelsestillæg, der ville være udmøntet i lærlingetiden, tillægges lønnen fra og med datoen for fastansættelsen.

Stk. 9. Honorering for gennemført erhvervsuddannelse fastlægges i den lokale lønaftale.

5. Arbejdstid

Lærlinges arbejdstid er den normale ugentlige arbejdstid i henhold til lokalaftale om arbejdstid.

Overarbejde
Stk. 2. Udgangspunktet er, at lærlinge under 18 år ikke må deltage i overarbejde, mens lærlinge over 18 år undtagelsesvis kan deltage i overarbejde. I sådanne tilfælde skal overarbejdet til lærlinge beregnes som nedenfor angivet.

Stk. 3. Konstateres der normoverskridelser ved normperiodens udløb, skal overarbejdet inden udløbet af de følgende 3 hele kalendermåneder søges godtgjort med frihed (tillagt et overtidstillæg på 50 pct., som herefter oprundes til hele timer) på et for uddannelsen/arbejdet belejligt tidspunkt, idet der i videst muligt omfang tages hensyn til lærlingens ønsker.

Såfremt hele den omhandlede frihed undtagelsesvis ikke er givet inden fristens udløb, udbetales overarbejde i overensstemmelse med nedenstående.

Stk. 4. I særlige tilfælde, hvor en lærling beordres til overarbejde, eller hvor en lærling frivilligt påtager sig en ekstratjeneste, beregnes overarbejdsbetalingen som 1/1924 af den for arbejdet aftalte postarbejderløn (basisløn) tillagt eventuelle lokale varige funktionstillæg, der er knyttet specifikt til stillingsprofilen for det udførte job med tillæg af 50 %.

6. Pension

Lærlinge er omfattet af lokalaftale nr. 12 om pension.

7. Forsikring

Stk. 2. Lærlinge er omfattet af IO, Del 3, Lærlingebestemmelser § 13, stk. 5 indtil lærlingen opfylder betingelserne i lokalaftale nr. 12, Pension.

8. Ferie

Lærlinge er omfattet af lokalaftale nr. 16, Ferie.

Stk. 2. Er ansættelsen sket inden 1. juli i et ferieår, har lærlingen ret til 25 dages betalt ferie i dette ferieår. Har lærlingen ikke optjent løn eller feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler Post Danmark lærlingen løn i de resterende dage.

Stk. 3. Er ansættelsen sket 1. juli eller senere, har lærlingen ret til 5 dages betalt ferie i dette ferieår.

I det andet hele ferieår efter uddannelsesaftalens ikrafttræden har lærlingen også ret til 25 dages ferie.

Stk. 4. Ansættes lærlinge efter endt uddannelse i Post Danmark, ydes der ferie med løn.

9. Forsvarets Dag

Der gives frihed med løn ved indkaldelse til Forsvarets Dag. Lærlingen har pligt til straks ved indkaldelse til Forsvarets Dag at meddele, hvornår Forsvarets Dag finder sted.

10. Skoleophold

Der ydes sædvanlig månedsløn under skoleophold.

Stk. 2. Post Danmark refunderer udgifter til bøger og andet undervisningsmateriale, der ikke udleveres på erhvervsskolen under forudsætning af fornøden attestation af regningen af erhvervsskolen.

Stk. 3. Post Danmark betaler udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

a) hvis lærlingen beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg

b) hvor lærlingens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst, som er fastsat i de årlige finanslove.

11. Befordringsgodtgørelse

Der ydes godtgørelse for udgifter til transport til/fra skole.

Stk. 2. Godtgørelsen omfatter udgifter til befordring den nærmeste vej fra bopæl /indkvarteringssted/ lærested til skolen og tilbage. Der kræves en forudgående godkendelse fra tjenestestedet.

Godtgørelse ydes, såfremt følgende betingelser er opfyldt:

- Den samlede skolevej (hen- og tilbagerejsen) skal udgøre mindst 24 km.
- Der skal i videst muligt omfang anvendes offentlige transportmidler.
- Lærlingen kan ikke deltage i undervisningen på en nærmereliggende skole.
- Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset afstand.

Stk. 3. Ved anvendelse af offentlige transportmidler godtgøres de faktiske udgifter.

Stk. 4. Anvendes - efter godkendelse - eget transportmiddel, ydes befordringsgodtgørelse efter statens takter for befordring på uddannelsesområdet.

Stk. 5. Til indkvarterede elever ydes der en godtgørelse af befordringsudgifter for udrejsen til og hjemrejsen fra skole/indkvarteringssted til bopæl, såfremt den samlede afstand (hen- og tilbagerejsen) udgør mindst 24 km. Ligeledes ydes der befordringsgodtgørelse for rejser mellem skole/ indkvarteringssted og bopæl i forbindelse med weekends, påske og juleferie, såfremt den samlede afstand er mindst 24 km.

Såfremt betingelserne for ydelse af godtgørelse er opfyldt, udbetales godtgørelsen af den enhed, hvor lærlingen er ansat.

Godtgørelsen er skattepligtig.

12. Støtte fra IKUF

Lærlinge har efter 6 måneders ansættelse ret til at søge om støtte fra IKUF. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere i henhold til "Industriens Overenskomst samt Lokalaftaler for Fagligt Fælles Forbund vedr. postarbejder i Post Danmark"

13. Tvister

Uoverensstemmelse mellem lærling og praktiksted søges forligt ved forhandling under overenskomstparternes medvirken forinden indbringelse for det faglige udvalg/tvistighedsnævnet.

Stk. 2. Ved tvistigheder/uoverensstemmelser efter prøvetiden skal det faglige udvalg straks underrettes med henblik på undersøgelse af forligsmuligheder. Opnås der ikke forlig, kan sagen af en af parterne indbringes for Tvistighedsnævnet, som kan tilkende den skadelidte erstatning. Nævnets afgørelse kan af hver af parterne indbringes for de almindelige domstole inden for en frist af 8 uger.

14. Øvrige forhold

For øvrige forhold, der ikke er nævnt i denne aftale, gælder bestemmelserne i "Industriens Overenskomst samt Lokalaftaler for Fagligt Fælles Forbund vedr. postarbejder i Post Danmark"

15. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2017

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 23. marts 2017

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 23 Voksenlærlinge - værende medarbejdere

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst Del 3, Lærlingebestemmelser

1. Målgruppe

Målgruppen for VEUD-uddannelsen er værende medarbejdere inden for Distribution og Produktion og Transport.

Kommentar: For ikke værende medarbejdere, der ansættes som voksenlærlinge i Post Danmark gælder bestemmelserne i lokalaftale nr. 22.

Stk. 2. En forudsætning for at gennemgå uddannelsen er, at

- medarbejderen er fyldt 25 år, og
- har arbejdet mindst 1 år inden for branchen.

Stk. 3. Der oprettes en skriftlig uddannelsesaftale i overensstemmelse med de til enhver tid fastsatte regler i Lov om Erhvervsuddannelser.

Uddannelsens læretid fremgår af ovennævnte lov og tilhørende uddannelsesbekendtgørelser.

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. Herudover ydes i uddannelsesperioden ingen yderligere funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 2. Medarbejderen bibeholder sin hidtidige stilling i uddannelsesperioden og har krav på at vende tilbage til den hidtidige stilling. Det samme gælder, hvis medarbejderen vælger at afbryde uddannelsen.

Stk. 3. Der ydes natpenge mv. i henhold til lokalaftale nr. 2.5.

Stk. 4. I uddannelsesperioden optjenes lønanciennitet, pensionsanciennitet, jubilæumsanciennitet og beskæftigelsesanciennitet på sædvanlig måde.

Stk. 5. Medarbejderen bevarer de samme rettigheder og pligter, som var den pågældende i tjeneste på sit oprindelige tjenestested.

Efter endt uddannelse
Stk. 6. Medarbejderen er omfattet af enhedens lokale lønaftale. Honorering for gennemført erhvervsuddannelse fastlægges i den lokale lønaftale.

Stk. 7. 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 kvalifikationstillæg som følge af, at medarbejderen allerede har vist, at han/hun anvender den tillærte viden.

Stk. 8. 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

Der ydes sædvanlig løn under skoleophold.

Stk. 2. Post Danmark betaler udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

a) hvis lærlingen beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg
b) hvor lærlingens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst, som er fastsat i de årlige finanslove.

Stk. 3. Post Danmark refunderer desuden under erhvervsskoleophold udgifter til bøger og andet undervisningsmateriale, der ikke udleveres på erhvervsskolen under forudsætning af fornøden attestation af regningen af erhvervsskolen.

4. Befordringsgodtgørelse mm.

For skoleophold gælder, at der efter praktikstedets forudgående godkendelse af befordringsform ydes befordringsgodtgørelse enten:

- for de faktiske udgifter eller
- kilometergodtgørelsen efter den lave sats i staten, såfremt medarbejderen anvender eget befordringsmiddel efter aftale såfremt nærmeste vej fra bopæl/ indkvarteringssted/ lærested til skole og tilbage udgør mindst 24 km.

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 sko-

lehjemmet fastsatte forholdsmæssige betaling for opholdet, herunder omkostninger til betaling for kost og logi.

Stk. 3. Den godtgørelse/refusion, som ydes til medarbejderen 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 medarbejderen skal selv medtage godtgørelserne/refusionerne på selvangivelsen. For så vidt angår godtgørelse ved benyttelse af eget befordringsmiddel skal der derimod indeholdes A-skat ved udbetalingen.

Praktiksted
Stk. 4. Der ydes ikke 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 oppebæres befordringsgodtgørelse og foretages fradrag for befordring.

5. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2014.

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 8. juli 2014

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 24 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 postarbejdere til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af overenskomstforhandlingerne 2017.

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 postarbejder varetager sin stilling, samt i følgende fraværsperioder:

- Ferie
- Sygdom
- Barsels- og 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
- 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 lokalaftale. Der henvises i øvrigt til særligt skema om anciennitet mv.

Stk. 3. Ved overgang fra timelønsansættelse til månedslønsansættelse medregnes tiden som timelønnet i lønancienniteten.

Forhøjet lønanciennitet

Stk. 4. Såfremt en tidligere postarbejder genansættes inden for denne overenskomst inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent lønanciennitet.

§ 2. Beskæftigelsessanciennitet

Beskæftigelsesancienniteten regnes fra seneste ansættelse i Post Danmark A/S (P&T).

Stk. 2 Ancienniteten lægges til grund ved opgørelse af opsigelsesvarslernes længde.

Stk. 3. Ancienniteten beregnes uafhængigt af beskæftigelsesgrad og aflønningsform.

Stk. 4.Frihed med løn medregnes i beskæftigelsesancienniteten, medens frihed uden løn kun medregnes i fraværsperioder, der medregnes i lønancienniteten, jf. § 1, stk. 1 og stk.2.

§ 3. Jubilæumsanciennitet m.v.

Jubilæumsancienniteten regnes fra ansættelsen i Post Danmark (P&T).

Hvis medarbejderen har haft flere ansættelsesforhold i Post Danmark (P&T) sammenlægges de forskellige ansættelsesperioder.

For postarbejdere ansat i Post Danmark forud for 1. september 2003 medregnes tillige ansættelse i staten i jubilæumsancienniteten.

Stk. 2. Jubilæumsancienniteten beregnes uafhængigt af beskæftigelsesgrad og aflønningsform.

Stk. 3. Frihed med løn medregnes i jubilæumsancienniteten, medens frihed uden løn kun medregnes i fraværsperioder, der medregnes i lønancienniteten, jf. § 1, stk. 1 og stk.2.

Jubilæumsdag

Stk. 4. Som jubilæumsdag regnes den dag, hvor postarbejderen har været ansat i Post Danmark i hhv. 25, 40 eller 50 år.

Stk. 5. Postarbejderen har fri med løn på jubilæumsdagen. Såfremt jubilæumsdagen falder på en søn- og helligdag eller under sygdom og ferie, kan fridagen afvikles den førstkommende hverdag.

Jubilæumsgratiale.

Stk. 6. I forbindelse med jubilæet udbetales et jubilæumsgratiale, som brutto udgør 60 % af 1 måneds løn.

En månedsløn beregnes som grundløn plus faste tillæg på udbetalingstidspunktet som forudsættes at være ultimo jubilæumsmåneden. 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. 7. Uanset beskæftigelsesgrad kan jubilæumsgratialet ikke udgøre mindre end de til enhver tid gældende satser i staten.

Kommentar: For timelønnede medarbejdere udgør jubilæumsgratialet 60 % af timelønnen for 2 lønperioder, for det antal timer den pågældende er ansat til at udføre.

§ 4. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2017.

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 23. marts 2017

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Skema vedrørende anciennitet mv.

	Optjening af anciennitet			Pension
Formål	**Løn**	**Beskæftigelse**	**Jubilæum**	
Afgrænsede formål	Ja	Ja	Ja	Nej
Afgrænsede formål – ægtefæller	Nej	Nej	Nej	Nej
Orlov til børnepasning	Ja	Ja	Ja	Ja
Uddannelse, jf. aftale	Ja	Ja	Ja	Ja
Borgerligt ombud	Ja	Ja	Ja	Nej
Barsel, adoption og omsorgsdage	Ja	Ja	Ja	Ja
Pasning af alvorligt syge børn og nærtstående	Ja	Ja	Ja	Ja
Frihed til organisationsarbejde	Ja	Ja	Ja	Nej
Øvrig frihed uden løn	Nej	Nej	Nej	Nej
Frihed mod betaling - enkeltdage	Ja	Ja	Ja	Nej
Værnepligt	Ja	Ja	Ja	Nej

Lokalaftale nr. 25 Lønfradrag

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen gælder for månedslønnede ansatte.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

Til- eller fratræden

Ved til- eller fratræden, herunder påbegyndelse/afslutning af orlov på en anden dag end den 1. i måneden, beregnes lønnen som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 timer gange de effektive arbejdstimer, den pågældende skal være i arbejde.

Stk. 2. I de effektive arbejdstimer indregnes de arbejdstimer, som falder på en søgnehelligdag, som ellers ville være medarbejderens normale arbejdsdag

Fravær mod lønfradrag

Stk. 3. Medarbejdere kan ansøge om hel eller delvis fri på enkelte dage mod lønfradrag i henhold til stk. 6.

Stk. 4. Der foretages lønfradrag i alle tilfælde af frihed uden løn.

Stk. 5. Ved fravær i hele måneder fradrages månedslønnen.

Stk. 6. Ved fravær i enkelte timer/dage, foretages fradrag for det antal timer medarbejderen holder fri eller skulle have udført tjeneste den pågældende dag. Timelønnen beregnes som fuldtidsmånedslønnen divideret med 160,33 gange fraværstimerne. I månedslønnen indgår alle tillæg, der udbetales med faste månedlige beløb. Lønnen for deltidsansatte beregnes forholdsmæssigt.

Hvis der ikke for den pågældende dag har været fastsat en bestemt arbejdstid, foretages der fradrag for 7,4 timer for fuldtidsbeskæftigede og for deltidsansatte den gennemsnitlige daglige arbejdstid.

Stk. 7. Ved fravær på grund af ferie, hvor der ikke er optjent ret til ferie med løn, beregnes lønnen ved, at der i medarbejderens månedsløn fradrages et beløb svarende til de faktiske fraværstimer, jf. stk. 6.

Stk. 8. Ved fravær i forbindelse med arbejdsnedlæggelser trækkes medarbejderne i løn pr. påbegyndt hele time, dog max. den planlagte tjeneste.

Stk. 9 Denne aftale træder i kraft ved implementering af SAP-løn 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 hhv. Industriens Funktionæroverenskomst, dog tidligst til overenskomstudløb.

København, den 7. juli 2008

For Post Danmark A/S

(Sign. Palle Juliussen)
Direktør Palle Juliussen

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Jørgen Andersen)
Forhandlingssekretær Jørgen Andersen

For HK/ Post & Kommunikation

(Sign. Isa Rogild)
Formand Isa Rogild

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Jens Bendtsen)
Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

Lokalaftale nr. 26 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 postarbejdere til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007 og 2010.

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. 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. Postarbejderen, 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. Der indbetales et ekstra pensionsbidrag, der maksimalt udgør forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

2. Midlertidig aftrapning i tid – deltid

Månedslønnede postarbejdere med 12 måneders anciennitet kan – uafhængig af alder – i en eller flere perioder af deres arbejdsliv få nedsættelse af arbejdstiden mod tilsvarende lønreduktion, men med bevarelse af uændret pensionsindbetaling.

Seniorordningen kan etableres, når det efter den lokale ledelsesmæssige vurdering vil være muligt og hensigtsmæssigt at etablere en sådan.

Ordningen bygger på frivillighedsprincippet.

Stk. 2. Arbejdstiden skal udgøre mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen. Post Danmark indbetaler et ekstra pensionsbidrag, der maksimalt udgør forskellen mellem det aktuelle samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Stk. 3. Den individuelle aftale kan indgås for en fastlagt periode, eller med opsigelsesvarsel. Såvel medarbejderen som arbejdspladsen kan udtræde af aftalen med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

3. Fastholdelse af medarbejdere på 57 år og derover

Etablering af seniorordning med fastholdelse forudsætter, at medarbejderen er fyldt 57 år.

- Medarbejdere på 57 – 59 år tildeles i alt 5 fastholdelsesfridage med løn pr. år.
- Medarbejdere på 60 – 61 år tildeles op til i alt 10 fastholdelsesfridage med løn pr. år
- Medarbejdere på 62 år og og derover tildeles i alt 15 fastholdelsesfridage med løn pr. år.

Stk. 2. I det år medarbejderen fylder 60 år, optjenes fastholdelsesfridage forholdsmæssigt i de 2 ordninger. Der kan maksimal optjenes 10 fastholdelsesfridage i kalenderåret.

