August 2020

# 2020 - 2023

## Industriens Overenskomst samt Lokalaftaler for Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår 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.....13
§ 6. Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v. ....14
§ 7. Stedfortræder for tillidsrepræsentant ....16
§ 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....21
§ 16. EU-Arbejdstidsdirektiv....21
§ 17. Direktiv om børn og unge....21
§ 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....24
§ 24. Akkord....24
§ 25. Fritvalgs Lønkonto ....24
§ 26. Ventetid ....27
§ 27. Hjemsendelse ....27
§ 28. Lønningsperioder/Lønudbetaling ....28
§ 29. Sygdom/tilskadekomst ....29
§ 30. Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse....29
§ 31. Medarbejdere med nedsat arbejdsevne ....29
§ 32. Deltagelse i begravelser....29
§ 33. Forsørgertabsydelse ....29
§ 34. Pension ....29
§ 35. Barsel ....29
§ 36. Uddannelsesfonde....29
§ 37. Ansættelsesregler....31
§ 38. Opsigelsesregler....31
§ 39. Ophævelse af arbejdsforhold under akkord ....32
§ 40. Ferie ....33
§ 41. Legitimation for faglærte medarbejdere....36
§ 42. Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer ....36
§ 43. Uddannelsesplanlægning ....37
§ 44. Faglig relevant uddannelse....37
§ 45. Almen kvalificering ....38
§ 46. Frihed til anden uddannelse ....38
§ 47. Industriens Kompetenceudviklingsfond ....38
§ 48. Nyoptagne virksomheder ....39
§ 49. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter ....43

§ 50 Overenskomstens varighed ....48
Lokalaftaler og protokollater for overenskomstansatte på særlige vilkår ....49
Lokalaftale nr. 1 Tillidsrepræsentanter ....50
Lokalaftale nr. 1.1 Tillidsrepræsentanter ....55
Lokalaftale nr. 2 Arbejdstid, fridage og overarbejde m.v. ....56
Lokalaftale nr. 2.1 Forsømt tid, arbejdstid og overarbejde ....69
Lokalaftale nr. 2.2 D96-aftalen. Fuldtidsansatte ....71
Lokalaftale nr. 2.3 D96-aftalen. Deltidsansatte ....74
Lokalaftale nr. 2.4 Natpenge m.v. ....76
Lokalaftale nr. 2.6 Tillægsaftale til D96-aftalen ....80
Lokalaftale nr. 3 Deltidsbeskæftigelse ....82
Lokalaftale nr. 4 Benyttelse af eget køretøj i virksomhedens tjeneste ....83
Lokalaftale nr. 5 Supplerende lønsystemer ....85
Lokalaftale nr. 6 Lønningsperioder/ Lønudbetaling ....93
Lokalaftale nr. 7 Sygdom/tilskadekomst ....94
Lokalaftale nr. 8 Frihed, herunder børns sygdom / Hospitalsindlæggelse / Børneomsorgsdage ....96
Lokalaftale nr. 9 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne ....104
Lokalaftale nr. 10 Forsørgertabsydelse ....106
Lokalaftale nr. 11 Pension ....107
Lokalaftale nr. 12 Barsel ....118
Lokalaftale nr. 13 Ansættelsesregler ....126
Lokalaftale nr. 14 Opsigelsesregler ....128
Lokalaftale nr. 15 Ferie ....130
Lokalaftale nr. 16 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer ....134
Lokalaftale nr. 17 Efter- og videreuddannelse ....135
Lokalaftale nr. 18 Behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter m.v. ....138
Lokalaftale nr. 20 Ansættelsesaftale ....141
Lokalaftale nr. 21 Dækningsområde ....143
Lokalaftale nr. 22 Anciennitet ....144
Lokalaftale nr. 23 Lønforhold ....147
Lokalaftale nr. 24 Lønfradrag ....151
Lokalaftale nr. 25 Opsigelsesprocedure ....153
Lokalaftale nr. 26 Seniorordninger og frivillig fratræden ....155
Lokalaftale nr. 27 Voksenlærlinge - værende medarbejdere ....160
Lokalaftale nr. 28 Konvertering af kørepenge til tillæg ....163
Lokalaftale nr. 29 Tjenestefrihed til organisationsformål ....165
Lokalaftale nr. 30 Kompetenceudvikling ....169
Lokalaftale nr. 31 Tjenestepligt ....172
Lokalaftale nr. 32 Fleksibilitetstillæg ....174
Lokalaftale nr. 33 Sikret sluttid / "Fyraftensgaranti" ....175
Lokalaftale nr. 34 Opgørelse af arbejdstid i D96 *Suspenderet* ....178
Lokalaftale nr. 35 Omdeling af pakket post ....179
Lokalaftale nr. 36 Konvertering af natpenge til frihed ....181
Lokalaftale nr. 37 Rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave ....183
Lokalaftale nr. 38 Underleverandører og vikarer ....189
Samarbejdsaftalen DA/LO ....192
Protokollat mellem Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund om supplementspension af kvalifikationstillæg ....196
Forhandlingsprotokollat – frivilligt udlånte tjenestemænd ....197
Protokollat om Fritvalgskonto ....202
Protokollat om Barselsfond ....204

Protokollat nr. 1 i Post Danmark – Hovedaftalens § 4 .....205
Protokollat nr. 2 i Post Danmark – Særlige vilkår.....206
Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006.....222
Bilag til protokollat dateret 29. september 2006.....225
Protokollat om Normaliseringsaftalen .....234

## 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 afskedigelser 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 Retningslinier 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 ændring fra overenskomstforhandlingerne 2000, 2007, 2014 og 2017)
Bilag 18 EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse
Bilag 19 Protokokllat 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 forståelsen af § 13, stk. 3 om systematisk overarbejde
Bilag 24 Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

## Forord

Denne overenskomst er gældende for overenskomstperioden 2020-2023 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".

Frivilligt udlånte tjenestemænd er omfattet af de ændringer, der er aftalt for overenskomstansatte på særlige vilkår, såfremt ændringen ikke falder ind under undtagelserne nævnt i bilag 1 til Forhandlingsprotokollat om frivilligt udlånte tjenestemænd, dateret den 11. december 2009. Forhandlingsprotokollatet er indsat under afsnittet lokalaftaler.

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.

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.

## § 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.

Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

**Stk. 10**
Tillidsrepræsentantens rettigheder, pligter eller opgaver er, udover i overenskomstens kapitel 1, nævnt i følgende bestemmelser:

- § 8 Lokalaftaler
- § 13 Overarbejde
- § 24, stk. 2 Akkord
- § 43, stk. 6 Uddannelsesplanlægning

- § 49, stk. 1.b Lokalforhandling
- Bilag 2, pkt. 5 Arbejdsfordeling
- Bilag 5, pkt. 5 Funktionærlignende ansættelser
- Bilag 13, stk. 3 Arbejdsstudier
- Bilag 17 Vikarbureauer
- Bilag 18, § 6 Information og beskæftigelsesmuligheder
- Bilag 20, stk. 2 og 3 Tele- distance- og hjemmearbejde

Lærlingebestemmelser med bilag:
- § 2, stk. 3 Talsmand
- Bilag 2 Regler for faglig anerkendelse

Organisationsaftaler:
- Stillingsvurderingssystem. Organisationsaftaler, side 31
- IKUF, pkt. 5.d, Organisationsaftaler, side 90
- IKUF, pkt. 11.c.3, Organisationsaftaler side 95
- Vikardirektivet § 7, Organisationsaftaler, side 127
- Oplevelsesoverenskomsten § 4, Organisationsaftaler, side 127
- Fleksjob, Organisationsaftaler, side 134
- Sikkerheds- og sundhedsarbejdet, Organisationsaftaler side 153
- Databeskyttelse, Organisationsaftaler, side 75

Sidetallet henviser til den trykte udgave af Industriens Organisationsaftaler 2020 – 2023.

Listen er ikke udtømmende.

## § 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 spørgs-

mål, 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. 9000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 16.500.

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

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

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

## 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**
**IO - stk. 3** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 3.

**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

**IO - § 12** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 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. 2.1.

### 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

**IO § 22** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 23.

### § 23. Supplerende lønsystemer

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

**Stk. 2**
**IO –stk. 2** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 5.

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

**Stk. 4**
**IO – stk. 4** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 5.

**Stk. 5**
**IO – stk. 5** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 5.

### § 24. Akkord

**IO - § 24** gælder ikke i Post Danmark.

### § 25. Fritvalgs Lønkonto

**IO - § 25**, stk. 1 gælder ikke i Post Danmark, se protokollat mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om Fritvalgs Lønkonto til denne overenskomst.

**Stk. 2**

**IO - § 25**, stk. 2 litra a gælder ikke i Post Danmark

Ovenstående litra a bortfalder **1. september 2020** og erstattes af følgende:

a. Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 18, stk. 2.

b. Litra b. gælder ikke i Post Danmark. Se lokalaftale 16 Ferie, Punkt 6. Særlige feriedage.

c. En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens (i 2020: ferieårets) udløb.

Supplementet udgør.

- værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke afholdte feriefridage efter Industriens Overenskomst § 18, stk. 2f.
- fratrukket den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

PostNord Danmark kommentar: Feriefridage betegnes i Post Danmark A/S som ”Særlige feriedage”.

**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**
**IO - § 25**, stk. 5 b gælder ikke i Post Danmark.
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, barns 2. hele sygedag eller børneomsorgsdage, kan medarebjderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Fra 1. maj 2020 gælder ovenstående også for afholdelse af frihed til børns lægebesøg.

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.

Post Danmark kommentar: De lokale parter er i den forbindelse de centrale aftaleparter i PostNord Danmark.

**Stk. 6 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen**
Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieafholdelsesperioden (i 2020: ferieårets) udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

Post Danmark kommentar: Se i øvrigt protokollat om Fritvalgs Lønkonto om udbetaling af overskud på Fritvalgs Lønkontoen.

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

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

**Stk. 9 Seniorordning**
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. august (i 2020: 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 ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august (i 2020: 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

I 2020 gælder valget for perioden 1. maj 2020 til 31. august 2021.

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.

Kommentar: Ansatte på særlige vilkår er ikke omfattet af muligheden for at konvertere løbende pensionsbidrag.

## § 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. 6.

### Stk. 6

Lønnen overføres til konto i et af medarbejderen valgt pengeinstitut. 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. 7.

### § 30. Børns sygdom/Hospitalsindlæggelse

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

### § 31. Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

**Se også** Post Danmark Lokalaftale nr. 9.

**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. 8.

### § 33. Forsørgertabsydelse

**IO – § 33** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 10.

### § 34. Pension

**IO - § 34** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 11.

### § 35. Barsel

**IO - § 35** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 12.

### § 36. Uddannelsesfonde

**IO – stk. 1**. gælder ikke i Post Danmark.

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

1. marts 2020 - 65 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. 13 og nr. 20.

### 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. 14 og 25.

**Stk. 8 Uddannelse i forbindelse med afskedigelse.**

1.
Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af ancienniteten.

2. Alle medarbejdere 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.

3.
Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- og videreuddannelse med støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF).

Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter § 44, stk. 2.

**IO - § 38, stk. 8, punkt 4** gælder ikke i Post Danmark. Se lokalaftale 14.

5. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter reglerne i § 44, stk. 2 og § 47, stk. 2 for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse udner dkningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støtte kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for persontransport, kantineområdet og rengøringsområdet.

*Anm.*
*Se Organisationsaftale Vedr. Protokollat om op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse. Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen.*

## § 39. Ophævelse af arbejdsforhold under akkord

**IO - § 39** gælder ikke i Post Danmark.

# Kap. VIII. Ferie

## § 40. Ferie

**Stk. 1 Feriens placering**

a. Ferien kan af de enkelte virksomheder iværksættes enten ved lukning af virksomheden eller ved, at der successivt gives medarbejderne ferie.
Vælges den sidstnævnte fremgangsmåde, fremlægger virksomheden senest den 1. februar en tegningsliste, hvorpå den enkelte medarbejder kan angive det tidspunkt, på hvilket sommerferie ønskes.

b. I virksomheder, hvor ferien iværksættes successivt, kan en medarbejder, som ikke har været fuldt beskæftiget i det foregående optjeningsår, kræve feriedagene nedsat i forhold til den mindre feriebetaling.

c. Den del af ferien, der er omtalt i Ferielovens § 8, stk. 2 (indtil 1. september 2020: § 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 Ferie i timer**

Der kan træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

**Stk. 4 Udbetaling**

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

**Stk. 5 Beregningsgrundlag**

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

**Stk. 6 Overførsel af ferie**

a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes (denne bestemmelse gælder ikke ved overførelse af ferie fra ferieåret 2019-2020 til det korte ferieår i 2020).

c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb).
**IO – stk. 6c sidste punktum** gælder ikke i Post Danmark

d. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.

e. 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. 7 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. 8 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. 9 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. 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.

**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

**IO - § 42** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 16.

# Kap. X.
# Efter- og videreuddannelse

## § 43. Uddannelsesplanlægning

**IO - § 43** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 17 og 30

## § 44. Faglig relevant uddannelse

**IO - § 44**, stk. 1 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 17 og 30

**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.

**Stk. 5**
Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 38, stk. 8.

## § 45. Almen kvalificering

**IO - § 45** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 17 og 30

## § 46. Frihed til anden uddannelse

**IO - § 46** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 17 og 30

## § 47. Industriens Kompetenceudviklingsfond

**Se også** Post Danmark lokalaftale nr. 17 og 30

**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**

1. Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidraget som § 25, stk. 1, litra a og b, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 22 fradrage det på indmeldesestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 25, stk. 1 litra a og b, fraregnet 4,0 procentpoint.

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 25, stk. 1, litra a og b, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 25, stk. 1, litra a og b.

4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-Industri om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokkolleres mellem DIO I og CO-Industri efter begæring fra DIO I, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

5. En eventuel fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.

*Anm.*
*For så vidt angår medarbejdernes anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 38, stk. 9.*

**Stk. 9**
Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til Industriens Uddannelses- og samarbejdsfond, jf. § 36, stk. 2, fastsættes således:

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

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

## 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. 18

**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.

Der henvises til parternes organisationsaftale om forum for sager med påstand om urimelig afskedigelse efter overenskomstens implementering af EU-direktiver.

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 2020 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 2023.

## Lokalaftaler og protokollater for overenskomstansatte på særlige vilkår

## 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.

Kommentar: stk.2 er ikke gældende for overenskomstansatte på særlige vilkår.

## 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. 1.1 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 for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

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

### Valg af tillidsrepræsentanter

**Ad. pkt. 1, stk. 2**
Ved selvstændige produktionsenheder med mindst 25 medarbejdere (incl. Lørdagsafløsere) kan der tillige for overenskomstansatte på særlige vilkår vælges 1 tillidsrepræsentant for denne gruppe forudsat, at antallet af overenskomstansatte på særlige vilkår er på mindst 6. Såfremt antallet af denne gruppe kommer under 6, ophører grundlaget for denne yderligere tillidsrepræsentant.

### Afskedigelse af tillidsrepræsentant mv.

**Ad. pkt. 7**
For overenskomstansatte på særlige vilkår gælder, at tjenesteforseelser, begået af en tillidsrepræsentant, skal behandles efter de herom gældende regler, herunder forelæggelse for og behandling i Post Danmarks Disciplinærnævn.

### Ikrafttræden og opsigelse

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

København, den 20. oktober 2006

| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

## Lokalaftale nr. 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 overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, §§ 9-10, § 12, § 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.

#### Arbejdstilrettelæggelse

**Stk. 3.** Den længste daglige arbejdstid må ikke overstige 9 timer. Med tilslutning fra de berørte medarbejdere kan den længste arbejdstid i et døgn dog gå op til 10 timer.

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. 4.** 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. 5**. 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. 6.** 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. 7.** 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. 8.** 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. 9.** 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.

## § 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

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- oghelligdagsfrihed, bortses fra søn- og helligdage, som falder i sygeperioder.

For hver 11 sygedage i løbet af kalenderåret nedsættes tallet 30 med 1.

Søn- og helligdage, der falder i ferier, betragtes som helligdagsfrihed.

**Stk. 13.** Ved søn- oghelligdagsfrihed 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- helligdagsfrihed 1 feriedag.

### Tjeneste på helligdage uden for søndage

**Stk. 15.** 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.

### 24. december

**Stk. 16.** Den 24. december betragtes som en hel fridag.

Kommentar:: Ovenstående bestemmelser gælder alene tjenester, der påbegyndes i kalenderdøgnet 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 en:

1. 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. Specielle bestemmelser

### Flekstidsordninger

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

**Stk. 2**. Overskydende timer, der i henhold til flekstidsordningen overføres til efterfølgende normperiode(r), udløser ikke overarbejdsgodtgørelse.

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

## § 10. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret i forbindelse med indgåelse af aftale om ”Rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave”, lokalaftale 42 med virkning fra 1. februar 2020.

**Stk. 2.** Lokalaftalen er bindende for parterne indtil det samlede aftalekompleks opsiges skriftligt med et varsel på 6 måneder til udgangen af et kvartal, dog tidligst til udløb af 2021.

**Stk. 3.** Ved opsigelse af aftalekomplekset erstattes lokalaftalen af tidligere lokalaftale 2, dateret den 23. marts 2017 på de betingelser, der fremgår af opsigelsesbestemmelsen i forhandlingsresultatet om rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave.

København, den 6. januar 2020

| For PostNord Danmark | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Hans Erik Lindkvist)* | *(Sign. Dzevad Ramic)* |
| Chef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Dzevad Ramic |

## Lokalaftale nr. 2.1 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 overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Overenskomst, § 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 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 tidligt til overenskomstudløb.

København, den 13. september 2007

| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

## Lokalaftale nr. 2.2 D96-aftalen. Fuldtidsansatte

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

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

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

§ 1.
Der planlægges for den enkelte medarbejder med en daglig arbejdstid på mellem 6 og 8,5 timer. For rene cykelruter kan der fortsat alene planlægges med mellem 6 og 8 timer..

Inden for dette interval fastsættes medarbejderens forventede sluttidspunkt. Planlægningen foretages hver uge for en rullende 4 ugers periode. Den enkelte medarbejders arbejdstid opgøres ved udløbet af normperioden. Normperioden er 12 uger, medmindre andet aftales lokalt.

**Stk. 2.**
I normperioden kan der i alt planlægges med 6 0-fridage (undtagen rene cykelruter) pr. medarbejder. Ved en 0-fridag 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.

**Stk. 3.** Arbejdet i distribution tilrettelægges med 5-dages arbejdsuge. For deltidsansatte kan arbejdet dog tilrettelægges med 6-dages arbejdsuge.

**Stk. 4.** De lokale parter kan aftale en højere planlægningsramme og/eller flere 0-fridage, hvis der er en fælles interesse herfor. En sådan aftale skal dog bekræftes af de centrale parter, der indgår aftalen i henhold til IO § 8, stk. 2.

Kommentar: 0-fridage gælder for fuldtidsansatte medarbejdere. For deltidsansatte gælder eksisterende bestemmelser om 0-dage.

§ 2.
Ved afvigelser i arbejdstiden i forhold til det forventede sluttidspunkt til og med + 15 minutter eller – 30 minutter den enkelte dag indgår den faktisk registrerede arbejdstid i opgørelsen af arbejdstiden.

Afvigelser i arbejdstiden i forhold til det forventede sluttidspunkt på over 15 minutter

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 + 15 minutter 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 mere end – 30 minutter den enkelte dag indgår ikke i opgørelsen af arbejdstiden.

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

Når der i en normperiode forekommer begge former for overarbejde, sammenlægges disse før oprunding til 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
Uenighed om fortolkning af denne aftale kan behandles i henhold til bestemmelserne i lokalaftale mellem Post Danmark og Faglig Fælles Forbund om uoverensstemmelser af faglig karakter.

§ 5
Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret i forbindelse med indgåelse af aftale om ”Rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave”, lokalaftale 37 med virkning fra 1. februar 2020..