I det år medarbejderen fylder 62 år, optjenes fastholdelsesfridage forholdsmæssigt i de 2 ordninger. Der kan maksimalt optjenes 15 fastholdelsesfridage i kalenderåret.

Skematisk oversigt over optjening:

Fødselsdagsmåned	**Fylder 57 – 59 år**	**Fylder 60 år**	**I alt 60-årige**	**61 år**	**Fylder 62 år**	**I alt 62-årige**	**63 år og derover**
Januar	5	5 + 10	10	10	10 + 15	15	15
Februar	5	5 + 9	10	10	10 + 14	15	15
Marts	5	5 + 8	10	10	10 + 13	15	15
April	5	5 + 8	10	10	10 + 11	15	15
Maj	5	5 + 7	10	10	10 + 10	15	15
Juni	5	5 + 6	10	10	10 + 9	15	15
Juli	5	5 + 5	10	10	10 + 8	15	15
August	5	5 + 4	9	10	10 + 6	15	15
September	5	5 + 3	8	10	10 + 5	15	15
Oktober	5	5 + 3	8	10	10 + 4	14	15
November	5	5 + 2	7	10	10 + 3	13	15
December	5	5 + 1	6	10	10 + 1	11	15

Stk. 3. Timelønnede postarbejdere og lørdagsafløsere optjener fastholdelsesfridage i forhold til de pågældendes beskæftigelsesgrad på årsbasis.

Stk. 4. 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. 5. 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. 6. Medarbejdere, der søger afsked i første halvdel af et kalenderår, kan maksimalt afvikle fastholdelsesfridage som angivet nedenfor:

- 5 dage: 57 – 59 årige
- 5 dage: 60 – 61 årige
- 8 dage: 62 årige og derover.

Ved afsked i andet halvår i et kalenderår kan der maksimalt afvikles 15 fastholdelsesfridage.

Stk. 7. 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.

Deltidsansatte – herunder medarbejdere i fleksjob – på månedsløn på 60 - 61 år kan afvikle fastholdelsesfridage i forhold til det gennemsnitlige antal ugentlige arbejdsdage (gennemsnitlige antal ugentlige arbejdsdage/5*10 fastholdelsesfridage).

Deltidsansatte – herunder medarbejdere i fleksjob – på månedsløn på 62 år og derover kan afvikle fastholdelsesfridage i forhold til det gennemsnitlige ugentlige antal arbejdsdage (gennemsnitlig antal ugentlige arbejdsdage/5*15 fastholdelsesfridage

For medarbejdere på seniorordning på 60 år og derover, sker der ingen reduktion i antallet af fastholdelsesfridage.

4. 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 Post Danmark 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 postarbejderens 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 til fratræden inden det fyldte 66. år.

5. Fratrædelsesordninger

60-64 årige kan få et fratrædelsesbeløb (godtgørelse), på 1, 2 eller 3 måneders løn efter hhv. 12, 15 eller 18 års uafbrudt beskæftigelse i Post Danmark.

Stk. 2. I særlige tilfælde kan fratrædelsesbeløbet (godtgørelsen) ydes med 2, 4 eller 6 måneders løn efter hhv. 9, 12 eller 15 års uafbrudt beskæftigelse i Post Danmark.

Stk. 3. Fratrædelsesbeløbet under Stk.. 1. og 2. 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. 4. Der kan gives 60-64 årige overenskomstansatte tjenestefrihed med sædvanlig løn af indtil 7 måneders varighed umiddelbart forud for fratrædelsestidspunktet.

Stk. 5. Tilgodehavende ferie forudsættes i videst muligt omfang afholdt i tjenestefrihedsperioden.

Stk. 6. Ordningen nævnt under stk. 4 kan suppleres med ordningerne nævnt under Stk. 1 og stk. 2.

Stk. 7. Alternativt til fratrædelsesbeløb nævnt under Stk. 1, stk. 2 og stk. 4 kan postarbejdere der, i henhold til overenskomst eller aftale med Post Danmark, er omfattet af en pensionsordning, vælge at få indbetalt 2, 3 eller 4 års ekstraordinært pensionsbidrag (såvel egetbidrag som arbejdsgiverbidrag).

Stk. 8. Der kan maksimalt ydes ekstraordinært pensionsbidrag svarende til perioden fra fratrædelsesdatoen til det fyldte 67. år.

Stk. 9. De ekstraordinære pensionsbidrag indbetales én gang for alle og beregnes på grundlag af bidraget i den sidste normale lønudbetaling inden fratrædelsen.

6. Andre forhold

Ansøgninger fra de enkelte postarbejdere om at komme i betragtning i henhold til denne aftales pkt. 1 og 4 behandles i samarbejde mellem parterne. Spørgsmål om kombination af de enkelte former for fratrædelsesordninger og spørgsmål om brugen af fratrædelsesordninger i særlige tilfælde afgøres ligeledes i samarbejde mellem parterne. 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. 3.

7. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2017.

Lokalaftalen 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 23. marts 2017

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 27 Gruppeliv

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Overenskomst.

1. Gruppeliv

For månedslønnede postarbejdere, der ikke er optaget i pensionsordningen, indbetaler Post Danmark bidrag til gruppelivsordning i Forenede Gruppeliv.

Kommentar: Forsikringssummen udgør 300.000 kr. Præmien til gruppelivsforsikringen udgør pr. 1. marts 2012 167,08 kr. pr. måned, hvoraf de 25 kr er egetbidrag fra medarbejderen. 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.

Såfremt der, indenfor rammerne, jf. lokalaftale nr. 14 "Ansættelsesregler", stk. 6, er ansat fuldtidsbeskæftigede timelønnede postarbejdere, er de omfattet af gruppelivsordningen.

Opmærksomheden henledes på, at postarbejdere, der er omfattet af KP-pension eller Industriens Pension ikke er omfattet af gruppelivsordningen, idet denne bortfalder ved indtræden i pensionsordningen. Årsagen hertil er, at der er indbygget gruppelivsordning i pensionsordningerne.

2. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2012.

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 4. juli 2012

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 28 Løn- og ansættelsesvilkår for postarbejdere beskæftiget med rengøringsarbejde

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 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. Omfattet af bestemmelserne

Måneds- og timelønnede postarbejdere beskæftiget med rengøringsarbejde.

2. Ansættelse

Postarbejdere beskæftiget med rengøringsarbejde med et ugentligt timetal på mindre end 15 timer aflønnes med månedsløn efter 10 års uafbrudt ansættelse i Post Danmark.

3. Arbejdstid, fridage og overarbejde

Tidspunktet for arbejdstidens begyndelse og ophør er den på den enkelte arbejdsplads hidtil gældende. Enhver ændring af arbejdstidens begyndelse og ophør kan kun finde sted efter drøftelse med de pågældende. Hvor der er tale om væsentlige ændringer i arbejdstidstilrettelæggelsen, skal disse varsles i god tid og senest 1 måned forud for iværksættelsen.

Stk. 2. Arbejdet kan undtagelsesvis tilrettelægges som delt tjeneste, og kun således, at den daglige arbejdstid deles én gang. Godtgørelse for delt tjeneste, der strækker sig ud over 11 timer godtgøres i i henhold til lokalaftale nr. 2.5, stk. 3.

Stk. 3. Der udarbejdes tjenestelister, der omfatter samtlige medarbejdere med skiftende arbejdstid (bortset fra afløsningspersonale, jf. lokalaftale nr. 2).

Stk. 4. Tjenestelisterne, der omfatter en periode på mindst 4 uger, angiver for den enkelte medarbejder tjenestens beliggenhed og fridagenes placering. For medarbejdere, som er antaget med henblik på at gøre tjeneste under andre medarbejderes sygefravær m.v., skal tjenestelisterne alene angive fridagenes placering.

Stk. 5. Tjenestelisterne udleveres til tillidsrepræsentanten.

Stk. 6. Ved tilsigelse til arbejde uden forbindelse med den faste arbejdstid ydes betaling for minimum 4 timer.

Stk. 7. Når en afløser tilsiges til arbejde, bør der ved tilsigelsen gives den pågældende meddelelse om arbejdets forventede varighed den enkelte dag. Ved eventuel overskrivelse af den forventede varighed ydes betaling for hver påbegyndte ½ time. Såfremt der ved tilsigelsen ikke er givet meddelelse om den forventede varighed, ydes der mindst betaling for 4 timers normal tjeneste.

Overarbejde

Stk. 8. Ved overarbejde forstås arbejde ud over 74 timer inden for en samlet periode på 2 uger.

Stk. 9. Overarbejde beregnes særskilt for hver 2-ugers periode og afrundes opad til nærmeste ½ time.

Stk. 10. Overarbejde skal så vidt muligt søges godtgjort med fritid, der skal være af samme varighed, som det præsterede arbejde med tillæg af 50 %, som afrundes opad til hele timer. For fritimerne ydes almindelig timeløn. Når erstatningsfritiden ydes som hele fridage, kan der den enkelte dag højst udlignes 7,4 timer.

Søgnehelligdag

Stk. 11. Månedslønnede postarbejdere beskæftiget med rengøringsarbejde skal for planlagt og udført arbejde på en søgnehelligdag ydes en erstatningsfridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

Stk. 12. Hvis en søgnehelligdag falder på en ugentlig fridag, der ikke er en søndag, skal der ydes en erstatningsfridag for den ugentlige fridag, der afvikles på en planlagt arbejdsdag.

Stk. 13. Hvis søgnehelligdagen falder på en i øvrigt arbejdsfri dag (f.eks. på en lørdag) eller på en søndag, skal der ikke ydes en erstatningsfridag.

Stk. 14. Til timelønnede medarbejdere ydes betaling for søgnehelligdage med et beløb svarende til sædvanlig løn for det antal timer, vedkommende skulle have været beskæftiget.

4. Opsigelse

Månedslønnede postarbejdere beskæftiget med rengøringsarbejde, som opsiges, men genoptager arbejdet, når dette tilbydes dem inden for et tidsrum af 1 år, genindtræder i tidligere ved Post Danmark opnået opsigelsesanciennitet. Såfremt den pågældende dokumenterer ikke at have haft arbejde i fraværstiden inden for et tidsrum af indtil 2 år, ændres ovenstående ”1 år ” til ”2 år”.

5. Rationalisering eller overgang til entreprise

I tilfælde af rationalisering, arbejdsomlægninger eller overgang til entreprise, skal spørgsmålet behandles i samarbejdsudvalget.

Stk. 2. Behandling i samarbejdsudvalget er tilstrækkeligt, såfremt 3F er direkte repræsenteret i dette. Hvis dette ikke er tilfældet, eller hvor der ikke er oprettet samarbejdsudvalg, skal spørgsmålet drøftes mellem vedkommende arbejdsplads og 3F's lokale afdeling. Det henstilles, at rengøringspersonalets tillidsrepræsentant deltager i drøftelsen med ledelsen og afdelingen.

6. Arbejdstøj

Der kan udleveres arbejdstøj.

Ikrafttræden og opsigelse
Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2014.

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 8. juli 2014

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 29 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 postarbejdere til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

1. Kompensationstillæg A

Denne aftale omfatter postarbejdere, som på tidspunktet for den oprindelige aftales ikrafttræden den 1. marts 1995[1], var beskæftiget med kørselsopgaver, for hvilke de kunne oppebære kørepenge.

[1] 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 kørepengesatsen 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 forholdsmæssigt. 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. Postarbejdere, 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
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 tidligst til overenskomstudløb.

København, den 2. november 2006

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign Palle Juliussen)	*(Sign Ole Jespersen)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Ole Jespersen

Lokalaftale nr. 30 Unge under 18 år beskæftiget med omdeling af aviser og ugeblade

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 til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

1. Dækningsområde

Overenskomsten mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund finder anvendelse, medmindre andet er bestemt i dette protokollat.

Dette protokollat omfatter unge mellem 15 og 18 år, der alene varetager omdeling af aviser og ugeblade.

Protokollatet gælder ikke, hvis det i dette protokollat forekommende arbejde kan indarbejdes i de faste tjenestelister, det vil sige udføres af det fast ansatte personale.

Hvor det lokalt ikke er muligt at ansætte unge i aldersgruppen mellem 15 og 18 år, kan der efter forudgående accept fra postarbejdernes fællestillidsrepræsentant ansættes unge mellem 13 og 15 år til omdeling af aviser og ugeblade.

2. Arbejdstid

Den daglige arbejdstid skal placeres mandag til lørdag i tidsrummet kl. 13.00 - 18.00 og må højst udgøre 15 timer ugentligt.

Unge omfattet af undervisningspligten

Den daglige arbejdstid for unge over 15 år må ikke overstige 2 timer på skoledage og 8 timer på andre dage end skoledage. Den samlede ugentlige arbejdstid i skoleuger må ikke overstige 12 timer, jf. Arbejdsmiljølovens Kap. 10.

I skolefri perioder må den ugentlige arbejdstid må højst udgøre 15 timer.

Den daglige arbejdstid for unge under 15 år må ikke overstige 2 timer på skoledage og 7 timer på andre dage end skoledage. Den samlede ugentlige arbejdstid i skoleuger må ikke overstige 12 timer, jf. Arbejdsmiljølovens Kap. 10.

I skolefri perioder må den ugentlige arbejdstid højst udgøre 15 timer.

Dag-, uge- og månedsblade samt tidsskrifter skal opfylde de i manualen "Postcenter – Blade" gældende bestemmelser for postbefordring af dag-, uge- og månedsblade, herunder også reglerne for sektioner, tillæg og bladindstik.

3. Løn

Aflønningen sker med en stykbetaling, der beregnes på baggrund af det konkrete antal aviser- og ugeblade, som ungarbejderen har omdelt inden for lønperioden.

Stykbetalingen udgør

alder	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
15 -17år	0,59	0,60	0,62
over 17 år	0,72	0,74	0,76

Såfremt der beskæftiges unge under 15 år i henhold til pkt. 1 afsnit 4, er aflønningen for disse unge den samme som for de 15-17 årige.

Værende ansatte avisomdelere, der ved aftalens indgåelse aflønnes med en højere stykbetaling end ovenfor beskrevet, bevarer den nuværende stykbetaling.

Stykbetalingens størrelse forhandles centralt mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund i forbindelse med overenskomstfornyelserne, første gang pr. 1. marts 2007.

Lønberegning og lønudbetaling følgerne terminerne for timelønnede postarbejdere, og udbetaling sker hver 14. dag.

4. Feriegodtgørelse

Der afregnes feriegodtgørelse med 12,5% i henhold til ferielovens bestemmelser. Feriegodtgørelsen indbetales til FerieKonto efter hvert kvartals udløb.

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 tidligst til overenskomstudløb.

København, den 17. september 2007

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Ole Jespersen)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Ole Jespersen

Lokalaftale nr. 31 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 postarbejdere til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2010.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

1. Tillidsrepræsentanter og Fællestillidsrepræsentanter

Tillidsmænd/fællestillidsrepræsentanter, der er valgt til at varetage organisationsopgaver for personalegrupper ved eget tjenestested, varetager efter praksis sådan virksomhed som led i det daglige arbejde, jf. lokalaftale nr. 1.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, som varetager tillidshverv for personalegrupper uden for egen enhed, varetager i videst muligt omfang hvervet ved omlægning af tjenesten. Nødvendig tjenestefrihed ydes som hovedregel mod betaling (lønafkortning), jf. dog Pkt. 2.

Kommentar: Tjenestefrihed mod betaling betyder, at tillidsrepræsentanten får udbetalt sin normale løn, og at Post Danmark fremsender regning til organisationen.

Det påhviler såvel enheden som tillidsrepræsentanten at medvirke til en hensigtsmæssig løsning.

Det bemærkes, at bestemmelse om tjenestens tilrettelæggelse under hensyn til organisationsarbejdet træffes af Post Danmark (enheden) efter forhandling med tillidsrepræsentanten / fællestillidsrepræsentanten.

2. Gratis tjenestefrihed efter 111 – timers reglen

Tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter m. v, der er valgt til at repræsentere hhv. udføre opgaver, der omfatter personalegrupper uden for eget tjenestested, kan ydes gratis tjenestefrihed i indtil 111 timer på årsbasis (svarende til 3 uger) til følgende møder:

- Landsbrancheklubbens bestyrelse
- Landsbrancheklubbens årsmøde
- Områderepræsentantskabsmøder
- Medlemmer af interne udvalg i 3F
- Møde for fællestillidsrepræsentanter

Stk. 2. Reglerne i stk. 1 kan ikke anvendes for arbejde som tillidsrepræsentant på tjenestestedet.

Stk. 2.2. Til bestyrelsesmedlemmer i kulturfonden for 3F-Post kan der ydes gratis tjenestefrihed i indtil 2 dage årligt til bestyrelsesmøder.

Stk. 2.3. Valgte delegerede i forbindelse med 3F´s kongres, der afholdes hvert 3. år, kan ydes gratis tjenestefrihed til deltagelse i kongressen.

Stk. 3. Såfremt arbejde uden for eget tjenestested i henhold til 111- timers reglen overskrider 111 timer på årsbasis, afholdes yderligere tjenestefrihed mod betaling.

Kommentar: Tjenestefrihed mod betaling betyder, at tillidsrepræsentanten får udbetalt sin normale løn, og at Post Danmark fremsender regning til organisationen.

Stk. 3.2. Betalingen beregnes på baggrund af månedslønnen divideret med 160,33 gange fraværstimerne. I månedslønnen indgår alle tillæg, der udbetales med faste månedlige beløb.

Stk. 3. Tjenestefrihed mod betaling medfører ikke fradrag ved beregning af løn- og jubilæumsanciennitet.

Stk. 4. Organisationsvalgte, der har delvis tjenestefrihed efter Pkt. 3, har også adgang til gratis tjenestefrihed i indtil 111 timer årlig efter stk. 1.