Lokalaftalen er bindene for parterne indtil det samlede aftalekompleks opsiges skriftligt af en af parterne med et varsel på 6 måneder til udgangen af et kvartal, dog tidligst til udløb af 2021.

Ved opsigelse af aftalekomplekset erstattes lokalaftalen af tidligere lokalaftale 2.2, dateret den 23. marts 2017 på de betingelser, der fremgår af opsigelsesbestemmelsen i forhandlingsresultat om rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave.

København, den 6. januar 2020

| For Post Danmark | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Hans Erik Lindkvist)* | *(Sign. Dzevad Ramic)* |
| Chef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Dzevad Ramic |

## Lokalaftale nr. 2.3 D96-aftalen. Deltidsansatte

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

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Der er mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår enighed om følgende vedrørende arbejdstidstilrettelæggelse 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, medarbejderen arbejder i normperioden. Indenfor dette interval fastsættes medarbejderens forventede sluttidspunkt.

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

§ 3.
Ved afvigelser i arbejdstiden i forhold til det forventede sluttidspunkt til og med -½ time den enkelte dag indgår den faktisk registrerede arbejdstid i opgørelsen af arbejdstiden. Afvigelser i arbejdstiden i forhold til det forventede sluttidspunkt på over -½ time indgår ikke i opgørelsen af arbejdstiden. Arbejdes der ud over det planlagte sluttidspunkt, indgår den faktisk registrerede arbejdstid i opgørelsen af arbejdstiden.

§ 4.
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 indenfor 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 nr. 2.2. D96-aftalen, fuldtidsansatte, jf. referatet fra forhandlingsmødet den 7. og 8. juni 1996.

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

§ 6.
Denne lokalaftale 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 | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Hans Erik Lindkvist)* | *(Sign. Lars Chemnitz)* |
| Chef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Lars Chemnitz |

## Lokalaftale nr. 2.4 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 overenskomstansatte på særlige vilkår 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 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|---|---|---|
| 30,06 | 30,54 | 31,03 |

**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 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|---|---|---|
| 54,60 | 55,47 | 56,36 |

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 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|---|---|---|
| 64,46 | 65,49 | 66,54 |

**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. 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 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|---|---|---|
| 6,94 | 7,05 | 7,16 |

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 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|---|---|---|
| 15,59 | 15,84 | 16,09 |

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 | + | - |
| Voksenlærlinge, 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 2020.

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 1. juni 2020

For PostNord Danmark

*(Sign. Hans Erik Lindkvist)*

Chef HR Hans Erik Lindkvist

For Fagligt Fælles Forbund

*(Sign. Dzevad Ramic)*

Forhandlingssekretær Dzevad Ramic

## 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.

Lokalaftalen 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

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

## 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 overenskomstansatte på særlige vilkår 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 erstatter Industriens overenskomst, § 11, stk. 2, 3, 5 og 7.

### 1. Deltidsbeskæftigelse

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

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

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

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

### 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 Funktionæroverenskomst, 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 overenskomstansatte på særlige vilkår 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 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 overenskomstansatte på særlige vilkår ydes flyttegodtgørelse i overensstemmelse med de i staten gældende regler.

### 3. Ikrafttræden og opsigelse

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

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 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 Supplerende lønsystemer

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

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

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

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

### § 1. Generelt

Det lokale lønsystem skal tage hensyn til lokale, geografiske og arbejdsmæssige forhold herunder fastholdelse af kompetente medarbejdere. Lønaftalen er udtryk for den lønpolitik, der føres ved enheden.

### § 2. Indgåelse af lokalaftale

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

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

**Stk. 2**. Når der er indgået aftale, omfatter lønsystemet alle medarbejdere ansat på særlige vilkår herunder voksenlærlinge inden for enheden.

### § 3. Lønsystemudvalg

Ved den enkelte enhed nedsættes et lønsystemudvalg. Sammensætningen af udvalget fastsættes i den lokale lønaftale. Lønsystemudvalget skal som minimum bestå af enhedens chef og fællestillidsrepræsentanten. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af tillidsrepræsentanter.

**Stk. 2**. Lønsystemudvalget opgaver er, at:

- udvikle og vedligeholde det decentrale lønsystem
- aftale principper for tildeling af kvalifikationsløn, funktionsløn og engangsvederlag
- aftale principper for tildeling af tillæg for rekruttering og fastholdelse
- aftale de lokale principper for udmøntning af tillæg

- aftale principper for behandling af uenighed om udmøntning af kvalifikationsløn,
- funktionsløn og engangsvederlag lokalt
- drøfte den lokale lønudvikling én gang årligt
- at drøfte, hvordan det sikres, at medarbejderne til stadighed har de fornødne kvalifikationer og kompetencer
- sikrer at det er synligt for den enkelte medarbejder, hvilke kriterier der er for tildeling af løndele indeholdt i lønaftalen.

**Stk. 3**. Lønsystemudvalget mødes 1-2 gange årligt, men kan i øvrigt træde sammen efter behov. Såfremt en af parterne begærer møde afholdt, skal dette holdes inden for en frist af 2 uger, medmindre andet aftales.

**Stk. 4.** Der udarbejdes referat fra lønsystemudvalgets møder. Referatet skal foreligge senest 14 dage efter et mødes afholdelse. Enheden opbevarer referaterne i minimum 5 år.

**Stk. 5.** Lønsystemudvalget kan i enighed henlægge sit arbejde til et lønudvalg med deltagelse af andre medarbejdergrupper.

## § 4. Basisløn

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

## § 5. Udmøntning af løn

Enhedens chef og fællestillidsrepræsentanten aftaler den lokale forhandlingsstruktur.
Den samlede løn for den enkelte medarbejder aftales med udgangspunkt i basisløn, lokale principper for kvalifikationsløn og funktionsløn samt stillingsprofilen.
Engangsvederlag aftales på tilsvarende måde.

**Stk. 2.** Forhandlingsstrukturen skal sikre, at ledelse og tillidsrepræsentanter har tilstrækkelig mulighed for at vurdere den enkelte medarbejder hhv. gruppes personlige og faglige kvalifikationer med henblik på eventuel fastsættelse og udmøntning af kvalifikationsløn. Ved fastsættelsen og udmøntningen foretages en helhedsvurdering.

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

## § 6. Stillingsprofiler

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

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

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

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

## § 7. Funktionsløn

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

**Stk. 2**. Funktionsløn knytter sig til varetagelsen af konkrete funktioner, f.eks. særlige opgaver, ulemper mv. Værdifastsættelse af funktioner/opgaver sker i den lokale lønaftale om supplerende lønsystemer.

**Stk. 3**. Ved enighed i lønsystemudvalget kan der ved aftale defineres lokale tillægsbærende funktioner/opgaver, der erstatter og/eller supplerer de i den lokale lønaftale beskrevne.

**Stk. 4.** Tildelingen af funktionsløn sker gennem værdifastsættelsen af stillingsprofilerne, jf. § 6, stk. 2.

**Stk. 5.** Funktionsløn ydes i form af varige tillæg eller midlertidige tillæg.

**Stk. 6.** Omdelingstillægget ydes som funktionsløn, jf. i øvrigt aftale af 1. januar 1991 mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.
Omdelingstillægget udgør:

| 1. marts 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|---|---|---|
| 15.829,38 | 16.084,24 | 16.335,15 |

Tillægget kan ikke reguleres lokalt.

**Stk. 7.** Hvis der defineres funktionsløn for kørsel med anhænger eller truck forudsættes det at ske mod bortfald af de videreførte arbejdsbestemte tillæg (lastbiltillæg og trucktillæg), jf. Lokalaftale nr. 23.

**Stk. 8**. Funktionstillæg kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæg udmøntes i multipla á 3.000 kr., dog således at summen af funktionstillæg, inkl. videreførte funktionstillæg, for den enkelte udgør mindst 6.000 kr. Omdelingstillæg indgår i summen af funktionstillæg. De hhv. 3.000 kr. og 6.000 kr. udgør følgende:

| Tillæg i alt pr. 1. marts 2020 kr. pr. år | Tillæg i alt pr. 1. marts 2021 kr. pr. år | Tillæg i alt pr. 1. marts 2022 Kr. pr. år |
|---|---|---|
| 4.353,92 | 4.424,01 | 4.493,03 |
| 8.707,83 | 8.848,03 | 8.986,06 |

**Stk. 9** Ved definitionen af tillægsbærende funktioner må det indgå i vurderingen, hvorvidt opgaver/funktioner/ulemper har været en naturlig del af klassificeringsgrundlaget for stillingen. Når dette er tilfældet, kan tillægget anses for at være tildelt i form af en højere klassificering af stillingen.

**Stk.10.** Funktionstillæg bortfalder, når funktionen ikke mere varetages, eller funktionen ikke genfindes i forbindelse med jobskifte. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

**Stk. 11.** Funktionstillæg til overenskomstansatte på særlige vilkår, der anvendes i forbindelse med grundlaget for beregning af tjenestemandspension, kan som hovedregel ikke opsiges. I tilfælde af opsigelse bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, med mindre andet aftales.

## § 8. Kvalifikationsløn

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

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

- jobrelevante
- fagrelevante og
- personrelevante kvalifikationer

Den lokale lønaftale om supplerende lønsystemer fastlægger de konkrete kvalifikationsløns elementer ved enheden.

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

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

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

**Stk. 6**. Tillæg udmøntes i multipla á 3.000 kr., dog således at summen af kvalifikationstillæg, inkl. videreførte personlige tillæg, for den enkelte udgør mindst 6.000 kr. De hhv. 3.000 kr. og 6.000 kr. udgør følgende.

| Tillæg i alt pr. 1. marts 2020 kr. pr. år | Tillæg i alt pr. 1. marts 2021 kr. pr. år | Tillæg i alt pr. 1. marts 2022 Kr. pr. år |
|---|---|---|
| 4.353,92 | 4.424,01 | 4.493,03 |
| 8.707,83 | 8.848,03 | 8.986,06 |

**Stk. 7**. Enheden skal sikre, at medarbejderne har kendskab til kriterierne for tildeling af kvalifikationsløn og hvilke krav, der knytter sig til opfyldelsen af kriterierne.

## § 9. Engangsvederlag

Der kan efter lokal aftale ydes engangsvederlag.

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

## § 10. Tillidsrepræsentanter

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

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

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

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

## § 11. Lønopfølgning/statistik

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

**Stk. 2.** Oversigterne drøftes i lønsystemudvalget. Ønsker enheden eller 3F´s repræsentanter en uddybende lønstatistik, rekvireres denne centralt i Post Danmark.

## § 12. Central lønsystemudvalg

Der er et centralt lønsystemudvalg, der bl.a. skal følge håndteringen af lønsystemet samt lønudviklingen.

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

3 repræsentanter udpeget af Post Danmark og 3 repræsentanter udpeget af Fagligt Fælles Forbund.
Herudover kan det centrale lønsystemudvalg aftale udvidelse af antallet af medlemmer dog således, at antallet af repræsentanter udpeget af Post Danmark ikke kan overstige antallet af repræsentanter udpeget af Fagligt Fælles Forbund.

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

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

Det centrale lønsystemudvalg drøfter principper og standarder for opgørelsen af lønudviklingen.
Det centrale lønsystemudvalg kan på eget initiativ og/eller efter henvendelse fra enheder give råd, vejledning og sparring til de lokale lønsystemudvalg og det lokale arbejde med lønsystemet.

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

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

Det centrale lønsystemudvalg fastsætter derudover selv sin forretningsorden.

## § 13. Øvrige bestemmelser

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

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

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

## § 14. Behandling af uoverensstemmelser

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

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

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

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

## § 15. Opsigelse af lokale lokallønsaftaler

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

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

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

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

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

### § 16. 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 2020.

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 1. juni 2020

| | |
|---|---|
| For PostNord Danmark | For Fagligt Fælles Forbund |
| *(Sign. Hans Erik Lindkvist)* | *(Sign. Dzevad Ramic)* |
| Chef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Dzevad Ramic |

## Lokalaftale nr. 6 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 overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, § 28.

### 1. Lønanvisning

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

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

### 2. Ikrafttræden og opsigelse

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af 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 13. september 2007

| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

## Lokalaftale nr. 7 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 overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter § 29 i Industriens Overenskomst.

### § 1. Løn under sygdom

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

Lønnen indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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

### § 2. Sygemelding

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

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

### § 3. Dokumentation

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

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

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

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

### § 5. Afsked i forbindelse med sygdom

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

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

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

### § 6. Ikrafttrædelse og opsigelse

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

**Stk. 3.** Øvrige bestemmelser kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af disse bestemmelser, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jf. 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 bestemmelserne, fortsætter de uændret i enhver henseende.

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. 8 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 overenskomstansatte på særlige vilkår 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.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

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

**Stk. 3.** Post Danmark kan ved misbrug inddrage retten til frihed på barnets 1. og 2. sygedag. Ved eventuel inddragelse skal der forinden ske en individuel vurdering under hensyntagen 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.** Den 1. maj tildeles medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Medarbejderen kan højest afholde 2,66 børneomsorgsdage i perioden, uansat 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.

Med virkning fra **1. september 2021** gælder følgende:
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. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højest afholde 2 børneomsorgsdage i perioden, uansat 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 Fritvalgs Lønkonto.

**Stk. 6.** Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere, der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Med virkning fra 1.april 2005 optjenes fuld pensionsalder under fravær. Kommunalt bidrag til pensionsordning tilfalder ansættelsesmyndigheden.

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 og optjening af pensionsalder.

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

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

### 7. Frihed til 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 jubilæumsancienniteten.

**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. 24 om Lønfradrag, men det er en forudsætning, at opsparet frihed først er afviklet.

### 12. Frihed uden løn af mindst 1 måneds varighed

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

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

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

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

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. dog lokalaftale nr. 22 om Anciennitet.

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

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

### 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.

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

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

**Pensionsalder.**
**Stk. 8.** For de i stk. 2 nævnte medarbejdere medregnes frihedsperioden kun i pensionsalderen såfremt der indbetales det til enhver tid gældende pensionsbidrag til Post Danmark. Pensionsbidraget udgør pt. 15 %.

**Stk. 9.** Frihed til de i stk. 3 nævnte forhold medregnes ikke i pensionsalderen.

### 14. Genindtræden i tjenesten

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

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

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

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

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

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

### 15. 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 2020.

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

**Stk. 3.** Øvrige bestemmelser kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af disse bestemmelser, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jf. 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 bestemmelserne, fortsætter de uændret i enhver henseende.

København, den 1. juni 2020

| For PostNord Danmark | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Hans Erik Lindkvist)* | *(Sign. Dzevad Ramic)* |
| Chef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Dzevad Ramic |

## Lokalaftale nr. 9 Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

## (Socialt kapitel)

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

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29.september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst § 31.

### § 1. Individuelle aftaler

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

Kommentar:
Følgende elementer vedrørende det Sociale Kapitel behandles i Samarbejdsudvalgsregi:

1. løbende at undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet bl.a. via brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger
2. løbende at undersøge mulighederne for at etablere job på særlige vilkår, jf. aftalen om job på særlige vilkår
3. løbende at drøfte retningslinier for beskæftigelse af job med løntilskud, virksomhedspraktik og job på særlige vilkår.
4. løbende at drøfte, hvad der for job med løntilskud, virksomhedspraktik og job på særlige vilkår er 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 de berørte organisationer.

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

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

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

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

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

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

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

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

København, den 13. september 2007

| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

## Lokalaftale nr. 10 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 overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, § 33.

### § 1. Efterindtægt

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

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

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

København, den 13. september 2007

| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

## Lokalaftale nr. 11 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 overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, § 34.

### § 1. Pension og forsikringsordninger

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

**Tjenestemandspension**

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

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

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

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

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

**Stk. 5.** Kvalifikationsløn bliver pensionsgivende via skyggelønrammen, jf. dog stk. 12.

Kommentar: Parterne er enige om, at der lokalt kan aftales supplementspension af kvalifikationsløn, der aftales efter 1. marts 2012 for overenskomstansatte på særlige vilkår og frivilligt udlånte tjenestemænd.

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

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

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

**Stk. 9.** Funktionsløn er pensionsgivende ved en supplerende pensionsordning, jf. Stk. 12. - 15.

**Stk. 10.** Ved pensionering beregnes tjenestemandspension herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet er indplaceret i henhold til Stk. 3.

**Øvrige bestemmelser**

**Stk. 11.** Øvrige bestemmelser, der knytter sig til retten til tjenestemandspension opretholdes.

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

**Supplementspension**

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

a) lokalt aftalt funktionsløn i henhold til lokalaftale nr. 23 om lønbestemmelser.

b) omdelingstjenestetillæg, jf. lokalaftale nr. 23, stk. 7.7. om lønbestemmelser.

c) kompensationstillæg (konvertering af kørepenge), jf. lokalaftale nr. 23, stk. 7.6. om lønbestemmelser.

d) omlagte funktions- og kvalifikationstillæg eller dele heraf, der ikke er konverteret til skyggelønramme, jf. lokalaftale nr. 23, om lønbestemmelser.

e) Lokalt aftalte kvalifikationstillæg i henhold til protokollat om supplementspension af kvalifikationstillæg, se bilag til denne overenskomst.

**Stk. 13.** Pensionsbidraget udgør 20 %.

**Stk. 14.** Pensionsbidraget indbetales til Sampension.

## § 2. Arbejdsmarkedets tillægspension

Der indbetales ATP bidrag efter sats C.

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

## § 3. Gruppeliv

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

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.

## § 4. Forsikringsforhold

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

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

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

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

## § 5. Ikrafttrædelse og opsigelse

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

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

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

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

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

## Protokollat om fremgangsmåden ved konvertering af nye tillæg

Protokollat mellem Post Danmark og SID om fremgangsmåden i forbindelse med tillæg, der bliver pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet via skyggelønramme i henhold til bilag 3, § 3, stk. 7 i organisationsaftale pr. 1. april 2002 for arbejdsledere og specialister m.fl. og overenskomstansatte på særlige vilkår

1. Varige kvalifikationstillæg og varige funktionstillæg, for funktioner[1], der er en integreret del af selve stillingsindholdet, der tildeles i forbindelse med overgang til Ny Løn eller senere, bliver pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet via skyggelønramme efter nedenstående retningslinjer.
2. Indplacering i højere skyggelønramme forudsætter, at summen af tillæg, jf. pkt. 1, mindst svarer til forhøjelsen af den pensionsgivende slutløn, jf. dog pkt. 6.
3. Beregningen foretages hver gang på grundlag af den samlede tillægssum i henhold til pkt. 1. Den pensionsgivende slutløn, der tages udgangspunkt ved hver beregning i er:

**A: Ansatte, hvis basislønsindplacering er uændret siden overgang til ny løn:**

| Situation ved overgang til Ny Løn | Udgangspunkt for ny skyggelønram- |
|---|---|
| Ansatte indplaceret i lønramme før overgang til Ny Løn, som ikke har konverteret tillæg | Den pensionsgivende slutløn i lønrammen ved overgangen til Ny Løn |
| Ansatte indplaceret i lønramme før overgang til Ny Løn, som har konverteret tillæg | Den pensionsgivende slutløn i den skyggelønramme, der blev fastsat i forbindelse med konverteringen |
| Ansatte, som var omfattet af nyt lønsystem for arbejdsledere og specialister m.fl. før 1. april 2002 | Den pensionsgivende slutløn i den skyggelønramme, den pågældende var indplaceret i pr. 31. marts 2002 |

1. [1] Incl. centralt aftalte funktionstillæg i henhold til organisationsaftalens § 6, stk. 7.2 og 9.2 (nu kørselsdisponenter, jf. protokollat af 21. november 2002) samt 12.2.

**B: Ansatte, hvis basislønsindplacering er ændret efter overgang til Ny Løn:**

<table>
<tr><td>Årsag til ændret basislønsindplace-</td><td colspan="2">Udgangspunkt for ny skyggelønram-</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Ansatte, som efter ansøgt ansættelse i anden stilling omfattet af organisationsaftalens § 1, stk. 1, litra b – g, er indplaceret i en basisløngruppe, jf. organisationsaftalens bilag 3, § 6, stk. 1<br><br>Den lønrammemæssige klassificering efter det hidtidige lønsystem, jf. organisationsaftalens bilag 3, § 3, stk. 11 fastsættes som vist overfor</td><td colspan="2">Den pensionsgivende slutløn i:</td></tr>
<tr><td>Løngruppe 1</td><td>Lønramme 12</td></tr>
<tr><td>Løngruppe 2</td><td>Lønramme 15</td></tr>
<tr><td>Løngruppe 3</td><td>Lønramme 19</td></tr>
<tr><td>Løngruppe 4</td><td>Lønramme 22</td></tr>
<tr><td>Løngruppe 5</td><td>Lønramme 25</td></tr>
<tr><td>Ansatte, som efter ansøgning ansættes i distributionen på en basisløn svarende til (højst) skalatrin 20, jf. organisationsaftalens § 6, stk. 2</td><td colspan="2">Lønramme 11 (samme skalatrin som basislønnen fastsættes ud fra)</td></tr>
<tr><td>Ansatte, som efter ansøgning ansættes i distribution/produktion på en basisløn svarende til (højst) skalatrin 22, jf. organisationsaftalens § 6, stk. 2</td><td colspan="2">Lønramme 13 (samme skalatrin som basislønnen fastsættes ud fra)</td></tr>
</table>

4. For ansatte, som er fyldt 60 år, sker indplaceringen i højere skyggelønramme med virkning for beregning af tjenestemandspension først, når der er forløbet 2 år eller mere fra det tidspunkt, tillægget tildeles, dog tidligst 2 år efter den faktiske overgang til Ny Løn.
5. Som skyggelønrammer anvendes ud over de for statens tjenestemænd anvendte lønrammer også de særlige lønrammer 19, 22, og 28. Skalatrinsforløbet i de særlige lønrammer fremgår af bilag 1.1. Indplacering i skyggelønrammen følger de samme lønanciennitetsprincipper, som gælder for lønrammesystemet.
6. Hvis en ansats tillægssum, jf. pkt. 3 ikke er tilstrækkeligt til indplacering i skyggelønramme 20 (slutskalatrin 31), men stort nok til indplacering på skalatrin 30, sikres den ansatte en slutindplacering på skalatrin 30, uanset ingen skyggelønramme har skalatrin 30 som sluttrin. Efter 2 år på sluttrinnet i særlig lønramme 19, indplaceres den ansatte på skalatrin 30 i skyggelønramme 21 uden yderligere oprykninger.
7. Lokalt aftalte tillæg ud over det i organisationsaftalens § 6, stk. 15, nævnte minimum, kan aftales frit med henblik på oprunding til en størrelse, der vil medføre indplacering i højere skyggelønramme, når omstændighederne taler for det.

Det årlige grundbeløb for tillæg i niveau 1.10.97 skal dog være deleligt med 100.

8. Hvis en ansat tildeles et tillæg, jf. pkt. 1, som ikke er tilstrækkeligt stort til umiddelbar indplacering i højere skyggelønramme, jf. pkt. 2, kan den ansatte vælge, at der i stedet indbetales pensionsbidrag til StK:supplementspension, jf. organisationsaftalens bilag 3, § 4, stk. 2. Tillægget udgår herefter permanent af den samlede tillægssum i henhold til pkt. 3. Hvis den ansatte vælger fortsat at lade tillægget indgå i den samlede tillægssum i henhold til pkt. 3, forhøjes lønancienniteten ved næste indplacering i højere skyggelønramme med samme procentdel af den tid, det "ubrugte" tillæg har været tildelt, som tillægget udgør af forhøjelsen af den pensionsgivende slutløn.
9. Indplacering i højere skyggelønramme kan tidligst ske i forbindelse med den faktiske overgang til Ny Løn.
10. Baggrunden for dette protokollat er, at der er enighed mellem CFU og Finansministeriet om, at tjenestemænd og øvrige medarbejdere med ret til tjenestemandspension i Post Danmark undtages fra den del af "Resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg 2002", der vedrører pensionsforhold for tjenestemandsgrupper på nye lønsystemer, jf. aftaleresultatets punkt 38.1 og det hertil knyttede bilag M.

København, den 31 . januar 2003

| | |
|---|---|
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| For Post Danmark | For SiD |

**Bilag 1.1**

Skalatrinsforløb i de særlige lønrammer, jf. protokollatets pkt. 5

| Særlig lønramme | Trin 1 | Trin 2 | Trin 3 | Trin 4 | Trin 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| **19** | **25** | **26** | **27** | **28** | **29** |
| **22** | **28** | **30** | **32** | **34** | |
| **28** | **37** | **39** | **41** | | |

# Protokollat om fremgangsmåden ved konvertering af tillæg

**Protokollat mellem Post Danmark og SID om fremgangsmåden ved konvertering af tillæg til tjenestemandspension i henhold til bilag 3, § 3, stk. 5.1 – 5.2 i organisationsaftale pr. 1. april 2002 for arbejdsledere og specialister m.fl. og overenskomstansatte på særlige vilkår**

1) For ansatte indplaceret i lønramme kan tillæg, som udbetales på lønkoderne 2430, 2440, 2450, 2510, 2654 – 2657 og 2880, som en engangsforanstaltning ved overgang til nyt lønsystem konverteres til pensionsmæssig indplacering i højere lønramme efter bindende tilsagn fra medarbejderen.
2) For ansatte, som er fyldt 60 år den 1. april 2002 eller som fylder 60 år inden tidspunktet for den konkrete overgang til Ny Løn, foretages konverteringen med virkning for beregning af tjenestemandspension først, når der er forløbet mindst 2 år fra 1. april 2002 hhv. det fyldte 60. år. Indbetaling af supplementspension af tillæg, der i givet fald konverteres ophører ved udgangen af den måned, det bindende tilsagn er afgivet.
3) Tillæggene skal have karakter af varige kvalifikationstillæg eller varige tillæg for funktioner, der er en integreret del af selve stillingsindholdet. Vurderingen af tillæggenes karakter foretages af enheden og drøftes efterfølgende i enhedens forhandlingsudvalg.
4) Konvertering forudsætter, at summen af tillæg, jf. pkt. 3, mindst svarer til forhøjelsen af den pensionsgivende slutløn. Eventuel restsum (niv.1.10.97) reguleres og udbetales efter gældende regler, inkl. indbetaling af pensionsbidrag til StK:supplementspension. Hvis pensionsbidraget af restsummen udgør mindre end 20 kr. pr. måned, udbetales beløbet til den ansatte.
5) Efter konvertering ydes et tillæg, der udgør 92,5 % af forskellen mellem pensionsgivende slutløn i den lønramme, den ansatte aflønnes efter og den pensionsgivende slutløn i den lønramme, den ansatte pensionsmæssigt indplaceres i (skyggelønrammen). Tillægget fastsættes som et årligt grundbeløb i niv. 1.10.97 og reguleres og udbetales efter gældende regler, ekskl. indbetaling af pensionsbidrag til supplementspension. De i pkt. 3 nævnte tillæg bortfalder.
6) Som skyggelønrammer anvendes ud over de for statens tjenestemænd anvendte lønrammer også de særlige lønrammer 19, 22, 27, 28, 31 og 32. Skalatrinsforløbet i de særlige lønrammer fremgår af bilag 2.1.
7) Skalatrinnet i skyggelønrammen fastsættes på grundlag af forskellen mellem slutskalatrinene i hhv. den lønramme, den ansatte aflønnes efter og skyggelønrammen. Oprykning i skyggelønrammen følger oprykningen i lønrammen, indtil sluttrinnet nås, og således at forskellen opretholdes. Skyggelønrammen kan dog ændres i forbindelse med oprykning, når det er nødvendigt for at opretholde skalatrinsforskellen.
8) Baggrunden for dette protokollat er, at der er enighed mellem CFU og Finansministeriet om, at tjenestemænd og øvrige medarbejdere med ret til tjenestemandspension i Post Danmark undtages fra den del af "Resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg 2002", der vedrører pen-

sionsforhold for tjenestemandsgrupper på nye lønsystemer, jf. aftaleresultatets punkt 38.1 og det hertil knyttede bilag M.

9) Dette protokollat erstatter protokollat af 31. januar 2003.

København, den 13. februar 2003

| | |
|---|---|
| *(Sign. Hans Erik Nielsen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| **For Post Danmark** | **For SiD** |

**Bilag 2.1**

Skalatrinsforløb i de særlige lønrammer, jf. protokollatets pkt. 6

| Særlig lønramme | Trin 1 | Trin 2 | Trin 3 | Trin 4 | Trin 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| **19** | **25** | **26** | **27** | **28** | **29** |
| **22** | **28** | **30** | **32** | **34** | |
| **27** | **34** | **36** | **38** | **40** | |
| **28** | **37** | **39** | **41** | | |
| **31** | **41** | **43** | **45** | | |
| **32** | **44** | **46** | | | |

## Lokalaftale nr. 12 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 overenskomstansatte på særlige vilkår 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. § 4. Stk. 2. , skal give tjenestestedet meddelelse herom samtidig med, at den pågældende varsler orloven.

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

## § 3. Omsorgsdage

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

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 5. og 6. 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. § 19. Stk. 1, henholdsvis § 19. 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 4 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.** Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under ”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. § 13. eller delvis genoptagelse af arbejdet efter § 14. 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.

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.

For forældreorlov, som påbegyndes **1. juli 2020** eller senere gælder følgende:

Arbejdsgiveren yder end videre fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger.

Af disse 16 uger har den forælder, der afholder barselsorloven, ret til at holde 5 uger, og den anden forælder ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen.

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refustion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende

**Stk. 3.** Gældende til 30. juni 2020. Faderen/den anden forælder/den anden adoptant har tilsvarende ret til løn, hvis de i 0omhandlede 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 § 11, Stk. 2 henholdsvis § 11. Stk. 4. medmindre andet aftales.

**Stk. 4.** 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.

Stk. 4 bortfalder den 1. juli 2020.

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. Udskydelse af orlov

En medarbejder har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger (pr. 1. juli 2020: 16 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.

### § 14. 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.

### § 15. Barnets hospitalsindlæggelse

En medarbejders ret til fravær i forbindelse med fødsel/modtagelse kan forlænges eller udsættes i forbindelse med barnets hospitalsindlæggelse, jf. § 15. Stk. 2. og § 15. 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/den anden adoptants ret til 2 ugers orlov inden for de første 14 uger, jf. § 11, Stk. 2 henholdsvis § 11. Stk. 4.

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

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

**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.

### § 16. 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.

### § 17. 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.

### § 18. Dagpengerefusion

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

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

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

## § 19. Beregning af løn mv.

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

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

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

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

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

## § 20. 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. - § 19. 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.

## § 21. 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 2020.

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 1. juni 2020

| For PostNord Danmark | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Hans Erik Lindkvist)* | *(Sign. Dzevad Ramic)* |
| Chef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Dzevad Ramic |

## Lokalaftale nr. 13 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 overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens overenskomst indgået nærværende aftale. 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 stk. 3.

**Ansættelse**
Ansættelse under denne overenskomst kræver at medarbejderen i forvejen er overenskomstansat på særlige vilkår.

**Stk. 2.** Medarbejdere ansat efter denne overenskomst aflønnes med månedsløn.

**Stk. 3**. Medarbejdere i Post Danmark må ikke tage beskæftigelse i konkurrerende postvirksomhed.

**Stk. 4.** Medarbejderne er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om arbejdsgiverens pligt til at underrette om vilkår for ansættelsesforholdet, jf. lokalaftale nr. 20 om ansættelsesaftale.

**Stk. 5.** Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om skete ansættelser i forbindelse med overflytning fra HK/Post & Kommunikations overenskomst for særlige vilkår, så vidt muligt inden den ansatte tiltræder.

**Stk. 6.** Medarbejdere, der indgår i uddannelsesforløb som voksenlærling er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om lønforhold mm. for voksenlærlinge, jf. lokalaftale nr. 27 om voksenlærlinge.

**Stk. 6.2.** For medarbejdere, der indgår i uddannelsesforløbet som voksenlærling, udfærdiges uddannelsesaftale i henhold til lov om erhvervsuddannelser.

**Stk. 7.** Ved anvisning af andet arbejde/passende stilling i henhold til vilkårene for overgang til overenskomstansættelse bibeholdes de uopsigelige individuelle rettigheder, jf. protokollat nr. 2.

Kommentar: Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om skete ansættelser ved kopi af ansættelsesbrevet, som dog ikke må indeholde de 4 sidste cifre i personnummeret.

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

København, den 13. september 2007

| | |
|---|---|
| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

## Lokalaftale nr. 14 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 overenskomstansatte på særlige vilkår 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 erstatter Industriens overenskomst, § 38.

### 1. Opsigelse

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

**Stk. 2.** Opsigelsesvarslerne følger Tjenestemandsloven, §§ 27, 28 og 29.

Kommentar: Der gøres opmærksom på, at forslag til "Lov om ændring af lov om tjenestemænd og forskellige andre love" er vedtaget af Folketinget den 29. maj 2008. Loven omhandler bl.a. ophævelse af den pligtige afgangsalder på 70 år. Det betyder, at henvisninger til Tjenestemandslovens § 29, for så vidt angår den pligtige afgangsalder, ikke længere er gældende.

**Stk. 3.** Opsigelse fra Post Danmark og fra medarbejderens side er 3 måneder til udgangen af en måned.

Kommentar: Opsigelsen skal være meddelt senest den sidste dag i den måned, efter hvis udløb opsigelsesvarslet begynder at løbe.

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

### Opsigelse på grund af sygdom

**Stk. 4.** Bestemmelserne i Fmst. Cirkl. af 1. september 2001 om "Afsked af tjenestemænd i staten og Folkekirken m.fl. på grund af svagelighed og sygefravær " følges.

### Opsigelse grundet arbejdsmangel

**Stk. 5.** I tilfælde af arbejdsmangel optages der forhandling mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten om påtænkte afskedigelser af overtallige medarbejdere.

**Stk. 6.** Månedslønnede medarbejdere med mere end 5 års anciennitet forudsætter særlige gode begrundelser for påtænkt afsked grundet arbejdsmangel. Ved påtænkt afsked i denne gruppe skal virksomheden rejse spørgsmålet til central drøftelse inden afsked finder sted.

Kommentar: De nærmere bestemmelser for afsked efter stk. 6 fremgår af lokalaftale 37.

**Opsigelse på grund af stillingsnedlæggelse (rådighedsløn)**

**Stk. 7.** Ved opsigelse i tilfælde af stillingsnedlæggelse som følge af arbejdsmangel eller ændringer i virksomhedens organisation og arbejdsform har medarbejderen ret til rådighedsløn/ventepenge m.v. efter bestemmelserne i tjenestemandslovens § 32.

Denne bestemmelse gælder også i en situation, hvor medarbejderens ansættelsesområde er udvidet i forbindelse med overdragelse til et selskab uden for koncernen.

Retten til rådighedsløn/ventepenge m.v. er en del af den enkelte medarbejders uopsigelige individuelle rettigheder, jf. "Aftale mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel af 30. september 2001".

## 2. Ikrafttræden og opsigelse

Lokalaftalen trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret i forbindelse med indgåelse af aftale om "Rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave", lokalaftale 37 med virkning fra 1. februar 2020.

**Stk. 2.** Lokalaftalen er bindende for parterne indtil det samlede aftalekompleks opsiges skriftligt med et varsel på 6 måneder til udgangen af et kvartal, dog tidligst til udløb af 2021.

**Stk. 3.** Ved opsigelse af aftalekomplekset erstattes lokalaftalen af tidligere lokalaftale nr. 14, dateret den 8. juli 2014 på de betingelser, der fremgår af opsigelsesbestemmelsen i forhandlingsresultatet om rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave.

København, den 6. januar 2020

| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Hans Erik Lindkvist)* | *(Sign. Dzevad Ramic)* |
| Chef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Dzevad Ramic |

## Lokalaftale nr. 15 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 overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter § 40, stk. 3, stk. 5c sidste punktum, stk. 4, 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 den ferieafviklingsperiode, hvori ferien skal være afholdt, og at ferien afvikles inden udløbet af den pågældende ferieafviklingsperiode, 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 overenskomstanssatte på særlige vilkår 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 ferie godtgørelse på 12½ pct.
g) feriegodtgørelse som nævnt under f)

**Stk. 3.** Den særlige feriegodtgørelse udbetales sammen med lønnen for maj måned for perioden 1. september – 31. maj og lønnen for august måned for perioden 1. juni – 31. august.

**Stk. 4.** Særlig feriegodtgørelse 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 på optjeningstidspunktet, ydes lønnen under ferie med samme brøkdel, som tjenesten på optjeningstidspunktet 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. Omlægning af ferie

Hvis planlagt ferie omlægges uden medarbejderens samtykke med et varsel på mindre end 3 måneder (hovedferie), henholdsvis 1 måned (øvrig ferie/restferie), ydes der som kompensation herfor 1,8 times betalt frihed for hver omlagt feriedag.

### 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. Afvikling af ferie i timer

I overensstemmelse med IO § 40, stk. 3 kan det aftales, at ferie afholdes i timer.

## 7. Særregler for overenskomstansatte på særlige vilkår

En overenskomstansat på særlige vilkår, der genindtræder i tjenesten efter afskedigelse med ventepenge eller rådighedsløn eller efter afsked begrundet i helbredsbetinget utjenstdygtighed, har ret til at afholde fuld ferie med løn i det ferieår, der følger efter det ferieår, hvori genindtræden sker.

**Stk. 2.** Ved genindtræden i perioden 1. maj – 31. december har den pågældende herudover i det løbende ferieår ret til ferie med løn i 2,08 dag for hver fulde måned, der på genindtrædelsestidspunktet resterer af kalenderåret.

**Stk. 3.** Hvis den pågældende har haft lønnet beskæftigelse i fraværsperioden, fradrages den optjente feriegodtgørelse for den pågældende periode i den løn, der udbetales under ferien.

## 8. Særlige feriedage

Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener overenskomstansatte på særlige vilkår 0,42 særlig feriedag med løn for hver måneds ansættelse i perioden 1. september – 31. august, svarende til 5 dage pr. år. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes særlige feriedage i forhold til ansættelsens længde.

Særlige feriedage afvikles i overensstemmelse med Ferieloven i perioden 1. september til 31. december året efter (16 måneders periode).

For 2020 gælder:
Pr. 1. maj 2020 er der optjent op til 6,67 dage for perioden 1. januar 2019 – 30. april 2020.

Pr. 1. september er der yderligere optjent 1,66 dage for perioden 1. maj – 31. august 2020.

Kommentar: Pr. 1. maj 2020 tilskrives 5 særlige feriedage i overensstemmelse med optjeningen. Pr. 1. september 2020 tilskrives yderligere 3,33 dage. Alle dage kan afvikles frem til udgangen af december 2021. Optjeningen fra 1. september 2020 – 31. august 2021 tilskrives 1. september 2021.

**Stk. 2.** For særlige feriedage gælder reglerne i pkt. 1, 2, 4 og 5 samt IO § 39, stk. 6c, 6d og 6f med de fravigelser, der følger af stk. 3 - 9.

**Stk. 3.** Tidspunktet for afvikling af særlige feriedage 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. 4.** Afvikling kan ske samlet, enkeltvis og som brøkdele af dage.

**Stk. 5.** 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. 6.** Enheden og medarbejderen kan aftale, at særlige feriedage, som ikke er afviklet ved ferieårets udløb, kan overføres til afvikling i et senere ferieår.

**Stk. 7.** Indgås der ikke aftale i henhold til stk. 6. godtgøres tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen ved ferieårets udløb, jf. stk. 10.

**Stk. 9.** Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte særlige feriedage/særlige feriedagstimer.

**Stk. 9.** Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen, jf. stk. 10.

**Stk. 10.** 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.

## 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 2020.

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 1. juni 2020

| For PostNord Danmark | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Hans Erik Lindkvist)* | *(Sign. Dzevad Ramic)* |
| Chef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Dzevad Ramic |

## Lokalaftale nr. 16 Formændenes forhold over for arbejdernes organisationer

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i forbindelse med tilpasning af Overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens overenskomst indgået nærværende aftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007 og 2010.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst § 42.