3. Vilkår for tjenestefrihed uden løn til organisationsarbejde

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.

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

Følgende er gældende for organisationsvalgte og ansatte i Fagligt Fælles Forbund, der helt eller delvist varetager opgaver i relation til Post Danmark:

Stk. 2. 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.

Kommentar: Parterne er enige om, at organisationsarbejde kan være såvel valgte som ansatte, der helt eller delvist beskæftiger sig med arbejdsopgaver i relation til Post Danmark, i følgende organisationer:

3Fs Lokalafdelinger, 3F København, Forbundskontoret/ forhandlingssekretær el. lign. samt Organisationen af offentlige ansatte (OAO), CO-Industri, Landsorganisationen (LO) og Union Network International (UNI).

11/12 tjenestefrihed

Stk. 3. Der er indgået særlig aftale med Fagligt Fælles Forbund om at der kan tildeles valgte organisationsrepræsentanter tjenestefrihed uden løn 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 HSU samt udvalg og underudvalg mv. nedsat af Post Danmark.

Stk. 3.2. Hvis de 21 dage eller dele deraf ikke benyttes i forbindelse med disse hverv, skal der betales for friheden, jf. Pkt. 2, stk. 3.2.

Stk. 3.3.Dagene kan ikke anvendes til afvikling af ferie.

4. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale er indgået den 20. oktober 2006 og senest revideret med virkning fra den 1. marts 2010.

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 29. juni 2010

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 32 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 postarbejdere til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, § 43 , § 44, stk. 1, § 45 og § 46.

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 arbejdsplader 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 medarbejderens 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 selvbærende 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.

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 trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra 1. marts 2014.

Lokalaftalen kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer 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, jf. IO § 8. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

København, den 8. juli 2014

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 33 Løn- og arbejdsvilkår for unge under 18 år beskæftiget med sammenlægning af adresseløse forsendelser.

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 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.

Stk. 2. Dækningsområde

Unge mellem 15 og 18 år beskæftiget med sammenlægning af adresseløse forsendelser er ikke omfattet af øvrige løn- og ansættelsesvilkår på 3F's område medmindre andet er aftalt i denne aftale.

Stk. 3. Arbejdstid

Den daglige arbejdstid ligger inden for perioden kl. 06.00 - kl. 20.00.

Unge omfattet af undervisningspligten

Den daglige arbejdstid for unge over 15 år må ikke overstige 2 timer på skoledage og 8 timer på andre dage end skoledage. Den samlede ugentlige arbejdstid må ikke overstige 12 timer i skoleuger, og 37 timer i skolefri perioder, jf. Arbejdsmiljølovens Kap. 10.

Unge ikke omfattet af undervisningspligten

Den daglige arbejdstid må højst udgøre 7 timer 24 minutter og den samlede ugentlige arbejdstid må højst udgøre 37 timer.

Stk. 4. Løn

Aflønning sker med en stykbetaling, der beregnes på baggrund af følgende timeløns-normer:

	alder	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
Timelønsnorm	15 år	58,26	59,76	61,25
	16 år	61,35	62,93	64,50
	17 år	70,63	72,45	74,26

Regulering af lønnen til unge mellem 15 og 18 år til sammenlægning af adresseløse forsendelse forhandles centralt mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund i forbindelse med overenskomstfornyelserne, første gang pr. 1. marts 2007.

Stk. 5. Arbejdstidsbestemte tillæg

Ud over lønnen ydes der arbejdstidsbestemte tillæg efter gældende regler, jf. lokalaftale nr. 2.5 om natpenge mm.

Stk. 6. Søgnehelligdagsbetaling

Ud over lønnen ydes der søgnehelligdagsbetaling efter gældende regler, jf. lokalaftale nr. 17 om søgnehelligdagsbetaling.

Stk. 7. Feriegodtgørelse

Der afregnes feriegodtgørelse med 12,5 % i henhold til ferielovens bestemmelser. Feriegodtgørelsen indbetales til Ferie Konto efter hvert kvartals udløb.

Ikrafttræden og opsigelse
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.

København, den 17. september 2007

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Ole Jespersen)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Ole Jespersen

Lokalaftale nr. 34 Øvrige bestemmelser

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 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.

Parterne er enige om, at postarbejdere ikke er omfattet af Industriens Overenskomst, §§ 24, 26, 27, 36, 39 samt bilag 5, 7, 13 og 20.

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 tidligst til overenskomstudløb.

København, den 17. september 2007

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Ole Jespersen)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Ole Jespersen

Lokalaftale nr. 35 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 kørerkort/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 bindene 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. 36 Lørdagsafløsere

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund for postarbejdere har indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Nedennævnte bestemmelser supplerer Lokalaftale nr. 14.

1. Ansættelse

Lørdagsafløsere kan tidligst ansættes fra det fyldte 17. år.[1]

Stk. 2. Lørdagsafløsere ansættes alene til beskæftigelse i distribution på lørdage i lige og/eller ulige uger eller en kombination heraf, jf. dog punkt 7.
Kommentar: 17-årige lørdagsafløsere kan alene beskæftiges på lørdage.

Stk. 3. Lørdagsafløseren skal have udleveret brev om ansættelsen som en bekræftelse på sit ansættelsesforhold.

2. Arbejdstilrettelæggelse

Arbejdet kan tilrettelægges mellem 5-9 timer på lørdage, jf. dog stk. 2.
Kommentar: Bestemmelsen indebærer en mulighed for undtagelsesvist at afvige fra det hidtidige krav om, at lørdagsafløseres tjenestetilrettelæggelse skal følge de fuldtidsansattes. Formålet hermed er, at udvide rekrutteringsgrundlaget, ved at kunne tilbyde mere attraktive tjenester som i højere grad tilgodeser lørdagsafløsernes egne ønsker til arbejdstiden og arbejdets indhold. Muligheden ændrer dog ikke ved kravet om, at der skal ske inddragelse af tillidsrepræsentanterne ved opstilling af tjenestelister og arbejdsplaner.

Stk. 2. For 17-årige lørdagsafløsere gælder følgende bestemmelser:

- Mødetid tidligst kl. 6.30
- Fast arbejdstid mellem 5 - 8 timer
- Fast rute (op til 2 ruter)
- Ungarbejdere beskæftiges primært med budbords- og omdelingsarbejde (på cykelrute) samt pakning af tasker og depoter
- Ungarbejdere friholdes for omdeling af rekommanderet og værdiforsendelser
- Ungarbejdere deltager ikke i eventuel op- og nedmønstring på dagen

[1] Hvor der gælder særlige bestemmelser for 17-årige lørdagsafløsere fremgår dette af aftalens enkelte punkter.

Kommentar: Ansættelse af 17-årige lørdagsafløsere kan foretages, når rekrutteringsbehovet ikke kan dækkes af 18- årige lørdagsafløsere eller derover. Tillidsrepræsentanten orienteres om ansættelses af 17-årige lørdagsafløsere.

Stk. 3. 17-årige, som er omfattet af undervisningspligten, kan med tilladelse af forældremyndighedens indehaver påtage sig indøvelse på andre dage end lørdage, når disse andre dage ikke er skolepligtige.

3. Opgaver

Lørdagsafløsere kan ansættes til udførelse af:

- omdeling samt øvrige opgaver forbundet med omdeling
- ren omdeling.

Kommentar: Ved ændringer i arbejdsfordelingen er det som hidtil forudsat, at der sker inddragelse af tillidsrepræsentanterne og sikkerhedsorganisationen.

4. Aflønning

Lørdagsafløsere er omfattet af lønsystemet som for øvrige postarbejdere.

Stk. 2. Til lørdagsafløsere, der ansættes til beskæftigelse mellem 6-8 timer betales for minimum 6 timer.

Til lørdagsafløsere, der ansættes til beskæftigelses mellem 5-9 timer betales for minimum 5 timer.

5. Omdelingstillæg

Lørdagsafløsere er omfattet af aftale om udmøntning af rationaliseringsgevinst (omdelingstillæg), når lørdagstjenesten og en eventuel yderligere beskæftigelse tilsammen opfylder beskæftigelseskravet på 16 % af fuldtidsbeskæftigelse.

Stk. 2. Beskæftigelseskravet på 16% af fuldtidsbeskæftigelse, der svarer til 308 timer, skal være opfyldt i hvert kalenderår *forinden*, der tilkommer den enkelte lørdagsafløser omdelingstillæg. Efter aftale med 3F regnes kalenderåret i dette tilfælde fra lønperiode 1 til og med lønperiode 26.

Stk. 3. Når beskæftigelseskravet på 16 % er opfyldt skal omdelingstillæg beregnes for disse timer til udbetaling i den efterfølgende lønperiode. Herefter udbetales omdelingstillæg ved hver lønudbetaling til og med lønperiode 26. Proceduren gentages i det efterfølgende kalenderår (lønperiode 1-26).

Stk. 4. Beskæftigelseskravet på 16% af fuldtidsbeskæftigelse anses for opfyldt såvel i de tilfælde, hvor der alene er udført lørdagstjeneste som i de tilfælde, hvor der både er udført lørdagstjeneste og eventuel yderligere omdelingstjeneste.

6. Øvrige forhold

Lørdagsafløsere er omfattet af Lokalaftale nr. 26, "Aftale om seniorordninger og frivillig fratræden", pkt. 2.

Stk. 2. Lørdagsafløsere er ikke omfattet af bestemmelsen om frihed med løn på barns 1. sygedag.

Stk. 3. Lørdagsafløsere er omfattet af protokollat mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om indøvelse, løn under indøvelse og ferieafløsning for lørdagsafløsere og tilkaldevikarer..

7. Kortvarig merbeskæftigelse af lørdagsafløsere

Supplerende beskæftigelse af lørdagsafløsere ud over lørdage kan kun forekomme i begrænset omfang. Ved begrænset omfang forstås alene:

- Ferieafvikling i skolernes sommer, efterårs- og vinterferie samt i ugerne 51, 52 og 53 (1).

Kommentar: Der kan på landsplan være forskelle i skolernes start-og sluttidspunkter for ferieafvikling. Det er de lokale forhold, der er bestemmende for placeringen af hhv. sommer, efterårs- og vinterferie.

Stk. 2. Hvis det er nødvendigt at anvende lørdagsafløsere i sådanne situationer, er det en forudsætning, at dette forinden drøftes med tillidsrepræsentanten for postarbejderne.

Stk. 3. Ved supplerende beskæftigelse af lørdagsafløsere i forbindelse med ferieafløsning udstedes midlertidigt ansættelsesbrev som postarbejder, såfremt betingelserne er opfyldt i henhold til aftale om ansættelsesbeviser.

Kommentar: 17-årige lørdagsafløsere er ikke omfattet af punkt 7.

8. Overgang til anden postarbejderstatus

Hvis en lørdagsafløser tilbydes beskæftigelse ud over lørdage, **skal** ansættelsesformen korrigeres i overensstemmelse med de ændrede ansættelsesvilkår – dvs, ansættelse skal ske som time- eller månedslønnet postarbejder. Såfremt betingelserne er opfyldt i henhold til aftale om ansættelsesbeviser udstedes ansættelsesbrev.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal underrettes om alle ansættelser. Er der ikke valgt en lokal tillidsrepræsentant for området, skal fællestillidsrepræsentanten underrettes. Er der hverken valgt en lokal eller fællestillidsrepræsentant, skal den lokale 3F-afdeling underrettes.

9. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2014.

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 8. juli 2014

For PostNord Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Lindkvist)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 37 Tilkaldevikarer

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund for postarbejdere har indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Lokalaftale nr. 14.

1. Definition

En tilkaldevikar defineres i denne aftale som:

- en medarbejder, der efter aftale stiller sin arbejdskraft (med mødepligt) til rådighed for enheden på én eller flere navngivne dage i ugen eller
- en medarbejder, der efter aftale kan tilkaldes på én eller flere navngivne dage i ugen uden at have forpligtiget sig til at møde ved tilkald.

Stk. 2. Aftaler herom skal fremgå af et ansættelsesbrev.

Stk. 3. Tilkaldevikarer kan kun anvendes i en pludselig opstået situation indenfor den låste periode, der ikke kan dækkes af andre disponible medarbejdere. Der kan f.eks. være tale om situationer med uforholdsmæssigt stort sygefravær, risiko for udækkede tjenester og uforudset stor postmængde, hvor det ikke har været muligt at forudse situationen og indlægge arbejdskraftbehovet i planlægningen.

Stk. 4. Der kan alene ske ansættelse af tilkaldevikarer i Distribution – D96.

2. Ansættelse

Ansættelse som tilkaldevikar kan ske ved:

1. nyansættelse som tilkaldevikar
2. nuværende time- og månedslønnede deltidsansatte postarbejdere herunder lørdagsafløsere, som indgår aftale om ansættelse som tilkaldevikar. Aftale om ansættelse som tilkaldevikar for værende medarbejdere betragtes som et særskilt ansættelsesforhold.

Stk. 2. Ansættelse kan tidligst ske ved det fyldte 18. år. Afvigelser herfra forudsætter enighed mellem de lokale parter.

Kommentar: Ved ansættelse af tilkaldevikarer på 17 år henvises til arbejdsmiljølovens bestemmelser om beskæftigelse af unge under 18 år.

Stk. 3. Tilkaldevikaren kan ansættes til arbejde på et eller flere postkontorer/ omdelingscentre i enheden.

Kommentar: Det skal af ansættelsesbrevet fremgå hvem ansættelsesmyndigheden er samt hvilket(e) tjenestesteder den pågældende kan udføre tjeneste fra.

Stk. 4. For allerede deltidsansatte postarbejdere på timeløn medregnes timerne som tilkaldevikar ikke i opgørelsen af timetallet i forhold til ansættelse på månedsløn, jf. lokalaftale nr. 14, stk. 6 og 7.

3. Opgaver

For medarbejdere, der alene ansættes som tilkaldevikar, består arbejdsopgaverne som udgangspunkt af ren omdeling. Andre opgaver kan udføres efter passende indøvelse.

4. Arbejdstilrettelæggelse

Arbejdet tilrettelægges mellem 2-8 timer og kan placeres på alle ugens dage.

5. Varsling

Varsling om fremmøde over for medarbejderen kan ske på selve dagen indtil 1 time efter normal arbejdstids ophør, for tiden typisk kl. 14.00.

Stk. 2. Tilkald til tjeneste over for medarbejderen gives så tidligt som muligt.

6. Lønforhold

Aflønning sker med timeløn.

Stk. 2. Lønperioden omfatter normalt 2 uger regnet fra mandag til næstfølgende søndag. Udbetaling af løn sker fredag efter lønperiodens udløb.

Tilkaldetillæg
Tilkaldevikarer med mødepligt:
Stk. 3. Udover timelønnen ydes der et fast tilkaldetillæg på minimum 100 kr pr. aftalt navngiven ugedag(e).

Ved sygdom nedsættes tilkaldetillægget med samme beløb som tilkaldetillægget udgør, jf. stk. 3. pr. sygedag ved sygdom på de aftalte navngivne ugedage.

Tilkaldevikarer uden mødepligt:
Udover timelønnen ydes der ikke tilkaldetillæg.

Beregning af timelønnen
Stk. 4. Mindstetimelønnen beregnes som 1/1924 af enhedens basisløn tillagt minimum 25 %.

Kommentar: Basislønnen defineres i det respektive forhandlingsområde.

Herudover tillægges mindstetimelønnen som minimum følgende procenter:

	Tillæg til mindstetimelønnen
Tilkaldevikar med mødepligt	+12 %
Tilkaldevikar uden mødepligt	+12 %

Stk. 5. Der kan lokalt indgås aftale om en højere betaling af ovennævnte satser. Indgås der ikke lokalt aftale om en anden betaling, er ovenstående mindstebetalingssatser gældende.
Kommentar: Eventuel regulering af ovennævnte sker lokalt i forbindelse med de årlige 1. marts forhandlinger.

Stk. 6. Ved beregning af timelønnen pr. dag regnes en halv time og derunder for 1/2 time og over en halv time regnes for 1 time, dog således at afrundingsminutterne ikke i sig selv kan medføre overskridelse af fuld norm. Afrundingsminutterne indgår ikke som præsteret tjeneste i arbejdstidsopgørelsen.

Overarbejde
Stk. 7. Overarbejdsbetaling til tilkaldevikarer, der undtagelsesvis beskæftiges ud over 74 timer i lønperioden, jf. stk. 6. Overarbejdsbetaling beregnes som den samlede mindstebetalingssats, jf. stk. 4, 5 og 8 med tillæg af 50 %.

Omdelingstillæg
Stk. 8. Til timelønnen ydes omdelingstillæg. Omdelingstillægget beregnes som 1/1924 af det til enhver tid gældende fulde årlige omdelingstillæg.

Særlige ydelser
Stk. 9. Tilkaldevikarer er omfattet af Lokalaftale nr. 2.5, punkt 1-5 om Natpenge mv.

Søgnehelligdagsbetaling
Stk. 10. Der ydes søgnehelligdagsbetaling med 3½ % af den ferieberettigede løn pr. lønperiode. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetaling.

7. Pension

Der ydes pension i henhold til Industriens Overenskomsts bestemmelser.

8. Opsigelse

Opsigelse fra Post Danmark og tilkaldevikarens side kan ske med nedenstående opsigelsesvarsler med fratræden til en hvilken som helst dag. Enhver opsigelse skal meddeles skriftligt.

Ansættelsestid	Fra Post Danmark	Fra den ansatte
indtil 3 mdr.	0 dage	0 dage
indtil 6 mdr.	3 dage	3 dage
indtil 1 år	1 uge	3 dage
indtil 2 år	3 uger	1 uge
indtil 3 år	1 mdr.	10 dage
indtil 6 år	4 mdr.	1 mdr.
over 6 år	5 mdr.	1 mdr.

Stk. 2. Det er forudsat, at den ansatte har været ansat uafbrudt i Post Danmark i de anførte tidsrum.

Stk. 3. I beskæftigelsesancienniteten i relation til opsigelsesvarsler indgår eventuel tidligere beskæftigelse ikke, men alene tilkaldevikarens uafbrudte beskæftigelse regnet fra seneste ansættelsesdato.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om alle uansøgte afskedigelser. Det skal fremgå, om fratrædelsen er sket med eller uden varsel.

9. Ferie

Tilkaldevikarer er omfattet af ferielovens bestemmelser.

10. Øvrige forhold

Teksten i indeværende lokalaftale betragtes som udtømmende i forhold til tilkaldevikarers løn- og ansættelsesforhold.

Stk. 1. Ved sygdom skal tjenestestedet underrettes senest om morgenen på de(n) aftalte tilkaldedag efter lokalt fastsatte regler.

Stk. 2. Værende time- og månedslønnede deltidsansatte postarbejdere, der har indgået aftale om ansættelse som tilkaldevikar, er ikke omfattet af retten til barns 1. sygedag på tilkaldedagen.

Stk. 3. Ved overgang til ansættelse som time- og/eller månedslønnet postarbejder medregnes tiden som tilkaldevikar ikke i løn, jubilæums eller beskæftigelsesancienniteten.
Kommentar: Erhvervede kvalifikationer som tilkaldevikar skal indgå i vurderingen ved lønfastsættelsen i forbindelse med ansættelse som postarbejder.

Stk. 4. Aftaler om tilkaldevikarer må ikke forringe fastansattes medarbejderes ansættelsesvilkår, herunder aftalt arbejdstid. Anvendelse af tilkaldevikarer må ikke ændre ved

den overenskomstmæssige forudsætning, at arbejdet skal søges udført af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i det omfang det er muligt under hensyn til optimal driftstilrettelæggelse.

Stk. 5. Tilkaldevikarer er omfattet af protokollat mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om indøvelse, løn under indøvelse og ferieafløsning for lørdagsafløsere og tilkaldevikarer.

11. Opfølgning

Der tilrettelægges en opfølgningsprocedure på forbruget af tilkaldevikarer. Form, tidsinterval mm. drøftes med tillidsrepræsentanten.

Kommentar: Der udarbejdes centralt materiale til brug for opfølgning.

12. Tillidsrepræsentanten

Tillidsrepræsentanten for postarbejdere repræsenterer tilkaldevikarer.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om alle ansættelser som tilkaldevikarer, så vidt muligt inden den ansatte tiltræder. Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentant, rettes henvendelsen til den lokale 3F-afdeling.
Kommentar: Den lokale tillidsrepræsentant inddrages i rekrutteringsprocessen bl.a. i forbindelse med tilrettelæggelsen af vikarens indøvelse. Desuden gives der tillidsrepræsentanten tid til drøftelse med nyansatte tilkaldevikarer.

13. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2012.

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 4. juli 2012

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 38 Sikret sluttid / "Fyraftensgaranti"

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Lokalaftale nr. 2.3 og nr. 2.4 "D-96- aftalen" for postarbejdere og Lokalaftale nr. 2.2. og 2.3 "D-96-aftalen" for overenskomstansatte på særlige vilkår.

1. Lokalaftalens forudsætninger

Ledelsen planlægger de enkelte ruter ud fra de fastlagte metoder og standarder med en arbejdsmængde, som den enkelte medarbejder forventes at kunne klare indenfor den planlagte sluttid.

Stk. 2. Indførelse af sikret sluttid må ikke føre til forringelse af kvalitets- og produktivitetsniveauet.

2. Sikret sluttid

Medarbejderne i distribution sikres et loft over arbejdsdagens længde. Afvigelser i den planlagte sluttid ud over en halv time på dagen kan alene ske på en måde, hvor den enkelte medarbejder frivilligt har accepteret minutoverarbejde.

Stk. 2. Planlægningsprincipperne beskrevet i § 1 i aftale af 24. juni 1996 mellem Post Danmark og Specialarbejderforbundet – D96-aftalen – fortsætter i øvrigt uændret.

Stk. 3. Den halve time må ikke indgå i planlægningen. Den halve time skal alene tjene som et middel til at modvirke forhold, der opstår på det enkelte distrikt på dagen.

3. Fixpunkter

For at sikre overholdelsen af sluttiden, og at kvalitets- og produktivitetsniveauet fortsat holdes, identificeres nogle styringstidspunkter i form af et antal fixpunkter, så driftssituationen løbende følges hen over dagen, og ledelsen kan vurdere ressourcebehovet. Hensigten med fixpunkterne er, at ledelsen i samarbejde med medarbejderen vurderer, om den planlagte sluttid kan holdes, eller om der skal anvendes andre disponeringsmuligheder.

Stk. 2. Som udgangspunkt er første fixpunkt ved mødetid. Et andet væsentligt fixpunkt er udgangstid, som giver mulighed for tidlig ageren/disponeren, hvis det på dette tidspunkt kan ses, at sluttiden ikke holder. Der fastsættes derfor obligatorisk et fixpunkt på udgangstiden, og senest på dette tidspunkt vurderer ledelsen gennem kontakt med med-

arbejderen endeligt, om den planlagte sluttid forventes at kunne holde. Samtidigt afklares om medarbejderen vil påtage sig frivilligt minutoverarbejde, hvis dette uanset eventuelle disponeringer og vurderinger skulle blive aktuelt.

Stk. 3. Ledelsen tager endelig stilling til eventuelt behov for disponering.

Stk. 4. Hvis medarbejderen har accepteret frivilligt minutoverarbejde, gennemføres omdeling uanset eventuel overskridelse af den sikrede sluttid (planlagt sluttid + 30 min).

Stk. 5. Hvis medarbejderen ikke har accepteret frivilligt minutoverarbejde, afsluttes arbejdsdagen ved sikret sluttid (planlagt sluttid + 30 min.).

4. Disponible medarbejdere

Det er en forudsætning for at kunne dække uforudsete bemandingsbehov (f.eks. på grund af ekstraordinært fravær) at have en bufferstyrke (disponible) til rådighed.

Stk. 2. En disponibel medarbejder er en medarbejder, der har en fastsat arbejdstid, men ikke et fastlagt arbejdsindhold. Fleksibiliteten og mulighederne for at remplacere og flytte rundt mellem distrikter, teams og omdelingscentre skal findes i den samlede medarbejderstyrkes stillingsprofiler. Der er enighed om, at det at være sat op som disponibel medarbejder ikke betyder, at der påhviler denne medarbejder fleksibilitetskrav, der ligger ud over stillingsprofilen, og at den disponible medarbejder har samme krav på den planlagte arbejdstid, som alle andre medarbejdere.

Stk. 3. Hvis disponible medarbejdere ikke anvendes, kan der tildeles frihed til medarbejdere, der frivilligt måtte ønske dette.

Stk. 4. Ved frivillig afspadsering beregnes medarbejderens arbejdstid som præsteret arbejdstid + 1 time. Arbejdstiden beregnes dog som minimum til 2 timer.

Stk. 5. Hvis der er et udækket bemandingsbehov, kan dette dækkes ved frivilligt overarbejde. Dette honoreres efter de gældende regler.

Stk. 6. Hvis der er et udækket bemandingsbehov, kan dette dækkes ved, at medarbejdere frivilligt møder på en fridag. Dette honoreres efter de gældende regler.

5. Suspension af sikret sluttid

Bestemmelserne om sikret sluttid i nærværende lokalaftale kan suspenderes i følgende situationer:

Force-majeure
Stk. 2. I force majeure situationer kan sluttiden suspenderes. Der vil i disse situationer være tale om suspension for hele team, distributionscentre, postområder, og suspensionen vil som oftest være af helt kortvarig karakter.

Individuel suspension
Stk. 3. I ganske særlige tilfælde kan postmesteren eller dennes stedfortræder (leder på niveau 3) suspendere reglerne om sluttid i relation til den enkelte medarbejder. Forinden suspensionen gennemføres drøftes forholdet med tillidsrepræsentanten, og ledelsen må fremlægge skriftlige objektive facts, der begrunder ønsket om suspension. Der vil her typisk være tale om tilfælde, hvor medarbejderen i gentagende og hyppige tilfælde af uforklarlige årsager afslutter sin omdeling ved sluttid uden at have omdelt al foreliggende post. Suspensionen skal tidsafgrænses med henblik på en afklaring af sagen indenfor maksimalt 3 uger.

Generel suspension
Stk. 4. Der kan helt undtagelsesvist opstå situationer, hvor forudsætningerne for at leve op til reglerne om sikret sluttid forsvinder hhv. ikke kan genetableres, og hvor det ikke er eller har været muligt via planlægning og ovennævnte disponeringsmuligheder at håndtere situationen på en måde, hvor der fortsat sikres en tilfredsstillende betjening af kunderne.

Stk. 5. I sådanne særlige situationer indkaldes til hastemøde mellem de centrale parter, som drøfter de faktuelle forhold og baggrunden for disse herunder muligheden for mindre indgribende løsninger. På baggrund af denne drøftelse beslutter virksomheden om sikret sluttid skal suspenderes for en periode. De decentrale enheder kan således ikke anvende denne suspensionsmulighed, før sagen har været drøftet af de centrale aftaleparter.

Stk. 6. En suspension omfatter et helt distributionscenter og der er enighed om, at suspensioner skal ophæves hurtigst muligt, og det normalt højest kan omfatte 2 uger.

6. Overgangsordning for etageruter

På grundlag af principperne i vedlagte bilag om "Planlægning af omdelingen på etageruter" indføres et trappetillæg på maksimalt 20 minutter i arbejdstiden på fuldtids etageruter med $\geq$ 50 % af afleveringsstederne i opgange uden husbrevkasseanlæg.

Stk. 2. Trappetillægget gives alene på omdelingsruter, som i GIS/ TOR syntetisk er beregnet til $\geq$ 3 timers afleveringstid på etager i opgange uden husbrevkasseanlæg.

Stk. 3. Trappetillægget bortfalder uden yderligere varsel pr. 1. januar 2010.

7. Overgangsordning på lørdage

Bestemmelserne om sikret sluttid træder i kraft pr. 2. januar 2008, idet dog bestemmelserne om sikret sluttid på lørdage omfatter planlagt sluttid + 1 time frem til den 7. april 2008.

8. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft den 2. januar 2008 og er bindende for parterne indtil den i henhold til IO § 8, stk. 2 opsiges skriftligt af en af parterne med 3 måneders varsel.

København, den 20. november 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. Jørgen Andersen)
Forhandlingssekretær Jørgen Andersen

Lokalaftale nr. 39 Opgørelse af arbejdstid i D96

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund for postarbejdere har indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer lokalaftale nr. 2.3 og 2.4.

1. Opgørelse af arbejdstid

Arbejdstiden for medarbejdere omfattet af aftale af 24. juni 1996 mellem Post Danmark og Specialarbejderforbundet for postarbejdere opgøres således:

Stk. 2. Arbejdstiden på dagen regnes fra planlagt mødetid til planlagt sluttid, jf. dog stk. 4.

Stk. 3. På arbejdsdage hvor faktisk sluttid ligger forud for planlagt sluttid regnes arbejdstiden som i stk. 2.

Stk. 4. Arbejde ud over den planlagte sluttid på dagen beregnes som minutoverarbejde.

Stk. 5. Præsteret minutoverarbejde sammenlægges og beregnes over en normperiode på 2 måneder medmindre andet aftales. Det samlede minutoverarbejde for normperioden oprundes til nærmeste halve time. Godtgørelse for præsteret minutoverarbejde følger bestemmelserne i lokalaftale nr. 2.3 og 2.4.

2. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft den 2. januar 2008 og er bindende for parterne indtil den i henhold til IO § 8, stk. 2 opsiges skriftligt af en af parterne med 3 måneders varsel.

København, den 20. december 2007

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Jørgen Andersen)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Jørgen Andersen

Lokalaftale nr. 40 Omdeling af pakket post

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund for postarbejdere har indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2010.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer lokalaftale nr. 2.3 og 2.4.

1. Definition – pakket post

Pakkede tasker herunder pakkede depoter, brevbakker samt pakker efterfølgende benævnt pakket post består af post, som er sat i omdelingsorden.

Stk. 2. Værdi- og specialforsendelser samt forsendelser med garanteret kl. 10 levering må ikke indgå som en del af den pakkede post.

2. Hvem er omfattet

Omdeling af pakket post kan udføres af nuværende fuld- og deltidsansatte postarbejdere herunder lørdagsafløsere ud over egen tjeneste. Arbejdet kan alene ske ved frivillighed.

3. Arbejdstilrettelæggelse

Pakket post tidsfastsættes efter lokal aftale mellem ledelsen og medarbejderen.

Stk. 2. Omdelingen sker udenfor normberegningsgrundlaget og uden anvendelse af registrering af start- og sluttid.

4. Aflønning

Tiden til omdeling af pakket post pr. dag godtgøres med overarbejde/ kvotatimer for hhv. fuld- og deltidsansatte postarbejdere.
Kommentar: Overarbejde/ kvotatimer godtgøres ved frihed eller kontant.
Kontant godtgørelse sker ved først mulige lønudbetaling.

5. Opfølgning på kvalitet

Der udføres løbende kontrol for at sikre, at alle forsendelser er omdelt.

Stk. 2. Der gennemføres herudover ad hoc undersøgelser af afleveringskvaliteten, ligesom kundeklager og reklamationer lægges til grund i kvalitetsopfølgningen.

6. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2010.

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 29. juni 2010

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Lokalaftale nr. 41 Konvertering af natpenge til frihed

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 A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst, § 15.

1. Dækningsområde

Månedslønnede postarbejdere og overenskomstansatte på særlige vilkår, der er omfattet af højeste arbejdstid, kan konvertere natpenge og godtgørelse for tjeneste på lørdage, søn- og helligdage, mandage, grundlovsdag og juleaftensdag til frihed.

Stk. 2. Bestemmelserne omfatter lokalaftalerne 2.4 og 2.5, punkt 1, 2 og 6 for hhv. postarbejdere og overenskomstansatte på særlige vilkår.

Stk. 3. Lærlinge er ikke omfattet.

2. Konvertering af natpenge m.m.

Konvertering af natpenge mm. til frihed beregnes som månedens kr./ øre sum af punkt 1, stk. 2 divideret med medarbejderens individuelle timelønsats. Timer/minutter afrundes til nærmeste hele minut.

Kommentar: F.eks. 1 time og 33,3 minut afrundes til 1 time og 33 minutter.

Stk. 2. Medarbejderens individuelle timelønsats beregnes som 1924 af den årlige basisløn tillagt varig funktions- og kvalifikationsløn. Timesatsen beregnes 2 gange årligt for lønnen i december og juni måneder. Den beregnede timelønssats for lønnen for hhv. december og juni måneder anvendes fra og med den førstkommende aftaleperiode på 6 måneder, jf. punkt 3, stk. 1.

3. Individuel aftale om konvertering af natpenge m.m.

Der indgås lokalt en skriftlig aftale med medarbejderen. Ordningen er frivillig og er bindende for en periode på 6 måneder. Aftaler kan kun indgås fremadrettet med virkning fra en 1. januar eller 1. juli. Efter udløbet af perioden sker der igen udbetaling

af natpenge, såfremt der ikke er indgået en ny aftale for en kommende periode på 6 måneder.

Stk. 2. Der kan alene indgås aftale om konvertering af natpenge til frihed af hele månedens kr./øre-sum og ikke dele heraf.

Stk. 3. Afvikling af friheden sker i henhold til de gældende bestemmelser, jf. arbejdstidsaftalen.

Stk. 4. Såfremt en af de lokale parter ønsker det, kan der efter aftale mellem tillidsrepræsentanten og den lokale ledelse fastsættes en øvre grænse for antallet af konverterede timer til afvikling ved periodens udløb.

Stk. 5. For konverterede timer ud over en aftalt øvre grænse skal der mellem leder og medarbejder udarbejdes en afviklingsplan indenfor den aktuelle aftalte 6 måneders periode. Afviklingsplanen kan løbende ajourføres.

Stk. 6. Kan der ikke opnås enighed om en øvre grænse, jf. stk. 4, skal der mellem den enkelte medarbejder og leder skriftligt udarbejdes en afviklingsplan for den aktuelle 6 måneders periode for afvikling af alle konverterede timer.

Stk. 7. Der tages størst muligt hensyn til medarbejderens ønsker om afvikling af friheden, med mindre fraværet på konkrete dage / i konkrete perioder vil være uforeneligt med arbejdets udførelse.

4. Generelle bestemmelser

Den konverterede frihed kan ikke på et senere tidspunkt konverteres til omsorgsdage.

Stk. 2. Udbetaling af de konverterede timer kan kun ske i forbindelse med afsked. Ved afsked udbetales timerne i forholdet 1:1 med gældende timelønsats.

Stk. 3. Ved overgang fra månedslønsansættelse til timelønsansættelse samt ved skift af medarbejderkreds udbetales de opsparede timer i forholdet til 1:1 med gældende timelønssats som månedslønnet.

3. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. april 2011.

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 tidligt til overenskomstudløb.

København, den 10. marts 2011

For Post Danmark A/S	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Palle Juliussen)	*(Sign. Lars Chemnitz)*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Samarbejdsaftalen DA/LO

Lokalaftale i Post Danmark A/S

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 samarbejdsorganisationen.

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.

- Evaluering 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 besluttes 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 A/S etableres der samarbejdsudvalg på følgende måde:

PostNord Danmark
Hovedsamarbejdsudvalg (HSU) Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) i H88
Lokalsamarbejdsudvalg (LSU)
Koncernfunktioner (den danske del)
Del af Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) i H88

Det er parterne i Post Danmark A/S, som afgør om betingelserne for oprettelse af samarbejdsudvalg i henhold til denne lokalaftale er til stede.