Der er enighed om mellem parterne at protokollat af 2. december 2004 mellem Post Danmark og hhv. Fagligt Fælles Forbund (3F) og HK/Post & Kommunikation fortsat er gældende, for følgende overenskomster indgået i Post Danmark:

- Overenskomst mellem Post Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark for arbejdsledere og specialister m.fl.
- Overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation for chefer og ledere

Ovennævnte overenskomster har status af særlige lokalaftaler jf. protokollat dateret 1. december 2004 mellem Dansk Industri/Post Danmark A/S og CO-Industri. Hver af parterne kan opsige den enkelte særlige lokalaftale skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. marts dog tidligst til den 1. marts 2007.

I tilslutning til de 2 nævnte lederoverenskomster er parterne enige om at respektere de bestemmelser, der gælder ifølge lederaftalen mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Ledernes Hovedorganisation for medlemmer af sidstnævnte, såfremt de anses for at være ledere.

**Ikrafttræden og opsigelse**
Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra 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 tidligt 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. 17 Efter- og videreuddannelse

## (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 overenskomstansatte på særlige vilkår 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. Tjenestefrihed

Tjenestefrihed i henhold til denne aftale, der ydes med løn svarende til mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse, medregnes fuldt ud i lønancienniteten. Tjenestefrihed der ydes med løn, svarende til mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, medregnes med ½ lønanciennitet.

### 4. Grundsynspunkter vedrørende uddannelseskurser

Der sker med denne aftale ikke nogen ændring vedrørende deltagelse i blandede kurser, dvs. kurser, hvori der foruden rent organisationsmæssige spørgsmål indgår faglige emner.

**Stk. 2.** Det bør tilstræbes, at adgangen til at deltage i de af de berørte organisationer arrangerede kurser lettes mest muligt.

## 5. Kurser, som kommer i betragtning.

Den kursusvirksomhed, som kommer i betragtning, vil kunne omfatte:

Egentlige uddannelseskurser af følgende typer:

a) Grunduddannelse for personalegruppen, som er antaget uden forudgående uddannelse eller med en begrænset forudgående uddannelse, med det formål at dygtiggøre til mere kvalificeret arbejde

b) Efteruddannelse, det vil sige uddannelse, der ligger på samme niveau som en tidligere gennemgået uddannelse og har som mål at bevare denne uddannelses værdi for arbejdet i Post Danmark

c) Videreuddannelse, det vil sige uddannelse, som er videregående i forhold til en tidligere gennemgået uddannelse og har som mål at forøge denne uddannelses værdi for arbejdet i Post Danmark.

**Blandede kurser**

**Stk. 2.** Som blandede kurser betragtes kurser arrangeret af organisationerne, hvori der foruden rent organisationsmæssige spørgsmål indgår faglige emner, der har berøring med de forhandlingsretlige forhold eller med samarbejdsudvalgsvirksomheden, og som dermed har uddannelsesmæssig værdi i forskellige relationer. Deltagelse i kursusvirksomhed af en sådan blandet karakter bør ligeledes lettes, og der bør derfor ikke foretages afkortning i løn, selv om det drejer sig om kurser, hvis indhold tillige omfatter forhold af rent organisationsmæssig art.

## 6. Former for støtte

**Tjenestefrihed.**

Til deltagelse i kurser jf. pkt. 5, stk. 2 vil der efter ansøgning kunne tilstås tjenestefrihed uden lønafkortning til medarbejdere med forventet varig tilknytning til Post Danmark. Hvor ansøgning fremkommer gennem en forhandlingsberettiget organisation, og navnlig når den angår valgte tillidsrepræsentanter, bør afslag kun meddeles, såfremt vægtige tjenstlige hensyn taler imod deltagelse.

**Tilskud.**
**Stk. 2.** Der vil endvidere kunne ydes tilskud til hel eller delvis dækning af rimelige kursusafgifter og udgifter til befordring, der er afholdt i overensstemmelse med de herom for tjenesterejser fastsatte regler.

## 7. Forhold, som ikke omfattes af ovenstående retningslinier.

Det bemærkes at ovenstående retningslinier ikke er til hinder for, at Post Danmark som hidtil kan beordre ansatte til at deltage i kurser af speciel karakter, der indgår som led i det normale tjenstlige arbejde. I sådanne tilfælde påhviler det Post Danmark at afholde samtlige

udgifter, ligesom eventuelle rejser i den anledning foretages på almindelige tjenesterejsevilkår.

**Stk. 2.** Det bemærkes endvidere, at ovenstående retningslinier ikke medfører nogen ændring i den bestående praksis, hvorefter tjenestefrihed uden lønafkortning kan ydes til deltagelse i de forhandlingsberettigede organisationers kompetente forsamlinger.

## 8. 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 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 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. 18 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 overenskomstansatte på særlige vilkår 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 Faglig Fælles Forbund kan dog i enighed vælge at videreføre sagen i henhold til IO § 49, stk. 2 uden forudgående central forhandling.

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. 20 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 overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens overenskomst indgået nærværende aftale. 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

- Ansøgt forflyttelse
- Ændring i beskæftigelsesgrad
- Arbejdsstedet flytter til anden fysisk adresse

Organisationsændringer i Post Danmark, der medfører

- Fysisk flytning af arbejdssted
- Ændring i medarbejderens arbejdsopgaver

For overenskomstansatte på særlige vilkår, skal der desuden udfærdiges nyt ansættelsesbrev ved:

- tilknytning til Jobbørsen
- forflyttelse fra Jobbørsen – via Omflytningsnævnet (særlig procedure)
- Uansøgt forflyttelse

**b. Udfærdigelse af tillæg til værende ansættelsesbrev**
Der udfærdiges tillæg til værende ansættelsesbrev ved lønændringer som følge af lokale forhandlinger.

For overenskomstansatte på særlige vilkår, skal der desuden tillæg til værende ansættelsesbrev ved tidsbestemt anvisning af andet arbejde/arbejdssted for en periode på under 6 måneder (under 3 mdr. løn fra Jobbørsen, indtil 6 mdr. lønmæssig forflyttelse - særlig procedure)

**c. Ingen meddelelse**
Der udarbejdes ikke nye ansættelsesbreve eller tillæg i nedenstående situationer:

- Organisationsændringer, hvor medarbejderen møder på samme fysiske arbejdsplads med uændrede arbejdsopgaver, men enheden skifter navn (sammenlægninger o. lign)

- Implementering af aftaleresultatet i forbindelse med overenskomstforhandlinger
- Ændringer i cirkulærer og administrative bestemmelser der henvises til i overenskomsten
- Lovændringer.

## 2. Ansættelsesbeviser

Ansættelsesbeviser i Post Danmark udarbejdes således, at EU direktivets (91/533/EØF) krav til indhold i ansættelsesbeviser er opfyldt som mindstekrav, suppleret med virksomhedsspecifikke vilkår.

Hvis en medarbejder har flere fysiske arbejdssteder skal samtlige være anført i ansættelsesbrevet.

Kommentar: Fagligt Fælles Forbund modtager skriftlig underretning om skete ansættelser i forbindelse med overflytning fra HK/Post & Kommunikations overenskomst for overenskomstansatte på særlige vilkår. Underretning skal så vidt muligt ske inden den ansatte tiltræder.

Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om skete ansættelser ved kopi af ansættelsesbrevet, som dog ikke må indeholde de 4 sidste cifre personnummeret.

## 3. Ikrafttrædelse og opsigelse

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

København, den 13. september 2007

| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

## Lokalaftale nr. 21 Dækningsområde

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

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

### § 1. Overenskomstens dækningsområde

Denne overenskomst er indgået i henhold til Hovedaftale mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark (DA/LO).

Overenskomsten omfatter løn- og arbejdsvilkår for medarbejdere beskæftiget i Post Danmark A/S nævnt i stk. 2 med undtagelser nævnt i Stk. 3.

**Stk. 2.** Overenskomsten omfatter nedennævnte

- Tidligere tjenestemænd, der er overenskomstansat på særlige vilkår

**Stk. 3.** Undtaget fra overenskomsten er:

- Medarbejdere, der er ansat i arbejdsleder- og specialiststillinger m.fl.

Kommentar: Denne overenskomst dækker allerede overenskomstansatte på særlige vilkår indenfor Fagligt Fælles Forbunds forhandlingsområde.

Tilførsel af nye medarbejdere til denne overenskomst kan alene ske i forbindelse med omflytning til andet arbejde for medarbejdere, der allerede er ansat på særlige vilkår i Post Danmark i henhold til enten overenskomsten for Arbejdsledere og specialister m.fl. eller overenskomsten for HK/Post & Kommunikation for overenskomstansatte på særlige vilkår.

### Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale 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. 22 Anciennitet

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af overenskomstforhandlingerne 2014 og 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 medarbejder 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.

### 2. 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 medarbejdere ansat i Post Danmark forud for 1. september 2003 medregnes tillige ansættelse i staten i jubilæumsancienniteten.

**Stk. 2.** Jubilæumsancienniteten beregnes uafhængigt af beskæftigelsesgrad.

**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 medarbejderen har været ansat i Post Danmark i hhv. 25, 40 eller 50 år.

**Stk. 5.** Medarbejderen 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.

## 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 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** | | **Optjening af tjenestemands-pensionsalder** |
| **Afgrænsede formål** | Ja | Ja | Ja | | Ja[2] |
| **Afgrænsede formål – ægtefæller** | Nej | Nej | Nej | | Nej |
| **Orlov til børnepasning** | Ja | Ja | Ja | | Ja |
| **Uddannelse, jf. aftale** | Ja | Ja | Ja | | Ja[3] |
| **Borgerligt ombud** | Ja | Ja | Ja | | Ja |
| **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 | | Ja[4] |
| **Øvrig frihed uden løn** | Nej | Nej | Nej | | Nej |
| **Frihed mod betaling - enkeltdage** | Nej | Ja | Ja | | Ja |
| **Værnepligt** | Ja | Ja | Ja | | Ja |
| **Nedsat tjeneste p.g.a sygdom (kun særlige vilkår)**[5] | Ja | Ja | Ja | | Ja |

[2] betinget af at der indbetales pensionsbidrag til Post Danmark
[3] betinget af at der udbetales fuld løn i frihedsperioden
[4] betingelse: at der indbetales pensionsbidrag fra organisationen
[5] Indgår fuldt ud uanset om der ydes hel eller delvis løn (jf. sygecirkulæret)

## Lokalaftale nr. 23 Lønforhold

## (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 overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens overenskomst, § 22.

### Lønbestemmelser

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

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

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

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

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

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

### Videreførte tillæg

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

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

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

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

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

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

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

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

### Tildeling af nye tillæg

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

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

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

| Tillæg i alt pr. 1. marts 2020 kr. pr. år | Tillæg i alt pr. 1. marts 2021 kr. pr. år | Tillæg i alt pr. 1. marts 2022 kr. pr. år |
|---|---|---|
| 4.353,92 | 4.424,01 | 4.493,03 |
| 8.707,83 | 8.848,03 | 8.986,06 |

Tillæg til deltidsbeskæftigede beregnes forholdsmæssigt.

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

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

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

### Opsigelse af tillæg

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

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

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

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

Kommentar: Funktionstillæg, der opsiges eller falder bort (uden anmodning fra medarbejderen) efter 5 år, hvor medarbejderen vil lide lønnedgang, er omfattet af bestemmelserne om aftrapning over tre år.

Hvis der i perioden på de tre år udmøntes andre funktionstillæg, der helt eller delvist udligner lønnedgangen, kan der ske modregning i de funktionstillæg, der er omfattet af aftrapningsordningen.

Hvis der aftales kvalifikationstillæg, der erstatter funktionstillæg, og som har baggrund i erhvervede kvalifikationer, jf. hidtil tildelte funktionstillæg, og som helt eller delvist udligner lønnedgangen, kan der aftales modregning i de funktionstillæg, der er omfattet af aftrapningsordningen.

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

**Løngaranti**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### Øvrige bestemmelser

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

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

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

### Regulering

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

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

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

### Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2020.

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 1. juni 2020

| For PostNord Danmark | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Hans Erik Lindkvist)* | *(Sign. Dzevad Ramic)* |
| Chef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Dzevad Ramic |

## Lokalaftale nr. 24 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 overenskomstansatte på særlige vilkår 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. 25 Opsigelsesprocedure

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

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

### Opsigelsesprocedure

Ved uansøgt afsked samt ansøgt afsked af helbredsmæssige årsager følges Tjenestemandslovens § 31.

Kommentar: Tjenestemandslovens § 31, som har følgende ordlyd:

*"§ 31. Inden en tjenestemand afskediges uden ansøgning, skal der, bortset fra de i § 29 nævnte tilfælde, gives såvel vedkommende centralorganisation som tjenestemanden selv adgang til at udtale sig, medmindre forhør har været afholdt efter §§ 20-22.*

*Stk. 2. Forud for enhver uansøgt afsked, bortset fra de i § 29 nævnte tilfælde, indhentes en udtalelse fra finansministeren om tjenestemandens krav på pension. Det samme gælder ved ansøgt afsked, når afskedsansøgningen skyldes helbredsmæssige årsager."*

Opmærksomheden henledes på, at høringen af centralorganisationen ikke længere finder sted, men at høringen/ udtalelsen alene hentes fra Fagligt Fælles Forbund og medarbejderen.

Fagligt Fælles Forbund underrettes skriftlig om alle uansøgte afskedigelser. Meddelelsen gives i form af kopi af opsigelsesbrevet, medmindre dette indeholder oplysninger, der er omfattet af tavshedspligten.

**Stk. 2.** Såfremt overenskomstansatte på særlige vilkår agtes bortvist som følge af deltagelse i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, arbejdsvægring eller tilsvarende situation gives advarsel herom til medarbejderen senest 24 timer forud for effektueringen af bortvisningen.

Med samme frist gives Fagligt Fælles Forbund meddelelse om advarslen.

**Stk. 3.** Med hensyn til de særlige regler ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til lokalaftale nr. 1.1 om tillidsrepræsentanter.

**Ikrafttræden og opsigelse**
Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne 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 20. oktober 2006

| | |
|---|---|
| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

## Lokalaftale nr. 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 overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007, 2010 og 2017.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Overenskomst.

### 1. Kriterier for anvendelse af seniorordninger

Seniorordninger kan anvendes når det efter Post Danmarks vurdering vil være muligt og hensigtsmæssigt at etablere en sådan. Seniorordning kan etableres som aftrapning i tid og/eller aftrapning i job/charge. Etablering af seniorordning hviler på frivillighedsprincippet.

Post Danmark har til hensigt i videst mulig omfang at udnytte muligheden for at imødekomme ansøgninger om seniorordninger med aftrapning i tid.

#### Aftrapning i tid - deltid

**Stk. 2.** Medarbejderen, der ansøger om gradvis tilbagetrækning, skal være fyldt 55 år når seniorordningen træder i kraft og have været ansat i de seneste 10 år i Post Danmark. Arbejdstiden skal udgøre mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen.

**Stk. 3.** Overenskomstansatte på særlige vilkår optjener pensionsret i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad. Pensionsbidraget udgør det til enhver tid gældende pensionsdækningsbidrag af differencen mellem den pensionsgivende løn ved den hidtidige beskæftigelsesgrad og den pensionsgivende løn efter nedsættelsen.

#### Aftrapning i job/charge (retræte)

**Stk. 4**. Medarbejderen skal være fyldt 55 år og have været ansat på fuld tid i de seneste 10 år i Post Danmark i en stilling med ledelsesansvar, arbejdsledelse eller en tilsvarende krævende stilling.

**Stk. 5.** Retræteordninger etableres ved at medarbejderen ansøger om overgang til en lavere placeret stilling eller der etableres særlige seniorstillinger.

**Stk. 6.** Der kan, ved overgang til lavere placeret stilling, ydes et personligt ikke-pensionsgivende tillæg, der højst kan udgøre forskellen mellem lønnen eksl. pensionsbidrag, i den hidtidige stilling og lønnen, eksl. pensionsbidrag i retrætestillingen på tidspunktet for overgangen.

**Stk. 7.** Tillæg nævnt under stk. 6 aftrappes over 3 år med 1/3 for hver 12 måneder fra overgang til retrætestillingen, og bortfalder senest ved udgangen af den måned, hvori den ansatte fylder 65 år.

**Stk. 8.** Såfremt der i forbindelse med overgang til retrætestilling indgås aftale om at medarbejderen fratræder efter en periode på højst 7 år og senest ved det fyldte 65. år, aftrappes tillæg nævnt under stk. 6 over 5 år.

**Stk. 9.** Såfremt retræteordning etableres ved oprettelse af en egentlig seniorstilling sker overgang til den lavere aflønning på én gang.

**Stk. 10.** Overenskomstansatte på særlige vilkår optjener pensionsret efter den hidtidige højere pensionsgivende løn. Pensionsbidraget udgør det til enhver tid gældende pensionsdækningsbidrag af differencen mellem den pensionsgivende løn i den hidtidige stilling og den pensionsgivende løn i retrætestillingen.

For ordningerne nævnt under Stk. 1., gælder, at der skal udarbejdes en individuel aftale med den enkelte medarbejder, der bliver omfattet af en seniorordning. Indgåelse af aftaler om seniorordninger behandles i samarbejde mellem parterne.

### 2. Midlertidig aftrapning i tid – deltid

Overenskomstansatte på særlige vilkår 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 frivillighedsprincipper.

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

**Stk. 3.** Overenskomstansatte på særlige vilkår optjener pensionsret i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad. Pensionsbidraget udgør det til enhver tid gældende pensionsdækningsbidrag af differencen mellem den pensionsgivende løn ved den hidtidige beskæftigelsesgrad og den pensionsgivende løn efter nedsættelsen.

**Stk. 4.** 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**. Fastholdelsesfridagene skal afvikles som hele dage, enkeltvis eller i sammenhæng. Afviklingstidspunktet skal aftales mellem medarbejder og nærmeste leder og skal ske under hensyntagen til tjenestens tarv. Dagene kan ikke forventes afviklet på lørdage og søndage.

**Stk. 4.** Fastholdelsesfridagene kan ikke overføres til det følgende kalenderår. Nærmeste leder og medarbejder har til opgave at planlægge og sikre at afvikling af dagene sker løbende hen over årets 12 måneder.

**Stk. 5**. 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. 6.** Ikke-afholdte fastholdelsesfridage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

Kommentarer: Hvis en medarbejder er uarbejdsdygtig på grund af sygdom ved arbejdstids begyndelse den dag, hvor en planlagt fastholdelsesfridag skal begynde, kan den pågældende vælge at få tildelt en tilsvarende erstatningsdag eller at holde fastholdelsesfridagen som planlagt.

Som udgangspunkt kan en planlagt fastholdelsesfridag i henhold til denne aftale ikke inddrages. Hvis en planlagt fastholdelsesfridag rent undtagelsesvis alligevel bliver inddraget, skal der tildeles medarbejderen en tilsvarende erstatningsfridag med tillæg af 50 %.

Enheden fastsætter tidspunkt for afvikling af erstatningsfridag under hensyn til tjenestens tarv og medarbejderens ønsker. Erstatningsfridage bortfalder ikke ved kalenderårets udløb.

Fastholdelsesfridagene holdes i øvrigt på samme måde, som arbejdet tidsmæssigt er tilrettelagt.

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 medarbejderens almindelige opsigelsesvarsel.

**Stk. 4.** Aftalen om frivillig fratræden gælder for ansatte, der er fyldt 60 år på fratrædelsestidspunktet og som selv søger fratræden på grund af alder senest ved det fyldte 65. år til fratræden inden det fyldte 66. år.

## 5. Fratrædelsesordninger for overenskomstansatte på særlige vilkår

Til overenskomstansatte på særlige vilkår kan der tillægges ekstraordinær pensionsalder, og/eller ydes et fratrædelsesbeløb på følgende måder:

- 2 års ekstraordinær pensionsalder og/eller et fratrædelsesbeløb på op til 6 måneders løn

- 3 års ekstraordinær pensionsalder og/eller et fratrædelsesbeløb på op til 3 måneders løn
- 4 års ekstraordinær pensionsalder.

**Stk. 2.** Fratrædelsesbeløbet under stk. 1 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. 3.** Der kan maksimalt tillægges ekstraordinær pensionsalder for perioden fra fratrædelsesdatoen til det fyldte 70. år, og ingen overenskomstansat på særlige vilkår kan opnå mere end 37 års pensionsalder.

## 6. Andre forhold

Ansøgninger fra de enkelte medarbejdere om at komme i betragtning i henhold til denne aftales pkt. 1 og 3 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 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 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 overenskomstansatte på særlige vilkår 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 overenskomsten for postarbejdere, 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. 2.4.

**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 skolehjemmet 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 juli 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. 28 Konvertering af kørepenge til tillæg

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

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens overenskomst.

### 1. Kompensationstillæg A

Denne aftale omfatter overenskomstansatte på særlige vilkår, som på tidspunktet for den oprindelige aftales ikrafttræden den 1. marts 1995[6], var beskæftiget med kørselsopgaver, for hvilke de kunne oppebære kørepenge.

### 2. Kompensationstillæg B

Til de medarbejdere, der oppebærer tillæg i henhold til pkt.1 ydes et personligt tillæg af samme størrelse.

---

[6] 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.

### 3. Bortfald af tillæg

Personlige tillæg bortfalder ved permanent overgang til tjeneste, som ikke er omfattet af denne aftale.

**Stk. 2.** Overenskomstansatte på særlige vilkår, hvis personlige tillæg er bortfaldet i medfør af Stk. 1, kan ikke senere igen blive omfattet af aftalen, med mindre der i det konkrete tilfælde på grund af særlige omstændigheder er enighed herom mellem aftalens parter.

**Ikrafttræden og opsigelse**

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et 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 20. oktober 2006

| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

## Lokalaftale nr. 29 Tjenestefrihed til organisationsformål

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Overenskomst indgået nærværende lokalaftale. 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 egen enhed, 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. 3.3**. Tjenestefrihed mod betaling medfører ikke fradrag ved beregning af løn- og jubilæumsanciennitet eller pensionsalder.

**Stk. 4.** Organisationsvalgte, der har delvis tjenestefrihed efter Pkt. 3, har også adgang til gratis tjenestefrihed i indtil 111 timer årlig efter stk. 1, men refusion af beløb til pension efter Pkt. 3, stk. 3 og 4 forudsættes indbetalt i forhold til den godkendte tjenestetidsnedsættelse.

## 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 delvis 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).

**Overenskomstansatte på særlige vilkår og frivilligt udlånte tjenestemænd**

**Stk. 3.** Som vilkår for medregning af tjenestefrihedsperioden i medarbejderens tjenestemandspensionsalder modtager Post Danmark (enheden) refusion fra organisationen for såvel organisationsansatte som organisationsvalgte for hvert tjenestefrihedsår på et beløb svarende til 15 pct. af den årlige pensionsgivende løn, som den pågældende ved tjenestefrihedsårets afslutning ville have oppebåret, såfremt der fortsat var udført tjeneste i oprindelig stilling.

**Stk. 4.** Afgørelsen af, hvorvidt tjenestefrihedsperioden ønskes medregnet i pensionsalderen på de angivne vilkår, meddeles af organisationen til Post Danmark (enheden) senest 6 måneder efter tjenestefrihedens påbegyndelse, og indbetaling af refusionsbeløbet sker efter hvert tjenestefrihedsårs afslutning, dog senest i forbindelse med den pågældendes genindtræden i tjenesten, og således at der i tilfælde, hvor den seneste refusionsperiode andrager mindre end 1 år, sker en forholdsmæssig indbetaling.

**11/12 tjenestefrihed**

**Stk. 5.** 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. 5.2.** 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. 5.3.** Dagene kan ikke anvendes til afvikling af ferie.

## 4. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale trådte i kraft den 20. oktober 2006 og senest revideret med virkning fra den 1. marts 2010.

Lokalaftalens pkt. 3, stk. 3 og 4 kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af pkt. 3, stk. 3 og 4, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jfr. IO § 8, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

Den øvrige del af lokalaftalen er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Overenskomst, dog tidligst til overenskomstudløb.

København, den 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. 30 Kompetenceudvikling

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

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 som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne med virkning fra 1. marts 2014 og 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. 31 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. 32 Fleksibilitetstillæg

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

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Overenskomst, § 22 og § 23.

**§ 1**
7Der ydes til alle overenskomstansatte på særlige vilkår et fleksibilitetstillæg, på følgende måde:

Med virkning fra 1. marts 2007 udgør tillægget 1,20 kr. pr. time
Med virkning fra 1. marts 2008 forhøjes tillægget med 1,40 kr. pr. time
Med virkning fra 1. marts 2009 forhøjes tillægget yderligere med 1,40 kr. pr. time

Det samlede tillæg pr. time udgør således:

| 1. marts 2007 | 1. marts 2008 | 1.marts 2009 |
|---|---|---|
| 1,20 kr. | 2,60 kr. | 4,00 kr. |

Fleksibilitetstillægget er et ikke pensionsgivende tillæg.

Udover ovenstående forhøjelser i overenskomstperioden, reguleres tillægget ikke.

**§ 2**
Tillægget ændrer ikke på de forpligtelser vedrørende forandringer for overenskomstansatte på særlige vilkår, som følger af valg af hhv. model 1 eller model 2.

**§ 3 Ikrafttrædelse og opsigelse**
Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et 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 11. april 2007

| For Post Danmark | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

## Lokalaftale nr. 33 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 15 minutter på dagen kan alene ske på en måde, hvor den enkelte medarbejder frivilligt har accepteret minutoverarbejde.

**Stk. 2.** Overskridelse af arbejdstiden med op til 15 minutter indgår i den faktisk registrerede arbejdstid jævnfør lokalaftale 2.2.

**Stk. 3.** De 15 minutter må ikke indgå i planlægningen.

### 3. Fixpunkter

For at sikre overholdelsen af sluttiden, og at kvalitets- og produktivitetsniveauet fortsat holdes, identificeres et fixpunkt, hvor ledelsen i samarbejde med medarbejderen vurderer, om den planlagte sluttid inklusiv de 15 minutter kan holde, eller om der skal anvendes andre disponeringsmuligheder.

**Stk. 2**. Som udgangspunkt er fixpunktet umiddelbart inden afgang til omdeling. I de tilfælde, hvor medarbejdere møder ind til en pakket rute og dermed er begrænset i sin vurdering af opgavernes omfang, kan fixpunktet fastlægges til et bestemt tidspunkt eller geografisk punkt, hvor der er kontakt mellem leder og medarbejder. Senest på dette tidspunkt afklares, om medarbejderen vil påtage sig frivilligt minutoverarbejde, såfremt det 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 + 15 min).

**Stk. 5.** Hvis medarbejderen ikke har accepteret frivilligt minutoverarbejde, afsluttes arbejdsdagen ved sikret sluttid (planlagt sluttid + 15 min.).

## 4. Frivillig afspadsering

Hvis bemandingen på en given dag er højere end det skønnes nødvendigt med de modtagne forsendelser, kan der tildeles frihed til medarbejdere, der frivilligt måtte ønske dette.

**Stk. 2.** Ved frivillig afspadsering beregnes medarbejderens arbejdstid som præsteret arbejdstid + 1 time. Arbejdstiden beregnes dog som minimum til 2 timer.

**Stk. 3**. Hvis der er et udækket bemandingsbehov, kan dette dækkes ved brug af de tilgængelige disponeringdsværktøjer.

**Stk. 4.** 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 den lokale chef eller dennes stedfortræder 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. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 2. januar 2008 og er senest revideret i forbindelse med indgåelse af aftale om "Rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributions-opgave", lokalaftale 37 med virkning fra 1. februar 2020.

Lokalaftalen er bindende for parterne indtil det samlede aftalekompleks opsiges skriftligt med et varsel på 6 måneder til udgangen af et kvartal, dog tidligst til udløb af 2021.

Ved opsigelse af aftalekomplekset erstattes lokalaftalen af den tidligere lokalaftale 33, dateret 20. november 2007 på de betingelser, der fremgår af opsigelsesbestemmelsen i forhandlingsresultat pr. den 27. november 2019 om rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave.

København, den 6. januar 2020

| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Hans Erik LIndkvist)* | *(Sign. Dzevad Ramic)* |
| Chjef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Dzevad Ramic |

## Lokalaftale nr. 34 Opgørelse af arbejdstid i D96 *Suspenderet*

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

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer lokalaftale nr. 2.2 og 2.3.

### 1. Opgørelse af arbejdstid

Arbejdstiden for medarbejdere omfattet af aftale af 24. juni 1996 mellem Post Danmark og Dansk Postforbund 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 lokalt. Det samlede minutoverarbejde for normperioden oprundes til nærmeste halve time. Godtgørelse for præsteret minutoverarbejde følger bestemmelserne i lokalaftale nr. 2.2 og 2.3.

### 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.

*Aftalen er suspenderet som led i nye aftaler afledt af forhandlingsresultat om rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave, dateret den 27. november 2019.*

*Ved opsigelse af aftalekomplekset erstattes lokalaftalen af tidligere lokalaftale 34, dateret den 20. december 2007 på de betingelser, der fremgår af opsigelsesbestemmelsen i forhandlingsresultat om rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave.*

København, den 6. januar 2020

| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Hans Erik Linkvist)* | *(Sign. Dzevad Ramic)* |
| Chef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Dzevad Ramic |

## Lokalaftale nr. 35 Omdeling af pakket post

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår 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. 2.2. og 2.3.

### 3. 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.

### 4. Hvem er omfattet

Omdeling af pakket post kan udføres af nuværende fuld- og deltidsansatte medarbejdere ud over egen tjeneste. Arbejdet kan alene ske ved frivillighed.

### 5. 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.

### 6. Aflønning

Tiden til omdeling af pakket post pr. dag godtgøres med overarbejde/ kvotatimer for hhv. fuld- og deltidsansatte medarbejdere.
Kommentar: Overarbejde/ kvotatimer godtgøres ved frihed eller kontant.
Kontant godtgørelse sker ved først mulige lønudbetaling.

### 7. 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.

## 8. 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 tidligt 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. 36 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.

## 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 |

**Lokalaftale nr. 37 Rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave**

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

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen er afledt af forhandlingsresultat pr. den 27. november 2019 om rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave.

# Arbejdstidsregler

### Timebank for absorbering af sæsonudsving (D96)

Der etableres en særlig Timebank, hvor ansatte under D96 kan opspare timer i de travle perioder af året for efterfølgende afvikling som fridage i sommerperioden og på de trafiksvage tidspunkter.

Timebanken er ikke gældende for medarbejdere på rene cykelruter.

**1. Peak uger**

PostNord Danmark kan hvert år senest 1. september fastlægge og synliggøre op til 8 uger indenfor de kommende 12 måneder (1. oktober – 30. september), der defineres som Peak uger under reglerne for Timebanken.

I forbindelse med aftaleindgåelsen fastlægges én peak uge i forbindelse med Påsken 2020. Denne uge er fastlagt til uge 16, 2020.

**Norm**
**Stk. 2.** I en uge med spidsbelastning (Peak) kan virksomheden planlægge med en daglig arbejdstid på op til 9 timer dagligt. De op til 45 timer i en Peak uge består af planlagt arbejdstid i normperioden og supplerende tid under bestemmelserne for Timebanken.

**Stk. 3.** En medarbejder kan planlægges med op 16 timer i de op til 8 Peak uger, fordelt på maksimalt 10 arbejdsdage. Medarbejderen kan optjene yderligere timer til Timebanken ved frivillig accept af planlægning af flere dage end 10 med op til 9 timers dagligt arbejde.

**Stk. 4.** Timer planlagt under Peak uger overføres til Timebanken med planlagt tid uafhængig af udført tjeneste på dagen. Tid ud over planlagt norm indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen (normperioden), jævnfør dog stk. 5.

Planlagte timer jævnfør stk. 2 indarbejdes i 4-ugers planlægningen jævnfør bestemmelserne i D96-aftalen (lokalaftale 2.3 og 2.4).

**Stk. 5.** Afvigelser i planlagt arbejdstid opgøres i overensstemmelse med bestemmelserne i lokalaftale 2.3.

Arbejdstid udover 9 timer honoreres som minutoverarbejde og er frivilligt for medarbejderen.

**Stk. 6.** Planlægges der med Peak arbejde på en 0-fridag, påvirker det ikke afviklingen af 0-fridagen.

**Afvikling i Timebank**
**Stk. 7.** Den indtjente frihed afspadseres ved tildeling af yderligere korte fridage (40/36 timer), jf. lokalaftale 2, § 5, stk. 4. Friheden kan placeres på "små" omdelingsdage og i sommerperioden (1. maj – 30. september). Afviklingen fastlægges ved aftale mellem arbejdsplads og medarbejder, hvor der så vidt muligt tages hensyn til medarbejderens ønsker.

**Stk. 8.** Senest 1. juni skal timerne være planlagt til afspadsering. Planlagt frihed som korte fridage er omfattet af bestemmelserne for fridage jf. lokalaftale 2, §§ 5 og 6.

**Stk. 9.** Timer der ikke kan give en hel fridag, kan enten afvikles som delvis afspadsering på enkeltdage eller som en kort fridag ved kombination med anden tilgodehavende frihed.

**Stk. 10.** Alle opsparede timer skal være afviklet senest 30. september.

**Stk. 11.** I særlige tilfælde kan medarbejdere fritages for arbejde under reglerne for Timebanken.

### 2. Øvrige forhold

I lokalaftaler om arbejdstid og D96 ændres de følgende bestemmelser.

**Stk. 2.** Lokalaftale nr. 2 ændres vedrørende den 24. december. Månedslønnede medarbejdere vil fra 2020 have en hel fridag den 24. december.

**Stk. 3.** I Lokalaftale nr. 2.3 og 2.4 (for overenskomstansatte på særlige vilkår lokalaftale nr. 2.2 og 2.3) ændres planlægningsrammen til 6 – 8,5 timer. For rene cykelruter er planlægningsrammen fortsat mellem 6 – 8 timer.

For fuldtidsansatte månedslønnede medarbejdere kan der planlægges med op til 6 0-fridage i hver 12 ugers normperiode.

Afvigelser i arbejdstiden i forhold til planlagt sluttid kan afvige med minus 30 og plus 15 minutter. Afvigelsen indgår i den faktisk registrerede arbejdstid i opgørelsen af arbejdstiden. Afvigelser på mere end minus 30 minutter medgår ikke i opgørelse af arbejdstiden.

**Stk. 3.** Lokalaftale nr. 38 (for overenskomstansatte på særlige vilkår lokalaftale nr. 33) defineres sikret sluttid som planlagt arbejdstid plus 15 minutter. Afvigelser på mere end plus 15 minutter kan alene ske ved frivilligt minutoverarbejde.

Øvrige bestemmelser i lokalaftale nr. 38 (33) opdateres vedrørende fixpunkter og frivillig afspadsering, samt gennem bortfald af "Overgangsordning for etageruter".

**Stk. 4.** Lokalaftale 39 (lokalaftale nr. 34 for overenskomstansatte på særlige vilkår) er med baggrund af ændringer i lokalaftale 2.3 (2.2 for overenskomstansatte på særlige vilkår) og lokalaftale nr. 38 (Overenskomstansatte på særlige vilkår nr. 33) suspenderet.

## Årsvederlag

Med lønudbetalingen ultimo november udbetales et årsvederlag til månedslønnede medarbejdere, der har været ansat hele året, jævnfør stk. 3.

**Stk. 2.** Vederlaget udgør følgende beløb.

Medarbejdere beskæftiget under D96 med 0-fridage: kr. 4.800 kr.
Medarbejdere beskæftiget under D96 uden 0-fridage: kr. 2.200 kr.

Årsvederlag til deltidsansatte udbetales forholdsmæssigt.

**Stk. 3.** Forudsætninger for udbetaling af årsvederlag:

1. Ansat med hovedbeskæftigelse under D96 i perioden 1. januar – 30. november
2. Ved fravær uden løn i mere end sammenlagt 1 måned i perioden som nævnt under stk. 1, bortfaldet grundlaget for årsvederlag. Undtaget herfra er aftalt kompetenceudvikling og frihed efter barselsaftalen.
3. Årsvederlag på 4.800 kr. udbetales til medarbejdere, der i den aktuelle normperiode 1. november er planlagt med 0-fridage.

## Personalesammensætning og videreførelse af Normaliseringsaftalen

### 1. Personalesammensætning

Mindst 80 % af PostNord Danmarks samlede arbejde indenfor overenskomstområdet (fraset transportopgaver, der fortsat dækkes af bestemmelse i Normaliseringsaftalen) skal ske med fuldtidsbeskæftigede medarbejdere (månedslønnede postarbejdere og ansatte på særlige vilkår).

De øvrige op til 20 % af arbejdet kan dækkes af "ikke fuldtidsansatte", herunder deltidsansatte, ungarbejdere, timelønnede eller eksterne leverandører, inklusive eventuelt outsourcede områder.

De 80/20 opgøres på årsværk.

**Stk. 2.** En ændring af den aktuelle personalesammensætning skal ske gennem vækst eller naturlig afgang.

**Stk. 3.** Ved reduktioner grundet arbejdsmangel forpligtiger virksomheden sig til at tage et særligt hensyn til fastansatte månedslønnede medarbejdere efter de følgende principper.

1. Reduktionerne skal gennemføres, så der mindst sker en forholdsmæssig lige så stor procentuel nedgang i antal årsværk blandt timelønnede/deltidsansatte/eksterne leverandører m.v.
2. Blandt månedslønnede medarbejdere vil der blive lagt vægt på, at medarbejdere med mere end 5 års anciennitet antages at være en gruppe velkvalificerede og loyale medarbejdere, virksomheden vil fastholde. Afsked i denne gruppe forudsætter derfor særlige gode begrundelser og kræver central behandling før afsked

3. Blandt medarbejdere med lavere anciennitet sker afsked fortsat efter kvalifikationer, og ved ens kvalifikationer efter anciennitet
4. Ved afsked i disse situationer øges den særlige fratrædelsesgodtgørelse jævnfør Normaliseringsaftalen fra 30.000 til 40.000 kr. i model 3.
5. Parterne har gennem drøftelserne bekræftet hinanden i fortolkning af Normaliseringsaftalens bestemmelser om den særlige fratrædelsesgodtgørelse, samt uddannelse afledt af Individuel Kompetencevurdering. Der er enighed om – uafhængigt af denne aftale, at:
   a. Fratrædelsesbonus kan gives, såfremt medarbejderen var ansat 1. januar 2016 jævnfør Bilag til protokollat om Normaliseringsaftalen. Medarbejdere ansat efter denne dato er ikke omfattet af afsnittet.
   b. Afsnittet om Individuel kompetencevurdering i bilaget dækker alle månedslønnede overenskomstansatte postarbejdere, arbejdsledere og specialister, der afskediges grundet arbejdsmangel uanset ansættelsestidspunktet.

**Stk. 4.** Den tidligere afgrænsning i brugen af Tilkaldevikarer (maksimalt 4 %) aftalt i referat af 10. oktober 2017 vedr. konsekvenserne af ny produktionsmodel bortfalder.

**Stk. 5.** Pr. 1. januar 2020 bortfalder bestemmelse i lokalaftale nr. 37 Tilkaldevikarer, stk. 4 om + 12 %´s tillæg til mindstetimelønnen.

**Stk. 6.** Lokalaftale 30 om Unge under 18 år beskæftiget med omdeling af aviser og ugeblade suppleres med ny lokalaftale nr. 30A om ansættelse af unge under 18 til mere enkle indetidsopgaver og i begrænset omfang til supplerende opgaver i distribution på cykel.