I enheder, hvor der ikke kan etableres samarbejdsudvalg i henhold til punkt 3, anbefales det, at ledelsen og tillidsrepræsentanten finder frem til samarbejdsformer, der tilgodeser informationspligten på områderne nævnt under punkt 1.

Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentanter i enheden kan informationer gives på personalemøder o.lign.

3. PostNord Danmark

Hovedsamarbejdsudvalg (HSU)
Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) er fælles for hele PostNord Danmark.

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
- Distribution
- Terminaler

Lokalsamarbejdsudvalg
Lokalsamarbejdsudvalg etableres på arbejdssteder med selvstændig ledelsesfunktion, hvor der er ansat 35 medarbejdere og derover.

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

Oprettelse af samarbejdsudvalg
Der etableres, jf. pkt. 2, samarbejdsudvalg på følgende måde i PostNord Danmark:

Terminaler (TER)
- 1 lokalsamarbejdsudvalg i hver Brevterminal*
- 1 lokalsamarbejdsudvalg i hver pakketerminal*
- 1 lokalsamarbejdsudvalg i hver Kørselsafdeling*
- 1 lokalsamarbejdsudvalg i Internationalt Postcenter (INC)*

Distribution (DIS)
- Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) på Distributionsområdeniveau*

Salg
- 1 Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) ekskl. Kundelinjen
- 1 Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) i Kundelinjen

Operation Performance Management
- Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) i Engineering

* Hvor arbejdspladser på tværs af terminaler, kørselsafdelinger og distributionsområder har samme chef etableres fælles samarbejdsudvalg. Der er enighed om, at det tilstræbes en bred repræsentation af arbejdspladser i SU. Post Danmark er indforstået med, at når dette alene kan lade sig gøre ved at udvide antallet af pladser, så kan det ske efter lokal aftale.

4. Samarbejdsudvalgenes sammensætning

Antallet af pladser i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter.

HSU i PostNord Danmark og LSU i Den centrale organisation fastsætter selv antallet af repræsentanter for hhv. a- og b-sidens repræsentation.

Øvrige samarbejdsudvalg anvender nedenstående antal som rettesnor:

	gruppe a	**gruppe 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

5. 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.

6. Ikrafttræden og ophør

Denne aftale træder i kraft ved underskrivelsen og kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 6 måneders varsel til udgangen af en måned.

Såfremt organisationen i en eller flere enheder i Breve Danmark ændrer sig på en måde, så det er nødvendigt at tilpasse samarbejdsorganisationen, kan parterne optage forhandling om ændringer i denne aftale.

Denne lokalaftale er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2017.

København, den 15. marts 2017

For PostNord Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Chef HR PostNord Danmark
Hans Erik Lindkvist

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Lars Chemnitz)

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

For HK Post & Kommunikation

Klubformand Eigil Johannesen

For CO Industri

Fællestillidsrepræsentant
Peter Emil Nielsen

Protokollat mellem Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund 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 aftalte midler pr. 1. maj 2007 på 0,50 pct. af den ferieberettigede løn samt pr. 1. maj 2008 på yderligere 0,25 pct. af den ferieberettigede løn til medfinansiering af de aftalte pensionsforbedringer i overenskomstperioden.

Pr. 1. maj 2009 anvendes 0,25 pct. af den ferieberettigede løn efter principperne i ovennævnte protokollat.

Parterne er enige om, at der fra 1. oktober 2010 efter anmodning fra medarbejderen kan ske udbetaling fra FritvalgsLønkontoen efter hhv. fastlagte terminer, som engangsudbetaling eller som frivillig indbetaling til medarbejderens pensionsordning.

Indbetaling på medarbejderens fritvalgslønkonto forhøjes pr.:

1. marts 2014	1. marts 2015	1. marts 2016
0,3 %	0,4 %	0,3 %

af den ferieberettigede løn.

Indbetaling på medarbejderens fritvalgslønkonto forhøjes pr.:

1. marts 2017	1. marts 2018	1. marts 2019
0,7 %	0,7 %	0,6 %

Fritvalgs Lønkonto er pensionsgivende efter bestemmelserne i lokalaftale 12.

Kommentar: Pr. 1. marts 2017 er Fritvalgs Lønkontoen på 1,95 %.

København, den 23. marts 2017

For PostNord Danmark

(Sign. Hans Erik Lindkvist)
Chef HR PostNord Danmark
Hans Erik Lindkvist

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Lars Chemnitz)
Forhandlingssekretær
Lars Chemnitz

Protokollat mellem Post Danmark A/S ogFagligt Fælles Forbund for postarbejdere om indøvelse, løn under indøvelse og ferieafløsning for lørdagsafløsere og tilkaldevikarer

Der er mellem parterne enighed om at supplere lokalaftale nr. 36 om lørdagsafløsere og lokalaftale nr. 37 om tilkaldevikarer med følgende bestemmelser:

Indøvelse
Indøvelse af lørdagsafløsere og tilkaldevikarer kan finde sted på alle ugens dage. Indøvelsen ophører på det tidspunkt, lørdagsafløseren/tilkaldevikaren udfører selvstændigt arbejde.

Indøvelse af 17-årige lørdagsafløsere, som er omfattet af undervisningspligten, kan med tilladelse af forældremyndighedens indehaver indøves på andre dage end lørdage, når disse dage ikke er skolepligtige. Indøvelsen ophører på det tidspunkt, lørdagsafløseren udfører selvstændigt arbejde.

Løn under indøvelse
Lønnen under indøvelse af lørdagsafløsere er den lokale timelønssats for lørdagsafløsere.

Lønnen under indøvelse af tilkaldevikarer, er den lokale timelønssats for tilkaldevikarer.

Lønnen under indøvelse af medarbejdere, der ansættes fra samme dato som både lørdagsafløser og tilkaldevikar, er den lokale timelønssats for lørdagsafløsere. Når der udføres selvstændigt arbejde, aflønnes medarbejderen som tilkaldevikar, bortset fra arbejde på de lørdage, som fremgår af bekræftelsesbrevet som lørdagsafløser.

Sker der efterfølgende særskilt indøvelse som tilkaldevikar, aflønnes tilkaldevikaren i sådanne situationer med den fastsatte løn for tilkaldevikarer.

Medarbejderen skal i forbindelse med ansættelsen skriftligt oplyses om timelønssatsen under indøvelse.

Løn under ferieafløsning
Ansat som lørdagsafløser
Løn under supplerende beskæftigelse i skolernes ferieperioder samt uge 52 er den lokale timelønssats for lørdagsafløsere.

Ansat som både lørdagsafløser og tilkaldevikar
Løn under supplerende beskæftigelse i skolernes ferieperioder samt uge 52 er den lokale timelønssats for lørdagsafløsere.

Ansat som tilkaldevikarer
Medarbejdere, der alene er ansat som tilkaldevikar, aflønnes som timelønnet postarbejder ved supplerende beskæftigelse i ferieperioder mm. Der udstedes midlertidigt ansættelsesbrev i henhold til gældende bestemmelser.

Medarbejderen skal forinden påbegyndelse af den aftalte merbeskæftigelse, jf. ovenfor, oplyses om den aktuelle timelønssats.

Dette protokollat træder i kraft fra og med lønperiode 25/08.

København, den 28. oktober 2008

For Post Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
(Sign. Hans Erik Nielsen)	*(Sign. Jørgen Andersen)*
Vicedirektør Hans Erik Nielsen	Forhandlingssekretær Jørgen Andersen

Protokollat nr. 6 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.

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.
- 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 mæglingsmøde 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. Overenskomstfornyelsen 2007
Postarbejderne er omfattet af IO's bestemmelser om lønforhold, jf. IO § 22. I forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2007 udmøntes andre elementer i overenskomstfornyelsen i Post Danmark inden for samme udgiftsmæssige størrelse som IO, men med mulighed for at anvende den udgiftsmæssige ramme til andre aftalte elementer.

Ved uenighed mellem parterne i Post Danmark om den udgiftsmæssige størrelse af andre elementer i overenskomstfornyelsen i IO inddrages Dansk Industri og CO Industri.

I forbindelse med lokalaftalen om lønforhold er parterne enige om, at lørdagspostarbejderes overgang til løn efter IO er betinget af, at der opnås enighed om finansieringen af merudgifterne til omdelingstillæg og pension.
Parterne er enige om, at der udestår implementeringsdrøftelser med Industriens Pension.

4. 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.

5. Forbehold
3 F tager forbehold for efterfølgende godkendelse af kompetent forsamling.

Post Danmark tager forbehold for efterfølgende godkendelse.

København, den 29. september 2006

For Post Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
Sign. Palle Juliussen	*Sign. Ole Jespersen*
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Ole Jespersen

Protokollat om overenskomstfornyelse

Tillæg til Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006

Med baggrund i forhandlingerne om en normalisering af overenskomstforhold i december 2015 er parterne enige om følgende tillæg til Forhandlingsprotokollatet af 29. september 2006.

1. Pulje på mindst 90 % af normallønssatsreguleringen
Medmindre parterne aftaler andet, afsættes i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2017 en pulje på mindst 90 % af normallønssatsreguleringen pr. 1. marts 2017 og efterfølgende normallønssatsreguleringer i overenskomstperioden, som anvendes til en generel kr/øre regulering af basislønningerne.

Der sker ikke regulering af faste tillæg, medmindre parterne er enige om at bruge en andel af overenskomstresultatet på området, eller resultatet på normallønsområdet på anden måde giver baggrund for regulering.

2. Andre overenskomstforhold
Andre elementer end løn i overenskomstfornyelsen på normallønsområdet, udmøntes i Post Danmark indenfor samme, samlede udgiftsmæssige størrelse som i Industriens Overenskomst, men med mulighed for at anvende den udgiftsmæssige ramme til andre elementer i overenskomsten. Den udgiftsmæssige størrelse omsættes til en "Post Danmark-ramme".

3. Parallel udvikling til Industriens Overenskomst
Der tilstræbes en parallel udvikling mellem Industriens Overenskomst og Post Danmarks lokalaftaler for så vidt angår nye bestemmelser og vilkår, eller ændring i bestående (såkaldte "bløde" vilkår).

4. Kommende overenskomstfornyelser
Parterne er enige om, at den under pkt. 1 – 3 omhandlende model for overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2017, anvendes for postarbejdere i forbindelse med senere overenskomstfornyelser, medmindre parterne aftaler andet.

5. Øvrige forhold
Tillægget indebærer, at postarbejdernes aflønning ikke længere reguleres jævnfør IO § 22, medmindre parterne aftaler dette.

København, den 23. marts 2017

For Post Danmark	For Fagligt Fælles Forbund
Sign. Hans Erik Lindkvist	*Sign. Lars Chemnitz*
Chef HR Hans Erik Lindkvist	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Protokollat om Normaliseringsaftalen

Aftale mellem 3F Post og Post Danmark A/S om ændring af ansættelsesvilkår samt sikring af at arbejdsopgaver og arbejdspladser bibeholdes og udvikles i Post Danmark A/S

Indledning
Markedsudviklingen i Danmark er præget af et accelererende fald i brevvolumen. PostNord Danmark har på den baggrund opstillet et samlet program, der skal forbedre lønsomhed og konkurrencekraft. Programmet vil samtidigt øge tempoet i virksomhedens omstilling til de nye markeder med færre brevforsendelser og stigende volumener inden for servicedistribution og logistik.

PostNord har forudsat en "normalisering" af overenskomst- og aftaleforhold svarende til overenskomstforholdene på arbejdsmarkedet i øvrigt.

Parterne har med indgåelsen af aftalen, og indarbejdelsen af de ændrede bestemmelser i overenskomster/lokalaftaler gennemført den omtalte normalisering, og dermed skabt den forretningsmæssige baggrund for at arbejdet kan udvikles og bibeholdes i PostNord Danmark.

Parterne har i den forbindelse drøftet mulighederne for at sikre, at PostNord Danmarks opgaver ikke outsources, og at nye kontrakter i hele produktionsflowet for servicedistribution (Last Mile, e-handel mv.) fortsat udføres af PostNord Danmark. Desuden er det drøftet, hvordan medarbejdere, der opsiges på grund af arbejdsmangel, støttes bedst muligt til at opnå anden ansættelse uden for virksomheden.

Det er hensigten at gennemføre omstillingen af PostNord Danmark i overensstemmelse med PostNords produktionsmodel IPM, PostNords kerneværdier og PostNords samlede strategi i øvrigt. I overensstemmelse med dette skal omstillingen ske med det fælles mål fortsat at sikre gode og attraktive arbejdspladser med rummelighed og et godt medarbejderskab.

Parterne er enige om at fortsætte samarbejdet om omstilling af PostNord Danmark til de nye markedsvilkår på basis af hensigtserklæringerne i det såkaldte håndslag fra februar 2011 og PostNords tilsvarende håndslag fra november 2011.

Denne aftale medfører ændringer i

- Lokalaftaler for Fagligt Fælles Forbund vedr. postarbejdere i Post Danmark (herefter "IO-Parb")
- Lokalaftaler for Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår i Post Danmark (herefter "IO-SV)
- Overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for arbejdsledere og specialister (herefter "OK-Al & Spec.")

Der vedlægges som bilag 1 oversigt over de konkrete aftaler, som skal ændres i forbindelse med implementeringen af de neden for omtalte ændringer i løn- og ansættelsesvilkår.

Overenskomstdækning af arbejdet
Post Danmark A/S tilkendegiver, at egne ansatte medarbejdere i Post Danmark A/S og tilhørende datterselskaber er ansat på overenskomst, og at selskaberne er optaget som medlem i en arbejdsgiverorganisation.

Medarbejdere ansat i Post Danmark A/S (cvr.nr. 26663903) er omfattet af Industriens Overenskomst med de ovenfor nævnte lokalaftaler samt Overenskomst mellem Post Danmark A/S og 3F for arbejdsledere og specialister.

Der er enighed om, at de nævnte lokalaftaler og "OK-Al & Spec." dækker, men ikke er begrænset til følgende opgaver:
Brev- og pakkedistribution, transport og brev- og pakkeproduktion herunder videokodning. Desuden alle arbejdsopgaver, som direkte kan henføres til at levere og sortere disse produkter inklusive servicedistribution (Last Mile og e-handel mv.).

Udvikling af opgaver samt "garanti" mod outsourcing
PostNord Danmark har ikke planer om at outsource arbejdsopgaver indenfor de nævnte lokalaftaler og OK-Al & Spec.'s dækningsområde. PostNord Danmark giver tilsagn om ikke at ville indgå aftaler om outsourcing inden for disse aftalers dækningsområde indtil udløbet af 2020, jf. dog efterfølgende afsnit om kompensation ved eventuel outsourcing.

Det igangværende udbud indenfor One Facility Management (1FM) berøres ikke af denne bestemmelse.

For transportopgavers vedkommende vil der dog, som i dag, være en andel outsourcet til eksterne vognmænd. Denne andel vil blive holdt inden for sædvanligt anerkendte udsving. Udsving i brug af eksterne kørsler vil ikke medføre afsked af medarbejdere. Nye transportopgaver søges lagt i Post Danmark A/S i forbindelse med IPM (Integreret Produktions Model).

For nye kontrakter vedrørende servicedistribution mv. understreges det, at arbejdet alene undtagelsesvis udføres af andre selskaber end Post Danmark A/S – hverken i (f.eks. PostNord Logistics) eller uden for PostNord. I de tilfælde, hvor opgaven ikke udføres af Post Danmark A/S, afholdes drøftelser mellem parterne med henblik på at sikre vilkårene for opgavernes udførelse i Post Danmark A/S. Nuværende kontrakter forbliver i Post Danmark A/S.

Opstår der i aftaleperioden trods tilsagnet om at fastholde arbejdsopgaver i PostNord Danmark et væsentligt og sagligt begrundet behov for outsourcing, indkalder PostNord Danmark 3F til drøftelse af situationen og de foreliggende udfordringer. Gennemføres der efterfølgende denne drøftelse i perioden frem til udløbet af 2020 outsourcing indenfor lokalaftalernes og OK-Al & Spec.'s dækningsområde, skal Post Danmark A/S udbetale en godtgørelse til de medarbejdere, hvis opgaver outsources. Godtgørelsen udgør kr. 60.000 pr. medarbejder reguleres efter beskæftigelsesgrad.

3F tilkendegiver, at en væsentlig grund til at medvirke til "normalisering" af overenskomsterne er, at der herigennem er skabt væsentlig tryghed mod outsourcing af arbejdspladser.

Det er parternes intention, at arbejdet fastholdes og udvikles i PostNord Danmark, også efter perioden frem til ultimo 2020. Gennemføres der efter udgangen af 2020 outsourcing, skal Post Danmark A/S udbetale en godtgørelse på 1 måneds løn (samme løn som under sygdom) til de berørte medarbejdere. Bestemmelsen indskrives i relevant overenskomst/lokalaftale ultimo 2020.

For det arbejde som udføres i Danmark af andre selskaber i koncernen tilbyder PostNord Danmark efter aftale med 3F Post og øvrige relevante parter følgende:

- Muligheder for mobilitet mellem såvel Post Danmark A/S og selskaberne som mellem enheder i Post Danmark A/S (i praksis opslag og ansøgning via jobbørsproces)
- Beskæftigelse i alle selskaber i koncernen tæller med i medarbejderens løn- og beskæftigelsesanciennitet
- Tillidsrepræsentanter tilbydes vilkår jf. postarbejdernes lokalaftale 31 (tjenestefri til organisationsformål)
- Der kan vælges fællestillidsrepræsentant i selskaber med flere tillidsrepræsentanter svarende til lokalaftale 1.
- Mulighed for lønforskrivning som i Post Danmark A/S

Ændringer af vilkår i lokalaftaler (IO-Parb og IO-SV) samt i overenskomst (OK-Al & Spec.)
Af hensyn til at opnå samme konkurrencekraft som andre overenskomstdækkede virksomheder på markedet gennemføres nedenstående ændringer. Ændringer i OK- AL & Spec. har virkning fra overenskomstfornyelsen i 2017. For IO-Parb og IO-SV er de nedenfor anførte ændringer af vilkår gældende fra de anførte tidspunkter.