## 2. Normaliseringsaftalen

Normaliseringsaftalens bestemmelser om "Udvikling af opgaver samt "garanti" mod outsourcing" fortsætter uændret inklusiv de 60.000 kr. i godtgørelse ved eventuel outsourcing, med følgende bemærkninger:

- Sker der ændringer i de juridiske ejerforhold i hele eller dele af virksomheden, indledes der forhandlinger mellem parterne om konsekvenserne i forhold til outsourcing-bestemmelsen.

- Markedet for ekspres og weekend-distribution kan udvikle sig på en måde, der gør det vanskeligt for PostNord at holde opgaverne indenfor egne rammer, trods de beskrevne aktiviteter. Derfor kan et samarbejde med andre aktører komme på tale og det vil ikke herved være en omgåelse af princippet om ingen outsourcing. De eventuelt outsourcede opgaver indgår i den aftalte højeste andel ikke-fuldtidsbeskæftigede. Hvis disse opgaver vokser uden at kunne tages ind i Post Danmark samtidigt med at der er vækst i egen pakkeproduktion, drøftes denne sammenhæng mellem parterne.

- Der er ligeledes enighed om, at indholdet i den samlede aftale giver virksomheden adgang til at bede eksterne leverandører varetage distributionsopgaver i dele af en samlet geografi, så længe det ikke er en fuldgyldig outsourcing af opgaver indenfor et ledelsesområde og forudsat det ikke fører til afskedigelse blandt værende ansatte månedslønnede medarbejdere.

## Akkordmodel

Der indføres en incitamentsmodel, der kan motivere medarbejdere til at påtage sig ekstraopgaver og som samtidig kan anvendes for timelønnede postarbejdere, der alene aflønnes efter nedenstående akkordmodel.

**Stk. 2.** Modellen er afgrænset til omdeling (og eventuel pakning af egen bil) af sporbare forsendelser i tidsrummet fra kl. 15.00 på hverdagen, samt i weekenden.

**Stk. 3.** Der etableres en ny aflønningsform dækkende timelønnede postarbejdere, der alene beskæftiges til omdeling på akkord. For ansættelsesformen gælder overenskomstens bestemmelser for timelønnede medarbejdere med følgende afvigelser:

a. Ansættelse sker som timelønnet medarbejder efter lokalaftale nr. 14, stk. 6 uanset den gennemsnitlige beskæftigelsesgrad.
b. Pensionen følger Industriens Pension med en indbetaling på 8 hhv. 4 % (arbejdsgiver og eget bidrag). Lokalaftale nr. 12 om pension gælder ikke for denne gruppe.
c. Mindstelønnen er aftalt til 130,00 kr. i timen inklusive omdelingstillæg (satsen reguleres med normallønssatsen fra Fællesoverenskomsten, første gang 1. marts 2021).

**Stk. 4.** Postarbejdere ansat på akkord indgår i estimering af den aftalte andel af deltidsbeskæftigede.

**Stk. 5.** Månedslønnede medarbejdere kan påtage sig ekstraarbejde efter kl. 15 eller i weekenden på akkordaflønningen. I så fald medregnes arbejdstiden ikke i normopgørelsen.

**Stk. 6.** Månedslønnede medarbejderen er sikret den samme stykaflønning som timelønnede postarbejdere med akkord, dog sker pensionsberegningen efter lokalaftale nr. 12 (lokalaftale nr. 11 for overenskomstansatte på særlige vilkår, Supplementspension).

**Stk. 7.** Ledelsen kan som hidtil vælge at opstille tjenester for andre personalegrupper i samme tidsrum.

## Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft 1. februar 2020.

**Stk. 2.** Lokalaftalen er bindende for parterne indtil den opsiges skriftligt med et varsel på 6 måneder til udgangen af et kvartal, dog tidligst til udløb af 2021.

Ved opsigelse af aftalen behandles opsigelsen på de betingelser, der fremgår af forhandlingsresultat pr. den 27. november 2019 om rammer og vilkår for den fremtidige bemanding og distributionsopgave.

København, den 20. december 2019

For Post Danmark A/S

*Sign. Hans Erik Lindkvist*

Chef HR Hans Erik Lindkvist

For Fagligt Fælles Forbund

*Sign. Lars Chemnitz*

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

For Fagligt Fælles Forbund

*Sign. Dzevad Ramic*

Forhandlingssekretær Dzevad Ramic

## Lokalaftale nr. 38 Underleverandører og vikarer

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.

Der er mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund enighed om følgende vedrørende information om underleverandører og vikarer:

### 1. Ikke-overenskomstdækkede virksomheder

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F Industrigruppen skal virksomheden oplyse, hvilke underleverandører, der udfører opgaver for virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde.

I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som underleverandøren har oplyst til virksomheden. Ingen af de udleverede oplysninger om underleverandører kan videregives eller gøres til genstand for nogen form for offentliggørelse.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F rette henvendelse til HR PostNord Danmark med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen.

Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse. Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver.

Tilsvarende kan PostNord rette henvendelse til 3F.

Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

### 2. Vikarer fra vikarbureauer

På anmodning fra deres tillidsrepræsentant eller 3F's Industrigruppen skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden indenfor overenskomstens faglige gyldighedsområde.

I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

Hvis et vikarbureau, der udlejer vikarer til en DI-medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om overenskomst, og der er varslet en

lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan hver af overenskomstparterne begære et møde svarende til det, som er beskrevet i stk. 1.
På mødet søges tilvejebragt en forhandlingsmæssig løsning for at undgå, at kollektive kampskridt iværksættes.

**3. Afklaring af om en udefrakommende virksomhed udfører vikararbejde**

Med henblik på hurtig afklaring af, om der i konkrete tilfælde er tale om vikararbejde, kan tillidsrepræsentanten på brugervirksomheden anmode om at få oplysninger fra brugervirksomheden om udefrakommende virksomheder, der udfører arbejde for brugervirksomheden, som ellers naturligt kunne udføres af brugervirksomhedens ansatte medarbejdere.

Anmodningen skal ske i tilknytning til en eller flere udefrakommende virksomheders arbejde for brugervirksomheden.

Hvis der efter den lokale informationsudveksling og drøftelse fortsat er uenighed om, hvorvidt der er tale om vikararbejde, kan 3F Industrigruppen begære et afklarende møde overfor HR PostNord Danmark. Referat af de lokale drøftelser fremsendes sammen med mødebegæringen.

3F kan ligeledes begære et afklarende møde i de tilfælde, hvor der ikke har kunnet ske en lokal drøftelse af en udefrakommende virksomheds arbejde for brugervirksomheden, fordi der ikke er valgt tillidsrepræsentant på arbejdspladsen.

Et afklarende møde skal afholdes hurtigst muligt og senest 7 arbejdsdage efter modtagelse af begæringen hos PostNord.

På mødet skal der som minimum oplyses om følgende:

- Den udefrakommende virksomheds navn og CVR-nummer (P-nummer) eller RUT-nummer.
- Navnet på brugervirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed.
- Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i brugervirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning.
- Beskrivelse af ledelses- og instruktionsbeføjelserne over for den udefrakommende virksomheds medarbejdere.

Oplysningerne vil kunne fremlægges mundtligt på det afklarende møde. Der skrives et referat af mødet.

**4. Ikrafttræden og opsigelse**

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2020.

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 1. juni 2020

| For Post Danmark A/S | For Fagligt Fælles Forbund |
| --- | --- |
| *Sign. Hans Erik Lindkvist* | *Sign. Dzevad Ramic* |
| Chef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Dzevad Ramic |

## 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)<br>• 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.

Der er under HSU nedsat følgende faste underudvalg:
- Mail Operation & Last Mile
- Parcel Operation
- Road Freigt Operation.

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

**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:

Mail Operation & Last Mile

- 1 lokalsamarbejdsudvalg i hver Brevterminal*
- 1 lokalsamarbejdsudvalg i hvert Brevdistributionsområde*
- 1 lokalsamarbejdsudvalg i Internationalt Postcenter (INC)*

Parcel Operation

- 1 Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) i hver Pakketerminal*
- 1 lokalsamarbejdsudvalg i hvert Pakkedistributionsområde*
- 1 lokalsamarbejdsudvalg i ENG, Pakker

Post Nord Logistics (under Post Danmark A/S)

- 1 lokalsamarbejdsudvalg under hver Kørselsafdeling (RFO)*

Salg

- 1 Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) ekskl. Kundelinjen
- 1 Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) i Kundelinjen

Øvrige

- 1 Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) for administrative arbejdspladser (H88)

* 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 PostNord Danmark ændrer sig på en måde, så det er nødvendigt at tilpasse samarbejdsorganisationen, kan parterne optage forhandling om ændringer i denne aftale.

København, den 1. juni 2020

For PostNord Danmark

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

For Fagligt Fælles Forbund

*(Sign. Dzevad Ramic)*
Forhandlingssekretær Dzevad Ramic

For HK Post & Kommunikation

*(Sign. Eigil Johannesen)*
Klubformand Eigil Johannesen

For CO-Industri

*(Sign. Peter Emil Nielsen)*
Fællestillidsrepræsentant
Peter Emil Nielsen

**Protokollat mellem Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund om supplementspension af kvalifikationstillæg**

Parterne er enige om, at der lokalt kan aftales supplementspension af kvalifikationsløn, der aftales efter 1. marts 2012 for overenskomstansatte på særlige vilkår og frivilligt udlånte tjenestemænd.

I den forbindelse er der aftalt følgende:

Med virkning fra 1. marts 2012 kan der aftales supplementspension af kvalifikationstillæg.

Med virkning fra 1. marts 2013 kan der aftales supplementspension af "hvilende" tillæg.

Post Danmark skal inden 1. august 2012 have afdækket antallet af medarbejdere med "hvilende" tillæg. Parterne drøfter frem til 1. marts 2013 muligheden for, at berørte medarbejdere kan vælge supplementspension eller fortsat afvente oprykning i skyggelønramme af "hvilende" tillæg.

Til finansiering af supplementspension af hvilende tillæg afskærmes en pulje på 300.000,00 kr., der finansieres via OK2012-midlerne. Puljen skal dække 7,5 % af udgiften til supplementspension af "hvilende" tillæg. Herudover afsættes en pulje på 500.000,00 kr., der finansieres af Post Danmark. Puljen skal dække den resterende del af udgiften til supplementspension af "hvilende" tillæg.

Såfremt der er flere "hvilende" tillæg, der ønskes gjort supplementsgivende, foretager de centrale parter en prioritering af hvilke tillæg, der kan imødekommes inden for den samlede pulje.

København, den 14. marts 2012

| | |
|---|---|
| For Post Danmark | For Fagligt Fælles Forbund |
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Lars Chemnitz)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Lars Chemnitz |

**Forhandlingsprotokollat – frivilligt udlånte tjenestemænd**

På baggrund af resultatet af forhandlingerne mellem Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund og HK/Post & Kommunikation for udlånte tjenestemænd af 12. marts 2008, har parterne gennemført forhandlinger om de fremtidige løn- og ansættelsesforhold, for de frivilligt udlånte tjenestemænd i Post Danmark.

Forhandlingerne er foregået i henhold til "Resultatet af forhandlingerne mellem Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund og HK/Post & Kommunikation for udlånte tjenestemænd af 12. marts 2008". Resultatpapiret er dateret den 26. marts 2008.

Det fremgår af resultatpapirets pkt. 9, Fremtidige løn- og ansættelsesforhold, at Post Danmark og hhv. 3F samt HK/Post & Kommunikation er indstillet på at forhandle en tilpasning af øvrige løn- og ansættelsesvilkår for de udlånte tjenestemænd med henblik på indgåelse af en aftale i henhold til Tjenestemandslovens § 45, hvorved udlånte tjenestemænd i videst muligt omfang omfattes af de overenskomster og lokalaftaler, der gælder på de respektive områder for overenskomstansatte på særlige vilkår.

Forhandlingerne har haft til formål at fastlægge, hvilke særbestemmelser og lokalaftaler, der i tilslutning til Industriens Overenskomst (IO) hhv. Industriens Funktionæroverenskomst (IFO), samt hvilke dele af overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for arbejdsledere og specialister m.fl. og overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation for chefer og ledere, skal være gældende for frivilligt udlånte tjenestemænd.

Under forhandlingerne er der mellem parterne opnået enighed om følgende for frivilligt udlånte tjenestemænd:

**1. Protokollater m.v.**
Der er som led i forhandlingerne enighed om, at følgende protokollater og aftaler fortsat er gældende:

Protokollat mellem Post Danmark og Specialarbejderforbundet i Danmark (nu 3F) og HK/Post & Kommunikation om udlånte tjenestemænd i Post Danmark. Protokollatet er dateret den 2. december 2004.

Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om natpenge m.v. til udlånte tjenestemænd. Aftalen er dateret den 15. marts 2006.

Aftale mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation om natpenge m.v. til udlånte tjenestemænd. Aftalen er dateret den 24. april 2006.

Dette protokollat ændrer ikke ved lovgivning vedrørende tjenestemænd, herunder:

- Tjenestemandsloven
- Tjenestemandsretten (TL Kap. 12)

- Tjenestemandspensionsloven
- Lov om offentlighed i forvaltningen
- Partshøringsloven

**2. Overenskomster og lokalaftaler hhv. særaftaler**
Med virkning fra den 1. januar 2010 er frivilligt udlånte tjenestemænd, medmindre ufravigelige bestemmelser i tjenestemandslovgivningen hhv. tjenestemandspensionslovgivningen foreskriver andet, omfattet af

Fagligt Fælles Forbund (3F)
- Industriens Overenskomst samt Lokalaftaler for Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår hhv.
- overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for arbejdsledere og specialister m.fl.

HK/Post & Kommunikation
- Industriens Funktionæroverenskomst samt Lokalaftaler i Post Danmark vedr. HK/Post & Kommunikation hhv.
- Overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation for chefer og ledere

I de nævnte overenskomster er det lokalaftaler og særaftaler samt overenskomstbestemmelser for overenskomstansatte på særlige vilkår, der er gældende.

Undtaget fra ovenstående er aftaler og overenskomstbestemmelser, som fremgår af bilag 1.

**3. Overenskomstforhandlingerne**
Frivilligt udlånte tjenestemænds løn- og arbejdsvilkår indgår i overenskomstfornyelser som for overenskomstansatte på særlige vilkår.

Fremadrettet vil resultatet af overenskomstfornyelsen på det statslige område kun være gældende for frivilligt udlånte tjenestemænd, f.s.v. angår bestemmelser nævnt i bilag 1.

**4. Virksomhedsoverdragelse**
Frivilligt udlånte tjenestemænd er forpligtet til at gøre tjeneste i Post Danmark eller de med Post Danmark koncernforbundne selskaber, jf. den enkeltes accept af det den 23. april 2008 fremsatte tilbud om frivilligt udlån i Post Danmark.

Frivilligt udlånte tjenestemænd kan ikke virksomhedsoverdrages ud af koncernen, ligesom virksomhedsoverdragelse til koncernforbundne selskaber udenfor Danmarks grænser (geografisk) ikke kan finde sted.

**5. Forbehold**
For at frivilligt udlånte tjenestemænd kan være omfattet af lokalaftaler hhv. særaftaler og overenskomstbestemmelser i henhold til dette protokollat, vil det kræve at Transportministeriet delegerer aftaleretten til Post Danmark inkl. for fremtidige lokalaftaler.

Parterne tager forbehold for, at der kan være bestemmelser gældende for de for frivilligt udlånte tjenestemænd, der ved den foretagne gennemgang ikke er blevet registreret. Der er ikke tilsigtet forringelser, og de konkrete emner kan i givet fald drøftes mellem parterne.

**6. Ikrafttræden**
Protokollatet træder i kraft 1. januar 2010 og med virkning fra samme dag sættes bestemmelserne i IO/IFO, jf. pkt. 2 i kraft.

København, 11. december 2009

For Post Danmark A/S

*Sign. Palle Juliussen*
Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

*Sign. Isa Rogild*
Afdelingsformand Isa Rogild

For Fagligt Fælles Forbund

*Sign. Jens Bendtsen*
Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

Dette bilag omhandler de bestemmelser, hvor frivilligt udlånte tjenestemænd ikke er omfattet af bestemmelserne i Post Danmark (kolonne 1, emne), men følger statens regler.

Henvisningerne i dette bilag til de i Post Danmark gældende overenskomster og aftaler i overenskomstperioden 2007-2010, omfattende overenskomstansatte på særlige vilkår, er derfor ikke gældende for frivilligt udlånte tjenestemænd.

| **Emne** | **Kommentar** | **3F Særlige vilkår** | **3F Arbejdsledere og specialister mfl.** | **HK/Post & Kommunikation Særlige vilkår** | **HK/Post & Kommunikation Chefer og ledere** |
|---|---|---|---|---|---|
| Ansættelsesbeviser | | Lokalaftale 13 og 20 | § 2, stk. 6<br>Bilag 3 | Lokalaftale 14 og 26 | Bilag 2 |
| EU-direktiv om ansættelsesbeviser | | Bilag 4 | | Bilag 13 | |
| Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål | Statslig bestemmelse om statsansattes udsendelse for Danmark til andre stater/ statsinstitutioner. | lokalaftale 8, § 12, stk. 12.3 - 5 | § 14, stk.8, bilag 12 | Lokalaftale 11, § 12, pkt. 12.3. og 12.3.1. | Bilag 10 |
| Jobbørsens virke | Omfattet i henhold Protokollat af 2. december 2004 (bilag 8), men enighed om, at omplacering, afsked og rådighedsløn skal følge statens regler. | Bilag 33<br>Bilag til protokollat nr. 2<br>Lokalaftale 14, stk. 6 | § 15, stk. 10<br>Bilag 20 | Bilag 35 – Bilag til protokollat nr. 2<br>Overtagelse af andet arbejde | § 27 |
| Tillidsrepræsentanter m.v. | Afsked og disciplinære regler følger statens bestemmelser.<br><br>Øvrige bestemmelser om tillidsrepræsentanter mv. følger Post Danmarks bestemmelser. | § 6, lokalaftale 1, pkt. 7 og lokalaftale 1.1., ad pkt. 7 | § 26 | § 21, Lokalaftale 19, pkt. 9 | § 25<br>(talsmænd) |
| Disciplinære forhold | | Bilag 33<br>Bilag til protokollat nr. 2 | § 29 | Bilag 35<br>Bilag til protokollat nr. 2 | § 28 |
| Opsigelsesvarsler | | § 38, lokalaftale 14 | § 15, stk. 1-9 | § 15, lokalaftale 17 og 18 | § 15 |
| Opsigelsesprocedure | | § 38, Lokalaftale 25 | § 16, stk. 1, 10 og 11 | § 14, Lokalaftale 15 og 16 samt lokalaftale18, § 1, stk. 2 og 3 | § 16 |
| Uoverensstemmelser af faglig karakter | Fortolkning af IO og IFO med tilhørende lokal – og særaftaler, samt uoverensstemmelser i | § 49, lokalaftale 18 | § 24 | § 24, Lokalaftale 20 og 26 | § 24 |

| Emne | Kommentar | 3F<br>Særlige vilkår | 3F<br>Arbejdsledere og specialister mfl. | HK/Post & Kommunikation<br>Særlige vilkår | HK/Post & Kommunikation<br>Chefer og ledere |
|---|---|---|---|---|---|
| | relation hertil, følger Post Danmarks bestemmelser.<br>Uoverensstemmelser der vedrører emner i dette bilag følger statens bestemmelser. | | | | |
| Stillingsbetegnelser | | | Bilag 1 | Bilag 27, Lokalaftale 26 | Bilag 1 |
| Protokollat om afskedigelse af medarbejdere | | | | Bilag 7 | |
| Protokollat om fagretlig hhv. civilretlig behandling | | | | Bilag 8 | |
| Bilag til lønbestemmelser for særlige vilkår | | | | Bilag 24<br>Bilag til lokalaftale 3 | |
| Alle 2001 aftaler | | Bilag 33 | Bilag 4<br>Bilag 23 | Bilag 35 | Bilag 19 Bilag 20 |

# Protokollat
# mellem
# Post Danmark A/S,
# og
# Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår
# om
# Fritvalgs Lønkonto

I tilslutning til det mellem Dansk Industri og CO-Industri indgåede protokollat af 25. februar 2007 om Fritvalgs Lønkonto er der mellem parterne enighed om følgende:

I overenskomstperioden anvendes de afsatte midler til lønforbedringer i Post Danmark således:

- Pr. 1. maj 2007 ved udmøntning af 0,50 pct. af den ferieberettigede løn.
- Pr. 1. maj 2008 ved udmøntning af 0,75 pct. af den ferieberettigede løn.
- Pr. 1. maj 2009 ved udmøntning af 1,00 pct. af den ferieberettigede løn.

I overenskomstperioden 2014-2017 anvendes de afsatte midler til lønforbedringer således:

- Pr. 1. marts 2014 ved udmøntning af 0,3 pct. af den ferieberettigede løn.
- Pr. 1. marts 2015 ved udmøntning af 0,4 pct. af den ferieberettigede løn.
- Pr. 1. marts 2016 ved udmøntning af 0,3 pct. af den ferieberettigede løn.

I overenskomstperioden 2017-2020 sker der indbetaling på Fritvalgs Lønkonto:

| 1. marts 2017 | 1. marts 2018 | 1. marts 2019 |
|---|---|---|
| 0,42 % | 0,42 % | 0,6 % |

I overenskomstperioden 2020 – 2023 sker der indbetaling på Fritvalgs Lønkonto:

| 1. marts 2020 | 1. marts 2021 | 1. marts 2022 |
|---|---|---|
| 1,00 % | 1,00 % | 1,00 % |

Kommentar: Pr. 1. marts 2020 er Fritvalgs Lønkontoen på 2,93 %, 1. marts 2021 4,13 % og 1. marts 2022 5,33 %. Alle satser er inklusiv værdien af supplementspensionen.

Pr. 1. marts 2020 kan Fritvalgs Lønkontoen anvendes af medarbejderen i overensstemmelse med IO § 25.

Endvidere er der adgang til at vælge udbetaling af indestående på fritvalgslønkontoen to gange årligt:

- Ultimo maj og ultimo november måned.

Vælger medarbejderen udbetaling af løn i forbindelse med fritid, vil udbetalingen sker med den førstkommende månedsløn ved anmodnig senest den 15. i måneden. For timelønnede vil udbetalingen følge lønperioderne.

Er der tilbageværende midler ved årsskiftet, udbetales beløbet med lønnen ultimo januar måned.

Har medarbejderen mere end 35.000 kr. stående på Fritvalgs Lønkontoen udbetales alene halvdelen ultimo januar 2021.

Fritvalgs Lønkontoen er supplementspensionsgivende efter bestemmelserne i lokalaftale nr. 11 om supplementspension af tillæg.

*Bemærkning: I overenskomstperioden 2020-2023 indregnes pension i procentsatsen. Der sker i perioden ikke indbetaling af supplementspension.*

København, den 1. juni 2020

| For Post Danmark | Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Hans Erik Lindkvist)* | *(Sign. Dzevad Ramic)* |
| Chef HR Hans Erik Lindkvist | Forhandlingssekretær Dzevad Ramic |

## Protokollat om 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.

**Protokollat nr. 1 i Post Danmark – Hovedaftalens § 4**

**Protokollat**
**mellem**
**Post Danmark A/S**
**og**
**Fagligt Fælles Forbund**

I tilslutning til den mellem DA og LO indgåede Hovedaftale, som er gældende i Post Danmark A/S fra den 1. oktober 2004 med de i protokollat af 1. december 2004 gældende noter, er der mellem parterne enighed om følgende:

Overenskomstansatte på særlige vilkår er undtaget fra behandling i medfør af DA/LO Hovedaftalens § 4, stk. 3 samt stk. 3 a - f, herunder behandling i Afskedigelsesnævnet.

København, den 20. oktober 2006

| For Post Danmark | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

**PROTOKOLLAT**
**mellem**
**Post Danmark A/S**
**og**
**Fagligt Fælles Forbund**
**om**
**Tillæg til organisationsaftale udarbejdet den 30. september 2001**

Mellem ovennævnte parter er der ved tilpasningsforhandlingerne enighed om, at alle parter anerkender og respekterer, at vedlagte tillæg til organisationsaftaler udarbejdet den 30. september 2001 fortsætter uændret i forhold til eget indhold, herunder vedrørende tillæggets gyldighed og gyldighedsområde.

København, den 20. oktober 2006

| For Post Danmark | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *(Sign. Palle Juliussen)* | *(Sign. Jens Bendtsen)* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

**Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006**

**Tillæg til organisationsaftale udarbejdet den 30. september 2001**

Dette tillæg omhandler tidligere tjenestemænd, der er overgået til overenskomstansættelse på særlige vilkår og supplerer og/eller fraviger følgende §§ eller dele af §§ i Virksomhedsoverenskomst af 20. september 1999 mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel og organisationsaftale af 20. september 1999 mellem Post Danmark og Dansk Postforbund (nu 3F) for arbejdsledere og specialister m.fl.

## § 1. Dækningsområde

**Stk. 5 pkt. i )** Tidligere tjenestemænd, der er overgået til overenskomst på særlige vilkår er omfattet af virksomhedsoverenskomsten indtil de fylder 70 år.

## § 3. Deltidsbeskæftigelse

Retten til at ændring i beskæftigelsesgraden sker jf. principperne i Tjenestemandsloven, §§ 12 og 58, så ændring kun kan ske efter medarbejderens samtykke.

## § 4 Lønanvisning

**stk. 3** Lønudbetaling finder sted forud, således at lønnen er til rådighed den sidste bankdag i måneden forud.

## § 5 Anciennitet

**Stk. 1.** De tidligere tjenestemænd bevarer deres hidtidige anciennitetsbestemte oprykningsdato.

## Stk. 5 Beskæftigelses- og jubilæumsanciennitet

De tidligere tjenestemænd bevarer deres hidtidige tjenesteanciennitet

Jubilæumsanciennitet optjent forud for overenskomstansættelsen medregnes.

## Stk.6. Jubilæumsdag

Medarbejderens har ret til 5 sammenhængende fridage i jubilæumsåret.

*Kommentar pr. 1. marts 2017: Stk. 6 er bortfaldet ved Normaliseringsaftalen af 14. december 2015.*

## Stk. 7. Jubilæumsgratiale

Der ydes et jubilæumsgratiale som udgør 1 måneds løn.

En månedsløn beregnes som grundløn plus faste månedlige tillæg på udbetalingstidspunktet, som forudsættes at være ultimo jubilæumsmåneden. Midlertidige tillæg samt

tillæg, der ydes for en rådighedsforpligtelse eller som erstatning for overarbejde, arbejds- eller arbejdstidsbestemte ydelser, indgår ikke.

Ved midlertidige tillæg forstås tidsafgrænsede tillæg som f.eks. projekttillæg. Arbejdsbestemte tillæg er defineret som truck- og lastbiltillæg.

Funktionsbestemte tillæg som f.eks. afløsertillæg, instruktørtillæg m.v. indgår i beregningen af gratialet.

Gratialet kan ikke være mindre end statens satser.

*Kommentar pr. 1. marts 2017: Jubilæumsgratialet er ændret til 60 % af en måneds løn ved Normaliseringsaftalen af 14. december 2015.*

### Efterregulering

Ved jubilæum i perioden 5. juli 2001 – 31. december 2001 udbetales jubilæumsgratialet i henhold til protokollatet af 5. juli 2001, forudsat accept af tilbud. Efterregulering i foretages i januar kvartal 2002 på grundlag af den udbetalte løn i jubilæumsmåneden.

## § 6. Løn

De tidligere tjenestemænd i lønrammerne 5 – 32 tillægges ved overgang til overenskomstansættelse 1 skalatrin, hvilket samtidig betyder, at slutlønnen vil være 1 skalatrin højere, end den ellers ville have været. Dette indebærer i praksis oprykning til nærmeste højere lønramme (bortset fra lønrammerne 19, 22, 27, 28, 31 og 32, hvor tillæggelse af 1 skalatrin ikke passer med lønrammesystemets opbygning).

Til de tidligere tjenestemænd i lønramme 33 og højere, der ikke jf. bestemmelserne i virksomhedsoverenskomsten overgår til kontraktansættelse, ydes lønforbedringen i form af et pensionsgivende tillæg, svarende til oprykning til næste skalatrin.

### Nyt. Stk. Nyt lønsystem

Indplacering i nyt lønsystem sker i perioden 1. april 2002 til 31. marts 2003 efter en nærmere fastlagt plan for en enhed ad gangen.

I takt med overgangen til nyt lønsystem ophæves mulighederne for anvendelse af puljemidler samt tilførsel af nye lønpuljer til tidligere tjenestemænd. Genanvendelige puljemidler reduceres forholdsmæssigt efter principperne for nedskrivning af puljer i forbindelse med indførsel af nye lønsystemer. Nuværende tillægsmidler forudsættes fortsat anvendt i et nyt lønsystem.

Indplacering i nyt lønsystem vil som udgangspunkt ske med en basisløn mindst svarende til den pensionsgivende løn på overgangstidspunktet.

### Nyt stk. Løngaranti

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

De nedenfor beskrevne slutlønninger sikres bevaret ved overgang til nyt lønsystem.

Den enkelte fortsætter efter principperne i skalatrinsforløbet til slutløn efter overgangen til nyt lønsystem.

**Postbude i distributionen**

Postbude i distributionen, der ved overgang er indplaceret i en lavere lønramme end lønramme 10, sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 10 /skalatrin 19.

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

**Postbude i kontortjenesten**

Postbude i kontortjenesten i omdelingscentre, servicemedarbejdere i omdelingscentre samt postchauffører, der ved overgangen er indplaceret i en lavere lønramme end lønramme 12, sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 12/skalatrin 21.

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

**Postcentermedarbejdere og postchauffører**

Postcentermedarbejdere og postchauffører, der ved overgangen er indplaceret i en lavere lønramme end lønramme 12, sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 12/ skalatrin 21.

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

**Kontorbetjente i Hovedkontoret og resultatcentre**

Kontorbetjente i Hovedkontoret og resultatcentre i lønramme 12 sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 13/ skalatrin 22.

**Arbejdsledere og specialister**

For arbejdsledere og specialister, der ved overgang er omfattet af nyt lønsystem, vil tillæggelse af 1 skalatrin få virkning for skyggelønrammeforløbet, og lønforbedringen ydes i form af tillæg af tilsvarende størrelse.

**§ 10. Ferie**

Ferieaftalens §14 om ferieforhold i forbindelse med pensionering og forudgående sygefravær samt § 15 ferieforhold i forbindelse med genindtræden, er fortsat gældende.

## § 12. Sygdom

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

## § 15 Frihed

Retten til ekstraordinær tjenestefrihed jf. principperne i Tjenestemandslovens § 58 bevares, hvilket betyder, at tjenestemænd, der er overgået til overenskomst på særlige vilkår, kan søge tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode af mindst 1 måneds varighed.

## § 16 Opsigelse

Opsigelsesvarslerne følger Tjenestemandsloven, §§ 27, 28 og 29.

Opsigelse fra Post Danmark og fra medarbejderens side er 3 måneder til udgangen af en måned.

Den pligtige afgangsalder følger Tjenestemandslovens § 29 og er 70 år.

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

## § 17 Opsigelsesprocedure

Ved uansøgt afsked samt ansøgt afsked af helbredsmæssige årsager følges Tjenestemandslovens § 31.

**Stk. 8**. Såfremt tjenestemænd, der er overgået til overenskomstansættelse på særlige vilkår, agtes bortvist som følge af deltagelse i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, arbejdsvægring eller tilsvarende situation gives advarsel herom til den ansatte senest 24 timer forud for effektueringen af bortvisningen. Med samme frist gives vedkommende organisation meddelelse om advarslen.

## § 18 Pension

Retten til tjenestemandspension bevares i henhold til den til enhver tid gældende Tjenestemandspensionslov.

Efter overgang til overenskomstansættelse sker indbetaling af ATP bidrag for denne gruppe medarbejdere efter de for tjenestemænd gældende bestemmelser (sats C).

Den i § 6 nævnte skalatrinsoprykning har karakter af en gruppevis omklassificering, og har derfor pensionsvirkning også for medarbejder over 60 år.

Ved overgang til nyt lønsystem indplaceres medarbejderen pensionsmæssigt i en skyggelønramme. Nye kvalifikationstillæg og nye varige funktionstillæg, der er en integreret del af selve stillingsindholdet bliver pensionsgivende via skyggelønrammen. Øvrige varige funktionstillæg, som ikke er en integreret del af selve stillingsindholdet bliver pensionsgivende med en 12 % ordning.

Midlertidige tillæg indgår senest efter et år i pensionsberegningen.

Hidtidige ikke pensionsgivende tillæg som konverteres til pensionsgivende tillæg i forbindelse med overgang til nyt lønsystem, nedskrives med det gældende pensionsbidrag. Det gældende pensionsbidrag til staten udgør 20 %, hvilket er det beløb tillæggene nedskrives med.

Der arbejdes på et system til afløsning af indplacering i skyggelønramme.

Øvrige bestemmelser, der knytter sig til retten til tjenestemandspension opretholdes

Bestemmelserne om tjenestemænd i Lokalaftale om seniorordninger og frivillig fratræden i Post Danmark af 14. januar 2000 er fortsat gældende for tjenestemænd, der er overgået til overenskomstansættelse.

**§ 19 Efterindtægt**

Bestemmelserne om efterindtægt følger den til enhver tid gældende Tjenestemandspensionslov.

**§ 20 Gruppeliv**

Ved enhver virksomhedsoverdragelse til datterselskaber og til selskaber udenfor koncernen, samt ved eventuel omdannelse af Post Danmark til aktieselskab bevares også den uopsigelige individuelle ret til tjenestemandspension, herunder at gruppelivsordningen ikke forringes.

**§ 21 Udgiftsdækkende ydelser**

**Stk. 2** Ved uansøgt forflyttelse følges Fmst. aftale med tilhørende cirkulære af 22. juni 2000 om "Flyttegodtgørelse".

**Ny § Rådighedsløn**

Udgiften til rådighedsløn og ventepenge for de tidligere tjenestemænd påhviler Post Danmark, hvilket fremgår af lovbemærkningerne til Lov om ændring af Lov om Post Danmark. Såfremt et selskab udenfor koncernen nedlægger en stilling for en overenskomstansat tidligere tjenestemand uden at kunne anvise nogen anden stilling, foretages trinvis tilbagegang til den/de tidligere arbejdsgivere med krav på at få anvist andet arbejde / passende stilling eller alternativt at blive afskediget med rådighedsløn.

Såfremt staten bestemmer sig for at overtage Post Danmarks forpligtelse til udbetaling af rådighedsløn/ventepenge er den tidligere tjenestemand forpligtet til at overtage en anden stilling efter reglerne i Tjenestemandsloven, §§ 12 og 13.

**Personlige tillæg**

For tjenestemænd, der overgår til overenskomstansættelse, gælder principper svarende til Tjenestemandslovens § 55 uændret.

**Model 1**

Den enkelte medarbejder er forpligtet til inden for sit ansættelsesområde at overtage andet arbejde, der efter sit indhold og natur ikke ligger ud over den pågældendes fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger. Såfremt medarbejderen på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage andet arbejde, som den pågældende efter foranstående må påregnes at have forudsætningerne for, følges bestemmelserne i Tjenestemandspensionslovens § 2 (utilregnelighedspension).

Nærmere om procedure for vurdering af medarbejderens fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger er aftalt mellem Post Danmark og SiD og HK/Post & Kommunikation, jf. notat af 24. september 2001.

For medarbejdere, som hidtil har haft lederstillinger, forudsættes det andet arbejdes indhold og natur ikke at afvige væsentligt fra de kvalifikationsmæssige forudsætninger, som den pågældende hidtil har skullet opfylde. Det er indholdet i den lederstilling medarbejderen er ansat i på tidspunktet for overgangen til overenskomstansættelse eller efterfølgende bliver ansat i, der er udgangspunktet for karakteren af det andet arbejde. Der er enighed om, at udgangspunktet for ledere tilknyttet Jobbørsen, er den lederstilling, medarbejderen havde på tidspunktet for overførsel til Jobbørsen.

Den enkelte medarbejders pligt til at tage andet arbejde vil ikke føre til forringelse af lønvilkår bortset fra tillæg (funktionstillæg eller andre arbejdsbestemte tillæg), som ikke er givet på baggrund af selve stillingsindholdet.

Ændringer i arbejdstiden kan finde sted i overensstemmelse med den gældende arbejdstidsaftale.

**Geografisk afgrænsning Model 1**

Post Danmark vil tilstræbe, at flytning over længere afstande ikke bliver nødvendigt i forbindelse med omflytninger. Post Danmark har tilkendegivet at ville administrere med en geografisk omflytningsgrænse på 40 km.

Der er enighed om, at de 40 km. beregnes fra tjenestestedet på tidspunktet for overgang til overenskomstansættelse, og efterfølgende vil det efter ansøgt forflyttelse være det nye tjenestested, der danner udgangspunkt for en omplacering.

Der er ligeledes enighed om, at tjenestested, for medarbejdere tilknyttet Jobbørsen, som udgangspunkt defineres som det tjenestested, medarbejderen havde på tidspunktet for overførsel til Jobbørsen.

Disse bestemmelser gælder også ved virksomhedsoverdragelser til datterselskaber og til selskaber udenfor koncernen, samt ved eventuel omdannelse af Post Danmark til aktieselskab.

**Overtagelse af andet arbejde Model 1**

Medarbejdere, der har valgt ansættelse efter model 1, kan fortsat anvises en stilling indenfor hidtidigt arbejdsområde, såfremt muligheden er til stede. Den geografiske om-

flytningsgrænse på 40 km er også gældende ved anvisning af arbejde indenfor hidtidigt arbejdsområde.

Med anvendelse af skemaet jobfunktioner til beskrivelse af arbejdsstedets fysiske rammer, arbejdets udførelse og organisering er det ikke hensigten af ændre ved reglerne for gennemførelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, som fortsat er gældende.

**Omflytning til anden passende stilling Model 2**

Omflytning kan ske i henhold til Tjenestemandslovens § 12.

Post Danmark tilkendegiver at virksomheden i forbindelse med omplaceringer i henhold til Tjenestemandslovens § 12 vil basere sig på hidtidig praksis med hensyn til omfang, rækkevidde og beskaffenhed af de ændringer, som en tidligere tjenestemand er forpligtet til at tåle.

Post Danmark vil som led i denne praksis foretage en sammenligning mellem den pågældendes hidtidige stilling og den nye stilling. Der ses i denne forbindelse på ændringer i arbejdsvilkårene og det sted, hvor arbejdet udføres i forhold til de nye arbejdsvilkår og arbejdssted.

Post Danmark tilkendegiver, at virksomheden vil anlægge en saglig vurdering af ovenstående, hvor hensynet til den pågældende medarbejder vejer tungt og tilsiger, at der foretages de mindst mulige indgreb i medarbejderens arbejdsvilkår og at geografiske forflyttelser begrænses i mest muligt omfang til tilfælde, hvor arbejdsmangel eller ændringer i virksomhedens organisation og arbejdsform nødvendiggør en flytning af medarbejderen. Det betyder bl.a., at Post Danmark ved behov for geografiske forflyttelser vil søge en placering tættest muligt på hidtidigt arbejdssted.

**NY § Disciplinære forhold**

Disciplinære forhold behandles efter principper svarende til Tjenestemandslovens Kap. 4, således at kompetencefordelingen mellem sanktioner, der i dag tildeles lokalt og centralt bibeholdes, dog med den ændring at der ikke længere kan ikendes bøder, og at der ikke vil blive afholdt tjenstlige forhør.