Ændringerne indskrives i relevant lokalaftale og overenskomst i forbindelse med aftalefornyelsen pr. 1. marts 2017.

Arbejdstidsregler
Spisepause
Der er mellem parterne enighed om, at den betalte spisepause på 20-29 minutter bortfalder med virkning fra den 1. april 2016. Den egenfinansierede spisepause holdes på dagen. Pausen skal have et restituerende formål og bør ikke lægges i umiddelbar nærhed af arbejdstidens begyndelse eller afslutning. Der henvises til Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 290 af 5. maj 1993, herunder AT-meddelelse nr. 1.03 af 1. september 1998. Arbejdsgiveren disponerer ikke over medarbejderen i spisepausen. Den egenbetalte spisepause har en varighed af maksimalt 30 minutter.

Medarbejdere, som undtagelsesvis står til rådighed for arbejdsgiveren i spisepausen og ikke kan forlade arbejdspladsen, har fortsat betalt spisepause.

Den enkelte medarbejder, som på tidspunktet for afskaffelsen af den betalte spisepause er ansat og omfattes af bortfaldet, tildeles et ikke pensionsgivende engangsvederlag på 10.000 kr. (dog pensionsgivende for postarbejdere), eller 7 fridage. Engangsvederlaget/fridagene reguleres efter beskæftigelsesgrad - seniorordninger undtaget.

Parterne er enige om at pege på muligheden for lokalt at indgå aftale om nedsat arbejdstid for enkeltstående medarbejdere, eventuelt som seniorordning, hvis medarbejderen udtrykker ønske om dette.

PostNord Danmark tilkendegiver, at der ikke vil ske konsolidering af "den langsomme post" på 2 dage pr. uge.

Restitutionstillæg
I forbindelse med de kraftigt ændrede brevvolumener på hhv. A og B/C-breve gennemføres en række omlægninger af produktionstilrettelæggelsen i såvel distribution, produktion og transport. Navnlig, men ikke kun for distributions vedkommende medfører dette tre ugedage med behov for stor bemanding – tirsdag, onsdag og fredag, og det udfordrer den fælles målsætning om fuldtidsansatte medarbejdere.

For medarbejdere, der enten via lokale lokalaftaler i henhold til lokalaftale 2 eller frivillige ordninger i henhold til Lokalaftale 2.6, arbejder i 4-dages uger med 9 timer og 15 minutters daglig tjenester i gennemsnit (eksklusiv spisepause) indføres der et særligt restitutionstillæg på 20 minutter dagligt. Restitutionstillægget medregnes i den samlede arbejdstid (eksklusiv spisepause). Restitutionstillægget gives alene, hvis 4-dages ugen indføres på grund af den oven for beskrevne nye produktionstilrettelæggelse.

Der ændres herudover ikke på de eksisterende arbejdstidsregler, men parterne er enige om at opfordre de lokale tillidsrepræsentanter og chefer til at stræbe efter lokale løsninger, der sikrer en optimal tjenestetilrettelæggelse med fuldtidsbeskæftigelse som det primære.

Feriegodtgørelse
Den særlige feriegodtgørelse som i Post Danmark A/S er aftalt til 1,5 % nedsættes til ferielovens fastlagte niveau på 1 % med virkning fra udbetalingen april 2016 omfattende såvel månedslønnede som timelønnede medarbejdere.

Der er mulighed for, at postarbejderne kan ændre på fritvalgsordningen og vælge at få udbetalt fritvalgsordningen frem for frihed eller pension pr. 1. maj 2016.

Jubilæumsgratiale
Parterne har drøftet ændringer i det nuværende jubilæumsgratiale i form af frihed og en måneds løn. Der er mellem parterne enighed om at genoptage drøftelsen af dette emne primo januar 2016 med henblik på at opnå aftale om et ændret gratiale.

Fastholdelsesfridage og seniorordning
Fastholdelsesfridagene ændres således:

- Medarbejdere på 57 – 59 år tildeles i alt 5 fastholdelsesfridage med løn pr. år.
- Medarbejdere på 60 – 61 år tildeles i alt 10 fastholdelsesfridage med løn pr. år.
- Medarbejdere på 62 år og derover tildeles i alt 15 fastholdelsesfridage med løn pr. år.

Seniorordning (lokalaftale 26a), der giver mulighed for nedsat arbejdstid mod lønnedgang og bevarelse af hidtidigt pensionsniveau for medarbejdere under 55 år, ændres fra at være forsøgsordning til at være en del af lokalaftale 26.

Ændringerne gennemføres med virkning fra 1. januar 2016.

Lønregulering den 1. marts 2017 hhv. den 1.marts 2018
Den generelle lønregulering for medarbejdere omfattet af IO-SV samt ledere og overenskomstansatte på særlige vilkår omfattet af OK – AL & Spec reduceres med 1,6 procentpoint i forhold til den generelle lønregulering, som ville blive udmøntet som konsekvens af overenskomstreguleringerne på normallønsområde og den allerede aftalte reguleringsmodel.

Eksempelvis vil en regulering jf. den aftalte model, der giver 1,9 % alene resultere i en generel lønregulering på 0,3 %. Øvrige ansatte omfattet af OK – AL&Spec reduceres med 0,8 procentpoint i forhold til den generelle lønregulering.

Der er enighed mellem parterne om at søge at etablere et tillæg til forhandlingsprotokollat af 29. september 2006 (postarbejdere), således at bestemmelserne om kommende fornyelser af overenskomst og lokalaftaler for postarbejdere gennemføres efter samme model som fastsat i tilsvarende protokollat for Overenskomstansatte på særlige vilkår. Dog udmøntes lønstigningerne i kr/øre. Konsekvensen af denne ændring vil ligeledes være en reduktion i lønreguleringen, dog med 0,8 procentpoint. Hvis dette tillæg ikke kan etableres, forpligter parterne sig til at finde besparelser af samme størrelse og betydning.

Der er mellem parterne enighed om at nedsætte en arbejdsgruppe, som frem mod overenskomstfornyelsen skal fremkomme med forslag til et nyt lønsystem for postarbejdere med udgangspunkt i arbejdsmarkedets kendte normallønsoverenskomster, samt forslag til proces og plan for overgangen til et nyt lønsystem.

Den reducerede lønreguleringstakt bliver udmøntet med 1,6 (SV) hhv 0,8 (parb) procentpoint mindre end reguleringsmodellen tilsiger pr. 1. marts 2017, samt 1,6 (SV) hhv 0,8 (parb) procentpoint mindre pr. 1. marts 2018. Hvis den reducerede lønreguleringstakt mod forventning ikke kan modregnes i den generelle lønregulering uden at denne bliver negativ, forpligter parterne sig til at finde besparelser af samme størrelse og betydning.

Medarbejdere, som påvirkes af den lavere lønreguleringstakt kompenseres via engangsvederlag.

Pr. 1. januar 2017 udbetales:
Til postarbejdere et pensionsgivende engangsvederlag på 2.300 kr.
Til overenskomstansatte på særlige vilkår, arbejdsledere og specialister et ikke pensionsgivende engangsvederlag på 5.200 kr.

Pr. 1. januar 2018 udbetales:
Til postarbejdere et pensionsgivende engangsvederlag på 4.600 kr.
Til overenskomstansatte på særlige vilkår, arbejdsledere og specialister et ikke pensionsgivende engangsvederlag på 10.400 kr.

Engangsvederlagene reguleres jf. beskæftigelsesgrad.

Jobsikkerhed og kompetenceudvikling
Parterne er enige om, at forpligtige sig til at styrke medarbejdere der opsiges på grund af arbejdsmangel til at opnå ansættelse uden for PostNord Danmark.

Der tilbydes den enkelte en ensartet og professionel støtte som bedst muligt tilgodeser den enkeltes behov.
Aftalen omfatter dels informationsmøder med fokus på brancheskift samt kompetenceudvikling og fratrædelsesbonus.

Delaftalen vedlægges som bilag 2.

Aftalen herunder forbruget administreres af HR PostNord Danmark centralt i samarbejde med 3F. Omflytningsnævnet tildeles denne opgave.

Øvrige forhold
Der er enighed om også i omstillingsprocessen at forfølge målsætningen om en rummelig arbejdsplads, herunder indsatsen for at sikre beskæftigelse til medarbejdere, der uforvarende kommer i en socialt eller helbredsmæssigt belastet situation. Industriens Overenskomst § 38, stk.2 pkt. 2-3, der vedrører opsigelse i forbindelse med sygefravær afledt af arbejdsskade, gøres gældende. (Det er en forudsætning, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på virksomheden).

Parterne er enige om, at det er vigtigt at fastholde fokus på et sikkert og sundt arbejdsmiljø i alle dele af den traditionelle postforretning, såvel som de nye forretninger.

Der lægges vægt på at udvikle det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, herunder at fremme et godt arbejdsmiljø gennem fokus på de teknologiske muligheder for udvikling af arbejdsplads og – redskaber, samt ved at arbejde med arbejdets tilrettelæggelse, f.eks. gennem variation i opgaverne.

Arbejdsmiljøorganisationen skal i 2016 og fremadrettet følge og være omdrejningspunktet for at vurdere behovet og sikre en tilpasning af arbejdsmiljøindsatsen i enhederne, så det sker kontrolleret og arbejdsmiljømæssigt forsvarligt.

Parterne er enige om, at lokalaftalerne for postarbejdere og overenskomstansatte på særlige vilkår vedrørende fastholdelsesfridage gøres ensartede også for så vidt angår opsigelsesregler for aftalen. Aftalerne gøres således til såkaldte § 8 stk. 6 aftaler.

Post Danmark A/S tilkendegiver, at der med indgåelse af denne aftale ikke fremsendes krav ved genforhandling af lokalaftalerne og OK-AL & Spec. i forbindelse med overenskomstfornyelsen i

2017, dog således at Post Danmark A/S har adgang til at stille modkrav til samme lokalaftalekrav, som måtte fremkomme fra 3F.

3F Post tager forbehold for godkendelse i 3Fs Industrigruppe.

Post Danmark A/S tager forbehold for godkendelse i PostNords koncernledelse.

København den 14. december 2015

For Post Danmark A/S For 3F Post

Sign. Henning Christensen/Finn Hansen *Sign. Lars Chemnitz*

Bilag til Protokollat om Normaliseringsaftalen

Delaftale mellem 3F Post og Post Danmark A/S om vilkår ved overtallighed (Bilag til aftale mellem 3F Post og Post Danmark A/S om ændring af ansættelsesvilkår samt sikring af at arbejdsopgaver og arbejdspladser bibeholdes og udvikles i Post Danmark A/S)

Ikrafttræden
Delaftalen træder i kraft den 1/1-2016. Delaftalens bestemmelser indarbejdes i lokalaftale vedrørende kompetenceudvikling (postarbejderoverenskomsten) pr. 1. marts 2017.

Aftalens gyldighedsområde.
Aftalen er gældende for ansatte i PostNord Danmark (Post Danmark A/S) under Industriens Overenskomst og tilhørende lokalaftaler for postarbejdere, samt Overenskomst og tilhørende lokalaftaler for overenskomstansatte arbejdsledere og specialister.

Aftalen omfatter dog alene medarbejdere, der ved meddelt overtal er månedslønnet og er ansat pr. 1. januar 2016.

Datterselskaber under PostNord Danmark (Post Danmark A/S) er omfattet af aftalen i det omfang, at de er dækket af Industriens Overenskomst for Postarbejdere, henholdsvis for arbejdsledere og specialister.

Aftalen finder alene anvendelse, når der afskediges grundet overtallighed.

Følgende elementer er omfattet af aftalen:
- Alle omkostninger til afvikling af informationsmøder
- Omkostninger til IKV afklaring
- Omkostninger til individuelle uddannelser og anden kompetenceudvikling
- Løn under uddannelse (eller forskel på løn og refusion, når dette opnås)
- Alle øvrige tiltag, der har til formål at hjælpe overtallige medarbejdere videre efter afsked
- Udbetaling af fratrædelsesbonus

Aftalen og herunder forbruget af midler, administreres af HR PostNord Danmark centralt i samarbejde med 3F. Omflytningsnævnet tildeles denne opgave.

Aftalens indhold.
Aftalen er opdelt i tre kategorier som er følgende:

1) Informationsmøder og fokus på mulige brancheskift
2) Individuel kompetenceudvikling
3) Fratrædelsesbonus

Informationsmøder og fokus på brancheskift.
Det er aftaleparterne vurdering, at den bedste hjælp til overtallige medarbejdere findes ved at belyse de muligheder der lokalt findes for nye job, herunder ved brancheskift. Derfor forpligtiger parterne sig til, at afvikle informationsmøder for overtallige medarbejdere, når der inden for en radius af 100 km. afskediges minimum 20 medarbejdere inden for en periode af 2 måneder. Ved enkeltstående opsigelser grundet arbejdsmangel sikres at den/de overtallige får samme tilbud som ovenstående. Den lokale chef aftaler med tillidsrepræsentanten og lokale interessenter, hvorledes dette bedst muligt indfries.

Informationsmøderne gives som tilbud til overtallige medarbejdere og afvikles i samarbejde mellem aftalens parter samt lokale afdelinger af 3F. Derudover inviteres det lokale jobcenter og/eller andre eksterne interessenter med til at give information på møderne. Skrivning af ansøgning samt CV indarbejdes på møderne som tema.

Møderne afvikles i samarbejde mellem aftaleparterne.

En typisk dagsorden for et informationsmøde ser ud som følger, men tilrettes fra gang til gang:

1) Velkomst ved PostNord Danmark. Herunder orientering om rammerne i nærværende aftale
2) Information fra 3F om lokale forhold
3) Information fra lokalt Jobcenter om lokale jobmuligheder, brancheskift m.v.
4) Tema om skrivning af ansøgning samt CV v/ ekstern samarbejdspartner.

Under møderne serveres forplejning i form af sandwich, vand og kaffe/te. Transportomkostninger samt forplejning betales af PostNord Danmark.

Individuel kompetencevurdering
Parterne er enige om at hjælpe overtallige medarbejdere bedst muligt videre til ny beskæftigelse. Dette sker ud over informationsmøderne også ved individuel kompetenceudvikling. Der er aftalt følgende model.

IKV og refusionsgivende kurser.
Medarbejdere der er opsagt grundet overtal tilbydes en Individuel Kompetence Vurdering. Vurderingen foretages af eksterne samarbejdspartnere og resulterer i en generel udviklingsplan, eller en individuel udviklingsplan der er sat op mod en ønsket fremtidig jobprofil. Efter endt IKV afklaring, kan medarbejderen vælge at gennemføre et eller flere af de kurser, der ligger i planen, eller der kan vælges andre kurser. Der er ikke aftalt en fast ramme for kurser i henhold til pris og længde, men der er enighed om, at en ramme på 20.000 kr. til dækning af kursusgebyr, forplejning m.v. samt en samlet kursusperiode på op til 6 uger er retningsgivende. Denne rammeindikation er ikke betinget af IKV afklaringen, men betinget af refusionsgivende kurser.

Kursusønsker skal vurderes med henblik på at hjælpe den enkelte i retning mod et nyt job på bedst mulig måde. Samtidig skal hensynet til den samlede pulje, og dermed muligheden for at hjælpe så mange som muligt, inddrages i vurderingen. Ved den individuelle vurdering inddrages anciennitet.

Kursusønsker behandles af den lokale ledelse og udmøntes efter indstilling via aftale i Omflytningsnævnet, inden de kan igangsættes.

Individuelle ikke refusionsgivende uddannelser.
Medarbejdere der er opsagt grundet overtal kan i opsigelsesperioden gennemføre kurser eller anden relevant kompetenceudvikling. Kursusønsker behandles af den lokale ledelse og udmøntes efter indstilling via aftale i Omflytningsnævnet, inden de kan igangsættes.

Der er ikke aftalt en fast ramme for kurser i henhold til pris og længde, men der er enighed om, at en ramme på 20.000 kr. og fire ugers længde er retningsgivende. Kurser og andre aktiviteter der overstiger denne ramme væsentligt kan afvises, men skal vurderes individuelt på samme vis som beskrevet ovenfor. Ved den individuelle vurdering inddrages anciennitet.

Fratrædelsesbonus.
Der er aftalt tre modeller for fratrædelsesbonus som er følgende:

Model 1.
Forud for større overtalssituationer kan der tilbydes medarbejdere en bonus på 10.000 kr. for at fratræde efter egen opsigelse.

Model 2.
Medarbejdere der efter meddelt overtallighed vælger at opsige eget ansættelsesforhold inden for opsigelsesperioden, tildeles et pensionsgivende engangsvederlag på 20.000 kr.

Model 2 omfatter alene medarbejdere, der har et opsigelsesvarsel på minimum 3 måneder på tidspunktet for meddelt overtallighed.

Vederlaget gradueres efter beskæftigelsesgrad, således at de 20.000 kr. alene udmøntes til en fuldtidsansat.

Model 3.
Medarbejdere, der er ansat under hele opsigelsesperioden, tildeles et pensionsgivende engangsvederlag på 30.000 Kr.

Model 3 omfatter alene medarbejdere, der har et opsigelsesvarsel på minimum 3 måneder på tidspunktet for meddelt overtallighed.

Vederlaget gradueres efter beskæftigelsesgrad, således at de 30.000 kr. alene udmøntes til en fuldtidsansat. Ved lokalt behov og enighed kan vederlaget konverteres til to måneders forlænget opsigelsesvarsel.

Under såvel model 2 som 3 forudsættes det, at medarbejderen passer arbejdet på tilfredsstillende vis i opsigelsesperioden. Ved afvigelser herfra, kan den lokale ledelse og lokal tillidsrepræsentant aftale, at bonussen ikke kommer til udbetaling. Ved lokal uenighed behandles dette centralt.

Parterne er enige om, at succeskriteriet i denne aftale er at hjælpe så mange overtallige medarbejdere i nyt job som muligt, og aftalen skal anvendes med det mål for øje.

Lokal uenighed om administrationen af denne aftale kan videreføres til drøftelse mellem parterne i aftalen.

København d. 14. december 2015

For PostNord Danmark

Sign.
Henning Christensen
Chef for Post Danmark A/S

For Fagligt Fælles Forbund

Sign.
Lars Chemnitz
Forhandlingssekr. 3F Post

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

Dansk Industri og CO-industri har på baggrund af beskæftigelsessituationen drøftet de gennemførte arbejdsfordelingsordninger. Disse er etableret på basis af bestemmelserne i overenskomstens § 9, stk. 5.

Der er enighed om, at arbejdsfordeling i konkrete situationer kan være velegnet til imødegåelse af afskedigelser som følge af midlertidig produktionsnedgang. De ansatte bevarer tilknytningen til virksomheden og føler sig ikke sat udenfor som dem, der er fuldt ledige, og virksomhederne opnår en nødvendig reduktion af lønudgifterne og får samtidig mulighed for at bevare tilknytningen til en velkvalificeret medarbejderstab, således at produktionen normalt uden forsinkelse og ekstraomkostninger til oplæring igen hurtigt kan forøges.

Organisationerne finder, at indførelse af arbejdsfordeling ikke må medføre indskrænkninger i arbejdskraftens geografiske og faglige mobilitet og derved hindre fremtidig strukturtilpasning. Arbejdsfordeling er en hjælp til selvhjælp for de ansatte og virksomhederne i en aktuel beskæftigelsessituation og bør derfor kun iværksættes af driftsmæssige årsager som f.eks. ordrenedgang.

Det skal fremhæves, at indførelse af arbejdsfordeling med oppebærelse af dagpenge betyder, at den ansatte, uanset gældende opsigelsesvarsler, har pligt til at påtage sig andet af Arbejdsformidlingen anvist arbejde, således at andre virksomheder fortsat kan få anvist den nødvendige kvalificerede arbejdskraft.

Organisationerne er derfor enige om nedenstående retningslinjer for indførelse af arbejdsfordeling.

1. Arbejdsfordeling skal være begrundet i driftsmæssige årsager af forventelig kortvarig karakter.

2. Arbejdsfordeling aftales ved lokale forhandlinger. Kan enighed ikke opnås, kan arbejdsgiveren i henhold til overenskomstens § 9, stk. 5, varsle en sådan med 3 ugers varsel. Inden for dette tidsrum har medarbejderne påtaleret i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

   For så vidt en uoverensstemmelse om en arbejdsfordeling indankes til fagretlig behandling, kan arbejdsfordelingen ikke træde i kraft, før mæglingsmøde har været afholdt.

Et begæret mæglingsmøde skal i alle tilfælde være afholdt inden 14 dage. Hvis en af organisationerne ikke overholder denne tidsfrist, er arbejdsgiveren berettiget til at igangsætte den pågældende arbejdsfordeling. Det samme er tilfældet, såfremt enighed om sagen ikke opnås på mæglingsmødet.

Spørgsmålet om, hvorvidt arbejdsfordelingsordningen er tilstrækkelig begrundet i virksomhedens tarv, kan herefter videreføres på normal måde i henhold til Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

3. Aftale om arbejdsfordeling skal træffes på en sådan måde, at den enkelte medarbejder inden for 12 på hinanden følgende måneder ikke kan deltage i arbejdsfordelinger i mere end sammenlagt 13 uger.

   Såfremt de maksimale 13 uger opdeles i flere perioder, kan ingen periode være under 4 uger i de tilfælde, hvor der foretages 1 uges lukning /1 uges arbejde, hvorimod fordeling med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge kan etableres for minimum 3 uger. Etableres fordeling i henhold til ovennævnte og afbrydes inden udløbet af nævnte perioder på henholdsvis 4 og 3 uger, betragtes disse som forbrugt.

   Såfremt arbejdsfordelingen aftales for sammenhængende 13 uger med en uges ledighed/en uges fri, kan den for den enkelte bestå af 7 ugers ledighed og 6 ugers arbejde eller omvendt.

4. Arbejdsfordeling kan ligeledes etableres ved weekendarbejde, forskudttid og skiftehold.

   Særligt i forhold til weekendarbejde er der mellem parterne enighed om, at på virksomheder, i afdelinger eller produktionsområder, hvor der er etableret weekendhold, indgår weekendholdet på lige fod med de øvrige i fordelingen.
   Der kan ved arbejdsfordelinger, hvor weekendhold skal indgå, alene etableres fordelinger med 1 uges ledighed/1 uges arbejde, idet en weekends arbejde svarer til en uges arbejde, jf. § 10, stk. 4.

   Samtidig er der mellem parterne enighed om, at weekendhold, der er beskæftiget i et andet produktionsområde/en anden afdeling end det produktionsområde/den afdeling, hvor der er etableret arbejdsfordeling, kan holdes uden for arbejdsfordelingen.

5. Kollektiv ferielukning tælles ikke med i arbejdsfordelingsperioden. Kollektiv ferielukning medfører ikke en afbrydelse af arbejdsfordelingen og medfører derfor ikke betaling af G-dage.

   En medarbejder tages ud af fordelingen, når denne skal deltage i kursus planlagt forud for en arbejdsfordeling.

Ved deltagelse i kurser planlagt under arbejdsfordelingen kan en medarbejder tilsvarende tages ud af fordelingen.

En medarbejder indgår i arbejdsfordeling efter endt orlov på lige fod med de øvrige, i det omfang pågældendes jobfunktion er omfattet af arbejdsfordelingen. Medarbejdere, der kommer til skade på virksomheden før eller under en etableret arbejdsfordeling, aflønnes efter § 29, stk. 2.

6. Beskyttede medarbejdere deltager i lokalt aftalte arbejdsfordelinger. De beskyttede medarbejdere er under deltagelse i arbejdsfordelingsordninger fortsat omfattet af §§ 1 og 6.

   Parterne er tillige enige om, at beskyttede medarbejderes deltagelse i arbejdsfordelingsordning ikke ændrer i bestående praksis i Industriens Overenskomst vedrørende fritstilling og suspension af beskyttede medarbejdere.

7. Ledighed skal tilstræbes samlet i større sammenhængende perioder. Der kan ikke etableres arbejdsfordeling, hvor den daglige arbejdstid nedsættes, eller hvor ledigheden omfatter mindre end 2 dage pr. uge.

8. Arbejdsfordelinger skal indberettes af de lokale parter til Dansk Industri og de respektive forbund, senest 1 uge inden ordningen iværksættes. Samtidig hermed orienteres Arbejdsformidlingen skriftligt om arbejdsfordelinger, der påtænkes iværksat, herunder hvilke personer der omfattes heraf. Ved indberetning skal skemaet sidst i dette bilag anvendes.

9. Da formålet med arbejdsfordeling blandt andet er at undgå afskedigelser, som ellers ville være nødvendige, kan afskedigelser under en løbende arbejdsfordeling kun ske af årsager, der er begrundet i den pågældendes egne forhold. Viser det sig herudover under løbende arbejdsfordeling nødvendigt at foretage afskedigelser, skal arbejdsfordelingen forinden tages op til en ny lokal drøftelse.

   Kan enighed ikke her opnås, kan sagen gøres til genstand for nærmere drøftelse under organisationernes medvirken.

   Afskedigede medarbejdere kan ikke indgå i arbejdsfordeling, medmindre de holdes skadesfrie i opsigelsesperioden.

   Parterne anbefaler, at det sker ved enten at flytte de afskedigede medarbejdere til afdelinger eller produktionsområder, hvor der ikke er etableret fordeling, eller ved at de indgår i arbejdsfordelingen, således at de i fordelingsperioderne er fritstillet med løn.

   Arbejdsfordeling kan tidligst indføres 4 uger efter afslutningen af en tidligere gennemført fordeling i den pågældende afdeling/arbejds-område.

10. Der gennemføres kvartalsvise møder mellem organisationerne med henblik på drøftelse af situationen omkring arbejdsfordelinger.

København, den 15. januar 1981, med ændringer af 1. marts 2004 og 1. marts 2007.

Anm. 1
For fjerkræslagterier og fiskeindustrien - se Speciel del § 1 og § 2.

Vejledning vedrørende indberetning af arbejdsfordeling

1. Der udarbejdes forbundsvis et skema for hver afdeling eller arbejdsområde.

2. Arbejdsfordeling kan normalt kun etableres på en af de på skemaet anførte måder. Det bør tilstræbes, at der etableres hold, der skiftes til at være i arbejde/ledige. Hvor særlige driftsmæssige hensyn gør det ønskeligt, kan der dog etableres lukning af hele afdelinger eller arbejdsområder.

3. Fordelingerne løber ugevis, således at de i punkt 3 i bilag 2 nævnte 13 uger løber fra begyndelsen af den uge, i hvilken fordelingen påbegyndes. De 13 uger omfatter såvel arbejds- som friperioder. Der kan ikke dispenseres fra 13 ugers reglen.

4. Fordelingernes samlede varighed skal på forhånd være anført på indberetningsskemaet. Der kan således ikke iværksættes fordelinger, der forudsætter, at der uge for uge gives meddelelse om den kommende uges fordeling.

5. Der udarbejdes navnelister med angivelse af den enkelte medarbejders navn og CPR-nr. samt fordelingsperioder. Navnelisten sidst i bilaget skal anvendes. Dog kan navnelister anvendt til indberetning til Arbejdsformidlingen benyttes under forudsætning af, at de fremkommer til DIO I og de respektive forbund i læsbar form.
   Både skema og navneliste indsendes af henholdsvis virksomhed og tillidsrepræsentant til DIO I og de respektive forbund, så vidt muligt 14 dage inden fordelingens ikrafttræden og senest 8 dage før. Overskrides fristen på grund af arbejdsgiverens forhold, udskydes ikrafttrædelsestidspunktet 1 uge.

6. Såfremt fordelingen ophæves inden udløbet af perioden, skal organisationerne skriftligt orienteres herom senest 8 dage efter ophævelsen.

7. Det indskærpes, at afskedigelser af medarbejdere, der deltager i en arbejdsfordeling, ikke kan finde sted, medmindre de skyldes den enkeltes egne forhold.

Arbejdsfordeling

[redacted]

Virksomhed:
Adresse:
Postnr./by:

Med virkning fra uge _____ _____ til og med uge _____ i alt _____ (antal)

uger etableres der arbejdsfordeling for _____ (antal) medarbejdere ifølge vedlagte navneliste inden for

☐ Hele virksomheden	
☐ En virksomhedsafdeling	Hvilken:
☐ Et produktionsområde	Hvilket:

Sæt X

☐ 2 dages ledighed pr. uge

☐ 3 dages ledighed pr. uge

☐ 1 uges ledighed/1 uges arbejde

Ledighedsperioden angives på særskilt liste for hver enkelt arbejder med angivelse af navn og CPR-nr. Har der inden for de sidste 12 måneder været etableret arbejdsfordeling i afdelingen eller arbejdsområdet omfattende de i nærværende fordeling deltagende arbejdere, anføres tillige tidligere fordelingsperiode(r) for hver enkelt arbejder ekskl. nærværende ordning.

Dato: _____

_____ For virksomheden

_____ For medarbejderne

(Ifølge vejledningen skal der udarbejdes skema forbundsvis)

Nr. 08 udg. 04-10

Navneliste vedrørende arbejdsfordeling [redacted]

Virksomhed:

Arbejdsfordeling vedr. medarbejdere inden for (forbund):
Beskæftiget i (afd./produktionsområdet i virksomheden):

Navn	CPR-nr.	A-kasse	Tidligere fordelingsperioder inden for de seneste 12 måneder	Fordelingsperioder i indeværende fordeling

Nr. 09 udg. 04-10

Husk 2 og 3 dage er lig 1 uge, og 1 uges ledighed tæller som 2 uger.

Bilag 3

Aftale om ferieoverførsel

IO – Bilag 3 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 16 om ferie.

Bilag 4

Ansættelsesaftale side 1, 2 og 3

IO – Bilag 4 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 21

Bilag 5

Protokollat vedrørende funktionærlignende ansættelse

IO – Bilag 5 gælder ikke i Post Danmark.

Bilag 6

Varsling m.v. i forbindelse med afskedigelse i større omfang

Nærværende regelsæt trådte 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 særligt 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 det regionale arbejdsmarkedsråd meddelelse om påtænkte afskedigelser finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmod-

tagere, som berøres af standsning af en virksomheds aktiviteter som følge af konkurs eller likvidationsakkord efter konkurslovens regler, medmindre det regionale arbejdsmarkedsråd 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 region, 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. 1558 af 23. december 2014 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. 291 af 22. marts 2010.

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 det regionale arbejdsmarkedsråd.

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 det regionale arbejdsmarkedsråd 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 det regionale arbejdsmarkedsråd underretning om, hvilke personer der vil være omfattet af afskedigelserne. Disse personer skal senest samtidig underrettes.

Stk. 4
Arbejdsgiveren skal snarest muligt give det regionale arbejdsmarkedsråd 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 det regionale arbejdsmarkedsråd. 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 det regionale arbejdsmarkedsråd.

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 det regionale arbejdsmarkedsråd.

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 det regionale arbejdsmarkedsråd 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 For CO-industri

Peter Schlütter Palle Nielsen

Redaktionelt ændret den 9. juli 2013

For DI Overenskomst I v / DI For CO-industri

Niels Grøn Fabech Jørn Larsen

Bilag 7

Aftale om fordeling af udgifterne til anskaffelse, vedligeholdelse og renholdelse af værnefodtøj

IO - Bilag 7 gælder ikke i Post Danmark.

Bilag 8

Protokollat vedrørende udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

Afsnit A
Med henblik på at modvirke social dumping er er der mellem overenskomstparterne 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 derfor 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 baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst gørligt.

4. DI-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 entreprise for en DI-medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber DI/CO ligeledes en forhandlingsløsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

   Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i Dansk Industri 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 Dansk Industri.

6. Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af Dansk Industri, 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

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

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. 324 af 23. maj 2002.

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. 324 af 23. maj 2002.

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. Helbredskontrol

Hyppighed
Medarbejderne skal tilbydes gratis helbredskontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der efter bilagets pkt. 2 – 4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbredskontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbredskontrol
Der skal udarbejdes en tilbagevendende statistik over omfanget af helbredskontroller i virksomhederne i stil med den statistik parterne i fællesskab udarbejdede i forbindelse med det udvalgsarbejde om natarbejde og helbredskontrol, der foregik i overenskomstperioden 2007 – 2010, herunder oplysninger om, hvordan virksomhederne har tilbudt helbredskontrollen i praksis.

Hvornår skal helbredskontrollen foregå
Såfremt helbredskontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbredskontrollens gennemførelse
Helbredskontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbredsundersøgelse.
3. På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejdsmedicinske kompetencer.
4. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbredskontrollen, er fortrolige og tilhører alene medarbejderen. Oplysningerne kan først komme til arbejdsgiverens kendskab i det tilfælde at medarbejderen selv tager initiativ hertil.

Såfremt der er mulighed herfor, overføres natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Der iværksættes et udvalgsarbejde umiddelbart efter overenskomstfornyelsen som inden for 6 måneder skal fastlægge indholdet af spørgeskemaet og den fysiske helbredsundersøgelse. Til brug for udvalgets arbejde bør der indkaldes personer med arbejdsmedicinske kompetencer. Udvalgets arbejde søges finansieret gennem Industriens Branchearbejdsmiljøråd.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder
Det findes naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbredskontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

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

Bilag 11

Protokollat om implementering af direktiv om børn og unge

Dansk Industri 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 obligato-riske 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 lærlingeuddannelse 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 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 ar bejdsmiljøloven 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 beskyttelses-niveauet
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	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

Bilag 12

Implementering af forældreorlovsdirektivet

DIO I og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af Businesseurope, UEAPME, CEEP og EFS, og om ophævelse af direktiv 96/34/EF (2010/18).

Aftalen erstatter organisationsaftale af 22. marts 1998 vedrørende implementering af EU-direktiv om forældreorlov.

§ 1 Anvendelsesområde
Denne aftale finder anvendelse på alle arbejdstagere, mænd såvel som kvinder, som udfører arbejde, der er omfattet af industriens overenskomster.

§ 2 Varsling af orlov
En mandlig lønmodtager, som ønsker at påbegynde forældreorloven allerede i de første 8 uger efter fødslen eller modtagelsen af barnet, skal senest 3 uger inden fraværets begyndelse eller det forventede begyndelse underrette sin arbejdsgiver herom og om længden af fraværet.

Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov for mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, med mindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

§ 3 Tilskyndelse til at fastholde kontakt under orloven
For at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv tilskyndes arbejdstagere og virksomheder til at forblive i kontakt med hinanden under orloven og forberede genoptagelsen af arbejdet efter aftale de berørte parter imellem.

§ 4 Retten til at anmode om ændrede arbejdstider
Arbejdstager kan ved tilbagevenden fra forældreorlov anmode arbejdsgiveren om ændrede arbejdstider og/eller mønstre i en nærmere afgrænset periode.
Arbejdsgiveren skal overveje og besvare en sådan anmodning skriftligt under hensyn til både arbejdsgiverens og lønmodtagerens behov.

§ 5 Betaling under orlov
Betaling under orloven følger de i overenskomsterne og dansk lovgivning fastlagte regler herom.

§ 6 Orlovsperioderne
Orlovsperiodernes længde følger de i dansk lovgivning fastlagte regler herom.

§ 7 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 nødvendigt. Friheden er uden løn, medmindre andet er aftalt individuelt eller følger af lokalaftaler eller kutymer.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær.

§ 8 Pasning/pleje af alvorligt syge nærtstående
I tilknytning til reglerne i Lov om social service kap. 22 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.

§ 9 Fagretlig behandling
Uoverensstemmelser om disse bestemmelser skal behandles efter de sædvanlige fagretlige regler. DIO I og CO-industri er enige om, at uoverensstemmelse om disse regler ikke kan gøres til genstand for civilretlig behandling.

§ 10 Sanktioner
DIO I v/DI og CO-industri er enige om, at det fagretlige system sikrer arbejdstagerne og deres repræsentanter de fornødne midler til at sikre håndhævelsen af denne aftale.

§ 11 Gennemførelse
Organisationsaftalen træder i kraft samme dato, som den danske lovgivning, der implementerer direktiv 2010/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 201/18/EU af 8. marts 2010 om iværksættelse af den reviderede rammeaftale, 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. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i særskilt organisationsaftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 30. maj 2012

For DI Overenskomst I v / DI

For CO-industri

Bilag 13

Retninglinier for anvendelse af arbejdsstudier

IO - bilag 13 gælder ikke i Post Danmark

Bilag 14

Bilag til regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter, jf. § 49

IO - bilag 14 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 19

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 forstår 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 forstår 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 vejtransporter

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af rådsdirektiv nr. 2002/15/EF om tilrettelæggelse af arbejdstid for personer, der udfører mobile vejtransportaktiviteter.

Art. 1 Formål
Formålet med denne aftale er at fastsætte regler for tilrettelæggelse af arbejdstiden for medarbejdere, der udfører mobile vejtransporter, for at forbedre beskyttelsen af sikkerheden og sundheden for disse medarbejdere samt forbedre færdselssikkerheden og tilnærme konkurrencevilkårene yderligere til hinanden.

A**rt. 2 Anvendelsesområde**
Aftalen gælder for alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheder, der er omfattet af nærværende overenskomst, og som deltager i vejtransportaktiviteter, som er omfattet af rådets forordning (EØF) nr. 3820/85 eller AETR-overenskomsten.

For undtagne vejtransportaktiviteter, se (EØF) nr. 3820/85, artikel 4.

I det omfang nærværende organisationsaftale indeholder mere specifikke bestemmelser vedrørende mobile medarbejdere inden for vejtransport, har den forrang i forhold til de relevante forskrifter i direktiv 93/104/EF, som er implementeret i nærværende overenskomst ved bilag 10.

Art. 3 Definitioner
I denne aftale forstås ved:

a. "arbejdstid":
Det tidsrum, hvor medarbejderen er på arbejde og står til rådighed for arbejdsgiveren, under udførelse af sin beskæftigelse eller sine opgaver, dvs. den tid, der medgår til alle vejtransportaktiviteter og de perioder, som efter overenskomsten betragtes som arbejdstid, herunder f.eks. ventetid i forbindelse med af- og pålæsning.

Pauser, jf. artikel 5, hviletid, jf. artikel 6, samt rådighedstid, jf. punkt b) i nærværende artikel, medregnes ikke til arbejdstiden, medmindre andet er aftalt.

b. "rådighedstid":
Andre tidsrum end pauser og hviletid, hvor den mobile medarbejder ikke skal forblive på sin arbejdsplads, men skal være parat til at påtage sig eller genoptage kørslen eller udføre arbejdsopgaver ved en anmodning herom. Rådighedstid omfatter navnlig de tids-

rum, hvor den mobile medarbejder ledsager et køretøj, der transporteres med færge eller tog, samt ventetid ved grænserne og ventetid, der skyldes kørselsforbud.
For at et tidsrum kan betragtes som rådighedstid, er det en betingelse, at den mobile medarbejder på forhånd har kendskab til placeringen af disse tidsrum og den forventede varighed heraf, inden udkørsel eller umiddelbart inden det tidspunkt, hvor den pågældende periode faktisk begynder.

For mobile medarbejdere, der kører i hold, er den tid, der under kørslen tilbringes ved siden af føreren eller i køje, rådighedstid.

c. "arbejdsplads":

- det sted, hvor det primære forretningssted for den virksomhed, som medarbejderen udfører mobile vejtransportaktiviteter for, er beliggende, herunder virksomhedens sekundære forretningssteder, uanset om de har samme adresse som hovedsædet eller det primære forretningssted,

- det køretøj, som den medarbejder, der udfører mobile vejtransporter, bruger, når vedkommende udfører sit arbejde, og

- ethvert andet sted, hvor de aktiviteter, der er forbundet med gennemførelsen af en transport, foregår.

d. "mobil medarbejder":
en medarbejder, som er en del af det kørende personale, herunder lærlinge og praktikanter, og som beskæftiges af en virksomhed, der for fremmed eller egen regning udfører personbefordring ad vej eller vejgodstransport.

e. "person, der udfører mobile vejtransportaktiviteter":
enhver mobil medarbejder eller selvstændig chauffør, der udfører sådanne aktiviteter.

f. "uge":
perioden mellem mandag kl. 00.00 og søndag kl. 24.00.

g. "natperiode":
tidsrummet mellem kl. 00.00 og kl. 05.00.

h. "natarbejde":
alt arbejde, som udføres i natperioden.

Art. 4 Maksimal ugentlig arbejdstid
Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inkl. overarbejde må ikke overstige 48 timer. Dog kan den maksimale ugentlige arbejdstid udvides til 60 timer under forudsætning af, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid ikke udgør mere end 48 timer i en 6 måneders periode.

Hvis den mobile medarbejder udfører arbejde for mere end én arbejdsgiver, medregnes det arbejde, der er udført for andre arbejdsgivere, ved opgørelsen af den ugentlige arbejdstid.

Såfremt den mobile medarbejder udfører arbejde for andre arbejdsgivere, skal arbejdsgiveren skriftligt anmode den mobile medarbejder om at aflægge regnskab for arbejde udført for andre arbejdsgivere. Aflæggelsen af regnskabet foretages skriftligt.

Art. 5 Pauser
Placeringen af en eller flere pauser fastlægges lokalt. Hvis den samlede arbejdstid er på 6 til 9 timer, skal arbejdet afbrydes af en pause af en varighed på mindst 30 minutter. Hvis den samlede arbejdstid er på mere end 9 timer, skal pausen være på mindst 45 minutter samlet. Pauser af en varighed på mindst 30 eller 45 minutter kan opdeles i pauser af mindst 15 minutter.

Bestemmelserne i forordning (EØF) 3820/85 og AETR-overenskomsten finder samtidig anvendelse.

Art. 6 Hviletid
Bestemmelserne om hviletid findes i forordning (EØF) 3820/85 eller, hvor dette ikke finder anvendelse, i AETR-overenskomsten og gælder for alle, der er omfattet af nærværende organisationsaftale.

Art. 7 Natarbejde
Den daglige arbejdstid for mobile medarbejdere må ikke overstige 10 timer inden for et tidsrum på 24 timer, hvis der udføres natarbejde.

Art. 8 Ikrafttrædelse
Nærværende organisationsaftale trådte i kraft den 23. marts 2005.

Enhver uoverensstemmelse vedrørende forståelsen af organisationsaftalen skal behandles efter de i overenskomsten fastsatte regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

København den maj 2005

For Dansk Industri For CO-industri

Bilag 17

Protokollat - Vikarbureauer
(med ændringer fra overenskomstforhandlingerne 2000, 2007, 2014 og 2017)

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.

   - Rekvirentvirksomhedens 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 (fra 1. maj 2014, 9 måneder) mellem to job. Anciennitеten 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. (fra 1. maj 2014, 9 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 (pr. 1. maj 2017 – 3 måneder) uden afbrydelse, overføres anciennitеten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden i følgende tilfælde:

- vikararbejdet 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 vikararbejdet.

Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden der overføres.

Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.

5. Hvis en vikar, der har været udsendt til en rekvirentvirksomhed, udsendes af et nyt vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin anciennitet under Industriens Overenskomst overført til det nye vikarbureau. Det er alene anciennitet fra det seneste arbejdsforhold i rekvirentvirksomheden, der overføres. Vikaren skal anmode det nye vikarbureau om overførsel af anciennitet senest to uger, efter han er påbegyndt sin udsendelse til rekvirentvirksomheden, og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed.

   (Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017).

6. Hvis en vikar, der har været ansat på en rekvirentvirksomhed, udsendes af et vikarbureau til samme rekvirentvirksomhed, inden der er gået 10 arbejdsdage fra hans ophør på rekvirentvirksomheden, kan vikaren på anmodning få sin seneste anciennitet under Industriens Overenskomst hos rekvirentvirksomheden overført til vikarbureauet. Vikaren skal anmode vikarbureauet om overførsel af anciennitet senest 2 uger efter, han påbegynder sin udsendelse til rekvirentvirksomheden, og skal på forlangende kunne dokumentere ancienniteten, der ønskes overført. Vikaren bevarer den overførte anciennitet, så længe vikaren er udsendt til samme rekvirentvirksomhed, hvor han var ansat.

   (Bestemmelsen træder i kraft 1. maj 2017).

7. 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.

8. 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.

9. Inden en virksomhed anvender vikarer, underrettes vedkommende tillidsrepræsentant herom.

10. På anmodning fra rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant skal rekvirentvirksomhden informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har oplyst skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden. Er tillidsrepræsentanten uenig i, hvilke lokalaftaler og kutymer vikarbureauet skal overholde, kan der indledes lokale drøftelser herom. Opnås der ikke enighed lokalt, kan der rejses en sag efter reglerne i bilag 17, det vil sige imod vikarbureauet, hvis de er medlem af DI, og imod brugervirksomheden, hvis vikarbureauet ikke er medlem af DI. Lokale drøftelser og eventuel efterfølgende fagretlig behandling hindrer ikke virksomheden i at anvende de pågældende vikarer.

Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde

1. Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde omfattet af bilag 17, kan tillidsrepræsentanten på en rekvirentvirksomhed anmode om at få oplysninger fra rekvirentvirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for rekvirentvirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af rekvirentvirksomhedens ansatte medarbejdere.

2. Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for rekvirentvirksomheden.

3. Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde omfattet af bilag 17, kan CO-industri begære et afklarende møde overfor DI. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

4. CO-i kan ligeledes begære et afklarende møde overfor DI i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for rekvirentvirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på rekvirentvirksomheden.

5. Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos DI. Mødet afholdes på rekvirentvirksomheden, medmindre andet aftales imellem parterne.

6. På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR.nummer (P-nummer) eller RUT-nummer

- Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed

- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning

- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne overfor den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

7. Hvis parterne er enige om, at den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 17, foregår en eventuel videre behandling af sagen i henhold til reglerne i bilag 17, der gælder for hhv. vikarbureauer, der ikke er medlem af Dansk Industri, og vikarbureauer, der er medlem af Dansk industri. Er der uenighed om, hvorvidt den udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde omfattet af bilag 17, kan sagen videreføres efter reglerne om fagretlig behandling i overenskomsten. Det kan i denne forbindelse aftales imellem parterne, at sagen behandles direkte på et organisationsmøde. I så fald regnes fristen for begæring af dette fra afholdelsen af det afklarende møde.

København, den 20. februar 1995

For Dansk Industri	For CO-industri
Gerhard Albrechtsen	Max Bæhring
Hans Skov Christensen	Willy Strube

Se "Implementeringsaftale om vikardirektivet" af 19. august 2011 i Industriens Organisationsaftaler.

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 overens-komster 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 erhvervsmæssig 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 tidsubegrænset ansættelses-

forhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen 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 objektive 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 tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om en forskellig ansættelsesperiode er begrundet i objektive forhold.

§ 5. Bestemmelser om misbrug
For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold 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 tillidsrepræsentanter på virksomheden og/eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

§ 7. Information og høring
Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv 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.

Bilag 19

Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelser i Rådets direktiv 200/78/EF af 27. november 2000

Dansk Industri 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 implementerer 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 Dansk Industri 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 hensigtsmæssige 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. Instruktion 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, medmindre 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 den er objektivt og rimeligt begrundet bl.a. ud fra beskæftigelsesmæssige, arbejdsmarkedsmæssige og 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 erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem,

b. fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring 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 at udgøre 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 direktivets 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 – Dansk Industri 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.

Anm.:
Parterne er enige om, at forskelsbehandling i strid med bilag 19 eller 26 sædvanligvis vil være udtryk for en konkret, individuel krænkelse, som kan sanktioneres med en godtgørelse, der afregnes til medarbejderen
Parterne forudsætter, at denne godtgørelse fastsættes i overensstemmelse med det godtgørelsesniveau, Højesteret har fastslået som gældende i relation til forskelsbehandlingsloven, jf. blandt andet UfT 2013.2575H.
Parterne er enige om, at godtgørelseskrav for en konkret, individuel krænkelse indtales ved faglig voldgift, og at sådanne brud dermed ikke kan indbringer for Arbejdsretten.

København, den 2. oktober 2004
For Dansk Industri For CO-industri

Bilag 20

Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde

IO - bilag 20 gælder ikke i Post Danmark

Bilag 21

Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v.

§ 1. Der må ikke på grund af køn finde lønmæssig forskelsbehandling sted i strid med reglerne i denne aftale. Dette gælder både direkte forskelsbehandling og indirekte forskelsbehandling.

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt kvalifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

§ 1 a. Der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Stk. 2. Der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Stk. 3. Løn er den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser, som lønmodtageren som følge af arbejdsforholdet modtager direkte eller indirekte fra arbejdsgiveren i penge eller naturalier.

§ 2. En lønmodtager, hvis løn i strid med § 1 er lavere end andres, har krav på forskellen.

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.
Godtgørelsen er som udgangspunkt udtømmende. Parterne er dog yderligere enige om, at det mellem DI og CO-industri etablerede Ligelønsnævn kan udmåle bod, hvor der foreligger brud på reglen om udarbejdelse af kønsopdelt ligelønsstati-

stik/ligelønsredegørelse, jf. nedenfor i § 4, eller såfremt der foreligger særlige omstændigheder.

Krav om bod jf. stk. 2 skal senest være rejst på organisationsmødet, jf. de fagretlige regler. Herefter kan der ikke rejses krav om bod, medmindre der foreligger nye brud på § 4 eller foreligger nye oplysninger, der understøtter en antagelse om systematik.

Stk. 3
Såfremt en uenighed indeholder elementer, der behandles efter reglerne i Samarbejdsaftalen, jf. nedenfor i § 4, stk. 4, kan den behandles i Ligelønsnævnet i sin helhed i stedet for i Samarbejdsnævnet i overensstemmelse med princippet om det enstrengede sanktionssystem.

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 4, stk. 1.

Stk. 2. Det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1.

Stk. 3. En afskediget lønmodtager kan nedlægge påstand om en godtgørelse eller genansættelse. Eventuel genansættelse sker i overensstemmelse med principperne i Hovedaftalen. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 4. En arbejdsgiver med mindst 35 ansatte skal hvert år udarbejde en kønsopdelt lønstatistik for grupper med mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode til brug for høring og information af de ansatte om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden. Dette gælder dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, gartneri, skovbrug og fiskeri. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives.

Stk. 2. Den kønsopdelte lønstatistik efter stk. 1 skal opgøres for medarbejdergrupper med en detaljeringsgrad svarende til den 6-cifrede DISCO-kode. Arbejdsgiveren har i øvrigt pligt til at redegøre for statistikkens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 3. Virksomheder, der indberetter til den årlige lønstatistik hos Danmarks Statistik, kan uden beregning rekvirere en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 fra Danmarks Statistik.

Stk. 4. Arbejdsgiverens forpligtelse til at udarbejde en kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 bortfalder, hvis arbejdsgiveren indgår aftale med de ansatte på virksomheden om at udarbejde en redegørelse. Redegørelsen skal både indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og konkrete handlingsorienterede initiativer, der kan have et forløb på op til 3 års varighed, og den nærmere opfølgning herpå i redegørelsens periode. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens medarbejdere og behandles i overensstemmelse med reglerne i Samarbejdsaftalen. Redegørelsen skal senest være udarbejdet inden udgangen af det kalenderår, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5. En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter denne aftale, kan søge kravet fastslået ved fagretlig behandling.

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 6. Hvor forbundene finder baggrund for at rejse en fagretlig sag i henhold til ovenstående regler, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden sagen behandles fagretligt.

Stk. 2. Ved fagretlige sager om ligeløn aftales på mæglingsmødet, eller forud for dette, hvilke oplysninger der vil blive udleveret til forbundet med henblik på en vurdering af sagen.

Parterne er enige om, at ligelønsloven herefter ikke finder anvendelse på ansættelsesforhold omfattet af overenskomsterne imellem dem, og at tvister vedrørende ligeløn skal løses i det fagretlige system.

Parterne er endvidere enige om i denne aftale at indarbejde ændringer i ligelønsloven, som følge af eventuelle ændringer af EU-retlige forpligtelser.

København, den 22. februar 2010

Bilag 22

Protokollat om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at virksomhederne med frigørende virkning afleverer feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Virksomheden kan dog aftale med den enkelte medarbejder, at den elektroniske løsning ikke anvendes.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

København, den 12. februar 2017

For DI Overenskomst I v / DI For CO-industri

Bilag 23

Protokollat om forståelse af § 13, stk. 3 om systematisk overarbejde

IO - bilag 23 gælder ikke i Post Danmark