Ved behandlingen af disciplinære forhold, skal det for at iværksætte disciplinære sanktioner på betryggende vis være fastslået, at der er begået en tjenesteforseelse. Grundlaget for at fastslå, om der foreligger en tjenesteforseelse, følger retsgrundlaget efter Tjenestemandslovens § 24 bortset fra ikendelse af bøder.

Der etableres et nævn, hvor SiD hhv. HK/Post & Kommunikation er repræsenteret. Nævnet har til formål at behandle påtænkte sanktioner, der iværksættes på centralt hold i form af overførsel til anden stilling hhv. arbejdssted samt degradering og afsked. Endvidere har nævnet mulighed for at behandle ankesager fra medarbejdere, der er ikendt en lokal disciplinærstraf. Anmodningen imødekommes dog kun hvis vedkommendes forhandlingsberettigede organisation anbefaler det.

Ved ikendelse af sanktioner følges proportionalitetsprincippet.

Disse bestemmelser gælder også ved virksomhedsoverdragelser til datterselskaber og til selskaber udenfor koncernen, samt ved eventuel omdannelse af Post Danmark til aktieselskab.

**NY § Lønforskrivning**

Tjenestemænd, der overenskomstansættes på særlige vilkår, er tilsikret adgang til lønforskrivning efter regler svarende til Tjenestemandslovens § 57.

**Ny §. Funktion**

Retten til funktion bortfalder ved overgang til nyt lønsystem.

**NY § Videreførelse af løn- og ansættelsesvilkår**

Ved enhver fremtidig ændring af Post Danmarks organisations- og/eller ejerforhold og ved enhver fremtidig hel eller delvis virksomhedsoverdragelse fra Post Danmark skal følgende vilkår i henhold til "Aftale mellem Post Danmark og SiD samt HK/Post og Kommunikation" af 30. september 2001 med bilag for overenskomstansatte tidligere statstjenestemænd så vidt muligt videreføres:

- Jubilæumsdage og jubilæumsgratiale, jf. dette tillæg til organisationsaftalens § 5, stk. 6 og stk. 7
- Feriefridage, jf. organisationsaftalen af 20. september 1999, § 11
- Arbejdstidsaftalens pauseregler
- Feriegodtgørelse
- Overarbejdsbetaling
- 12% pension, jf. dette tillæg til organisationsaftalens § 18
- Arbejdsbestemte ydelser
- Arbejdstidsbestemte ydelser (særlige ydelser)
- Ferie
- Omsorgsdage
- Barselsforhold
- Gruppelivsordning

Vilkår og bestemmelser, hvor der henvises til Tjenestemandsloven eller til de for tjenestemænd gældende regler, herunder behandling af disciplinære forhold

- Ferie
- Omsorgsdage

- Barselsforhold
- Gruppelivsordning

**Stk. 2.** Videreførelse af de i stk. 1 nævnte løn- og ansættelsesvilkår sker efter aftale mellem Post Danmark og SiD samt HK/Post og Kommunikation og kan enten ske ved videreførelse eller, hvis dette ikke er muligt, ved omdannelse til andre vilkår af tilsvarende værdi og, hvis omdannelse ikke kan ske som omdannelse til fremtidige løn- og ansættelsesvilkår, ved at der ydes kompensation herfor på anden måde.

Uenighed herom afgøres af et af parterne udpeget paritetisk nævn med en af Arbejdsretten udpeget opmand .

**§ 25. Ikrafttrædelse**

Dette tillæg til organisationsaftalen træder i kraft den 1. januar 2002.

Såfremt der sker ændringer i Tjenestemandsloven, Tjenestemandspensionsloven og aftaler indgået mellem Finansministeriet og CFU, har dette virkning for dette tillæg.

Øvrige vilkår i dette tillæg kan alene ændres ved enighed mellem parterne.

København, den 30. september 2001

| | |
|---|---|
| *Sign. Helge Israelsen* | *Sign. Jens Bendtsen* |
| **For Post Danmark** | **For SiD** |

**Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006**

# Overtagelse af andet arbejde, 24. september 2001 og 28. november 2003

## Overtagelse af andet arbejde

Ved omflytning af medarbejdere, efter model 1, er der som supplement til Tjenestemandslovens § 12 og 13 fastsat, at den pågældende medarbejder er forpligtet til at overtage andet arbejde, der efter sit indhold og natur ikke ligger ud over den pågældendes fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger.

Bedømmelsen af en medarbejders fysiske forudsætninger til at overtage andet arbejde foretages af ansættelsesmyndigheden i Post Danmark eller vedkommende datterselskab, hvor den pågældende er ansat.

Der tages som udgangspunkt hensyn til medarbejderens egne ønsker til andet arbejde.

Til bedømmelse af medarbejdernes fysiske forudsætninger kan der indhentes en lægelig vurdering.

Bedømmelsen foretages i forbindelse med anvisning til et konkret job.

Ved vurderingen af medarbejderens fysiske forudsætninger i relation til den konkrete stilling skal indgå en uddybende beskrivelse af stillingens jobfunktioner og ydre forhold.

Den fastlagte procedure i forbindelse med Jobbørsens virke betyder i øvrigt, at jobkonsulenterne fortsat har en central rolle i afdækningen af den enkelte medarbejders fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger.

Organisationernes indflydelse vil fortsat være gennem deres deltagelse i Omflytningsnævnet (Jobbørsen).

Håndteringen af omflytning af medarbejdere efter model 1, der er ansat i et datterselskab eller i et selskab, hvortil medarbejdere er overflyttet efter virksomhedsoverdragelse, sker efter tilsvarende principper, som er omtalt efterfølgende.

### Anmeldelse af ledig arbejdskraft

I det efterfølgende er der taget udgangspunkt i en uændret håndtering af overtallige medarbejdere og dermed anmeldelse af ledig arbejdskraft til Jobbørsen, jf. Rammer for gennemførelse af personalereduktioner.

Enhederne kan dog, som det også sker i dag, i forbindelse med organisationsændringer og/eller rationaliseringer, og ad frivillighedens vej tilbyde andet arbejde, forud for anmeldelse af medarbejdere til Jobbørsen. Når det andet arbejde tilbydes indenfor andet fagområde behandles sagen i Omflytningsnævnet.

### Oplysninger om medarbejdere, der tilknyttes Jobbørsen

De oplysninger enhederne er bekendt med om medarbejdernes evt. fysiske lidelser (kendte sygdomme, handicap, der kan have indflydelse på fremtidig job) bør fremgå af skemaet "Anmeldelse af ledig arbejdskraft".

I den forbindelse skal der tages hensyn til oplysningspligten om helbredsforhold samt sikres, at oplysningerne er korrekte.

Medarbejderens ansættelsesform skal ligeledes fremgå af skemaet "Anmeldelse af ledig arbejdskraft", hhv. overenskomstansat model 1, overenskomstansat model 2, hvilket har betydning for jobbørsens arbejde med at placere medarbejderne i ledige job.

### Jobkonsulentens rolle

Jobkonsulenterne har en central rolle i at afdække den enkelte medarbejders potentiale både vedrørende fysiske- og kvalifikationsmæssige forudsætninger, hvorfor det specielt for medarbejdere ansat efter model 1 vil være vigtigt at fokusere på dette.

### Konkrete job

Det vil være det konkrete nye job, der skal holdes op imod fysiske og kvalifikations-mæssige forudsætninger.

Medarbejdere, der har valgt ansættelse efter model 1, anvises en stilling indenfor hidtidigt arbejdsområde, såfremt muligheden er til stede.

### Fysiske forudsætninger

I en række tilfælde vil fysiske hindringer være åbenlyse for udførelse af et givent job. Dette vil være kendt i forbindelse med jobkonsulenternes afdækning af medarbejdernes potentiale. Fysisk krævende job anvises ikke til medarbejderen, hvis det på forhånd er erkendt, at medarbejderen ikke har forudsætningerne herfor.

Skemaet "Beskrivelse af jobfunktioner", vedlagt som bilag 1 udarbejdes for stillings-grupper, hvor de fysiske forudsætninger har betydning for arbejdets udførelse.

Som eksempler på stillingsgrupper, kan nævnes:

- salgsassistenter
- postbude i distribution (pakker, breve, evt. storby og øvrige)
- postbude i centerproduktion
- videokodning

Hvor der ikke umiddelbart er indikationer for, at medarbejderens fysiske forudsætninger er en hindring, vil medarbejderen overgå til oplæring og udførelse af det konkrete job. Der udarbejdes plan for oplæring forinden den påbegyndes. Af hensyn til den bedst mulige omplacering for såvel medarbejder som virksomhed, kan aftales en prøvetid i hvert enkelt tilfælde efter gennemført oplæring.

Hvis der er begrundet tvivl herunder uenighed om medarbejderens fysiske forudsætninger, henvises medarbejderen til læge, for at tilvejebringe en lægeerklæring.

**Procedure i forbindelse med helbredsvurdering**

1. Jobkonsulenten har en central rolle i afdækningen af den enkelte medarbejders fysiske forudsætninger for at kunne placeres i et andet job. Allerede under den første samtale søges medarbejderens egen vurdering klarlagt. Disse oplysninger skal fremgå af referatet af samtalen mellem medarbejderen og jobkonsulenten I de tilfælde, hvor de fysiske hindringer er åbenlyse for udførelse af et givent job, forelægges sagen for Jobbørsledelsen. Hvis det herefter på forhånd erkendes, at medarbejderen ikke har de fysiske forudsætninger, vil anvisning af fysisk krævende job ikke blive foretaget, og medarbejderen orienteres herom ved brev fra Jobbørsen.

2. Ved placering i varigt arbejdskraftbehov skal der foreligge et konkret ledigt job i form af et anmeldt arbejdskraftbehov med jobprofil, arbejdsbeskrivelse e.l., hvori medarbejderen placeres efter forudgående behandling i Omflytningsnævnet.

3. Såfremt den pågældende medarbejder herefter påberåber sig ikke at være i besiddelse af de fysiske forudsætninger for at kunne bestride det pågældende job, skal medarbejderen skriftligt underrette Jobbørsen herom. Der anvendes en af Jobbørsen fastsat standard, hvoraf konkret skal fremgå, hvilke helbredsforhold der ligger til grund herfor.

4. Jobbørsen beder herefter skriftligt medarbejderen om at indhente en lægelig vurdering til brug for arbejdsgiveren i henhold til Helbredsoplysningslovens § 2. Der anmodes i denne forbindelse om helbredsoplysninger med det formål at få belyst, om medarbejderen har eller har haft en sygdom – eller symptomer på en sådan – der har væsentlig betydning for medarbejderens arbejdsdygtighed ved det pågældende arbejde.

5. På baggrund af den lægelige vurdering tager Jobbørsen stilling til, om placeringen i arbejdskraftbehovet skal fastholdes eller ”opgives”. I Jobbørsens vurderinger vil også indgå, om problemet kan løses ved at stille konkrete hjælpeværktøjer til rådighed (hæve/sænkebord, drejepuder i bil e.l.) eller ved tilpasning af arbejdets organisering. Medarbejderen underrettes skriftligt om resultatet af Jobbørsens vurderinger.

Medarbejderens placering i det pågældende arbejdskraftbehov stilles i bero, medens den lægelige vurdering foregår, og indtil resultatet af Jobbørsens vurderinger foreligger.

**Kvalifikationsmæssige forudsætninger**

Bedømmelse af de kvalifikationsmæssige forudsætninger skal ses i sammenhæng med de fysiske forudsætninger, som beskrevet ovenfor.

Hvis medarbejderens kvalifikationsmæssige forudsætninger ikke umiddelbart er tilstede afdækkes det, i hvert enkelt tilfælde, hvilke tiltag, der måtte være nødvendige for at opkvalificere medarbejderen.

Tvivl om en medarbejders kvalifikationsmæssige forudsætninger afdækkes i forbindelse med oplæring i stillingen. Oplæringens længde tilrettelægges med udgangspunkt i medarbejderens kvalifikationer fra hidtidige arbejdsopgaver og kan suppleres med målrettet uddannelse med udgangspunkt i jobbeskrivelsens krav om "grundlæggende kompetencer" og "Indhold i system samt øvrige kompetencer".

Såfremt den pågældende medarbejder må påregnes at have de kvalifikationsmæssige forudsætninger umiddelbart eller efter oplæring og evt. supplerende uddannelse til at overtage en konkret stilling, men på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage arbejdet, indledes en sygesag hhv. uegnethedssag i henhold til de gældende bestemmelser jf. Tjenestemandspensionslovens § 2 (utilregnelighedspension).

Det Sociale Kapitel tages i anvendelse inden der evt. indledes en sygesag.

**Jobbørsen, den 2. maj 2005**

## Helbredsvurdering for model 1-medarbejderes overtagelse af andet arbejde
## Inddragelse af Medicinsk Testcenter

Med henblik på at optimere forløbet inddrages Medicinsk Testcenter i indhentelse af lægelige vurderinger af en medarbejders fysiske forudsætninger i forbindelse med placering i andet arbejde.

Den fastlagte procedure af 28. november 2003, udsendt til enhederne ved skrivelse af 22. december 2003, j.nr. PER: 2003-3, videreføres med følgende konkretiseringer i tilslutning til pkt. 4:

- Jobbørsen orienterer medarbejderen om, at den lægelige vurdering vil blive indhentet gennem Medicinsk Testcenter. Samtidig fremsendes en samtykkeerklæring, som medarbejderen anmodes om at underskrive og tilbagesende til chefen for Jobbørsen.
- Med sin underskrift på samtykkeerklæringen giver medarbejderen fuldmagt til, at Medicinsk Testcenter får indsigt i medarbejderens journal samt til efterfølgende at fremsende de fremkomne lægelige vurderinger til chefen for Jobbørsen. Fuldmagten gælder endvidere et samtykke til, at Jobbørsen kan fremsende evt. foreliggende lægelige oplysninger til Medicinsk Testcenter, og at disse oplysninger kan indgå i den videre behandling.
- Jobbørsen fremsender den underskrevne samtykkeerklæring til Medicinsk Testcenter og anmoder om, at helbredsoplysninger fremskaffes med det formål at få belyst medarbejderens fysiske forudsætninger for at kunne udføre det pågældende job. Samtidig fremsendes en jobbeskrivelse for den stilling, som medarbejderen er placeret i, samt evt. foreliggende lægelige informationer/journaler, som har relevans for undersøgelsen.
- Medicinsk Testcenter fastlægger arten og karakteren af de lægelige undersøgelser, der skal gennemføres, og indkalder medarbejderen til disse undersøgelser. Der vil ingen udgifter være for medarbejderen til gennemførelsen af disse undersøgelser. Transportomkostninger i den forbindelse dækkes af Post Danmark efter de almindelige regler.
- De fremkomne lægelige vurderinger samt en konklusion med relation til den pågældendes fysiske forudsætninger for at kunne udføre et givent job fremsendes til chefen for Jobbørsen.

| **Beskrivelses af jobfunktioner for** | |
|---|---|
| **Stillingsgruppe:** | |
| **Beskrivelse af arbejdsstedet (Fysiske rammer):** | I denne rubrik oplyses om, hvorvidt der er tale om:<br>Indendørs arbejde, skift mellem indendørs og udendørs arbejde eller udelukkende udendørs arbejde<br>Sortering af breve<br>Omdeling af breve m.v. på cykel<br>Omdeling af pakker m.v. i bil<br>Chaufførarbejde<br>Kundebetjening med kassearbejde på et posthus<br>Administrativt kontorarbejde<br>Etc. |
| **Beskrivelse af arbejdets udførelse:** | I denne rubrik oplyses om:<br>Arbejdsstillinger (siddende/stående arbejde etc.)<br>Tunge byrder (gentagne løft, træk og skub af postcontainere etc.)<br>EGA (hyppig gentagelse af samme arbejdsoperation) |
| **Beskrivelse af arbejdets organisering:** | Her oplyses om:<br>Tilrettelæggelsen af arbejdstiden (skiftende arbejdstider, uregelmæssige skrift, faste arbejdstider etc.) |
| **Beskrivelse af særlige forhold:** | I denne rubrik anføres særlige jobkrav, som ikke er dækket af ovennævnte og som har betydning for udførelsen af arbejdet. |
| **Udarbejdet den:** | |
| **Udarbejdet af:** | |

## Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006

### Forhandlingsprotokollat

På baggrund af Post Danmark A/S' indtræden i Dansk Industri er der mellem Post Danmark A/S og repræsentanter fra 3F gennemført tilpasningsforhandlinger til Industriens Overenskomst (IO).

Forhandlingerne er foregået i henhold til "Protokollat mellem Dansk Industri/Post Danmark A/S og CO-industri om overenskomstforholdene i Post Danmark A/S (PD A/S) efter virksomhedens indtræden i Dansk Industri pr. 1. oktober 2004". Protokollatet er dateret 1. december 2004. Forhandlingerne har haft til formål at fastlægge, hvilke særbestemmelser og lokalaftaler, der skal gælde i tilslutning til IO.

Under tilpasningsforhandlingerne er der mellem parterne opnået enighed om følgende:

**1. Særaftale**
1.1 I tilslutning til IO er der under tilpasningsforhandlingerne indgået særaftaler, jf. vedlagte bilag.

1.2
Særaftalerne er en del af det til enhver tid gældende overenskomstgrundlag. På de punkter, hvor særaftalerne har et andet indhold end IO's bestemmelser, erstatter eller supplerer særaftalerne IO's bestemmelser.

Hvor en særaftale erstatter en bestemmelse i IO, træder særaftalen i stedet for bestemmelsen i IO.

Hvor en særaftale supplerer en bestemmelse i IO, gælder særaftalens bestemmelser som et supplement til IO.

En særaftale, der erstatter eller supplerer en bestemmelse i IO, har således i denne forbindelse en højere retskildeværdi.

Hvis der i en særaftale forekommer en eller flere bestemmelser med regler, der indeholder rettigheder og/eller pligter, der helt eller delvis er i modstrid med bestemmelser i IO, er det uden undtagelse bestemmelserne i særaftalerne, der er gældende, idet disse erstatter IO så længe særaftalen er gældende.

Hvis der i en særaftale forekommer en eller flere bestemmelser med regler, der indeholder rettigheder og/eller pligter, der ikke er beskrevet i IO, er det særaftalens regler, der er gældende, idet denne herved supplerer IO så længe særaftalen er gældende.

1.3
Vedrørende begrebet særaftale er der enighed om, at særaftalerne følger IO. Særaftalerne opsiges, forhandles og i givet fald ændres som et led i forhandlingerne om fornyelsen af den til enhver tid gældende IO mellem Dansk Industri og CO-industri. Sidstnævnte parter kan dog i hvert enkelt tilfælde overlade forhandlingerne til de lokale parter, dvs. Post Danmark A/S og 3F.

**2. Lokalaftaler**
2.1
Under tilpasningsforhandlingerne er der desuden opnået enighed lokalaftaler jf. vedlagte bilag.

2.2
Lokalaftalerne kan enten erstatte eller supplere bestemmelser i IO. Det fremgår af den enkelte lokalaftale, hvilken bestemmelse i IO lokalaftalen supplerer eller erstatter.

På de punkter, hvor en lokalaftale har et andet indhold end IO's bestemmelser, erstatter eller supplerer lokalaftalen IO's bestemmelser.

2.3
Hvor en lokalaftale erstatter en bestemmelse i IO, træder lokalaftalen i stedet for bestemmelsen i IO.

Hvor en lokalaftale supplerer en bestemmelse i IO, gælder lokalaftalens bestemmelser som et supplement til IO.

En lokalaftale, der erstatter eller supplerer en bestemmelse i IO, har således i denne forbindelse en højere retskildeværdi.

Hvis der i en lokalaftale forekommer en eller flere bestemmelser med regler, der indeholder rettigheder og/eller pligter, der helt eller delvis er i modstrid med bestemmelser i IO, er det uden undtagelse reglerne i lokalaftalen, der er gældende, idet lokalaftalerne erstatter IO så længe de er gældende. Lokalaftalens gyldighedsområde fremgår af den enkelte lokalaftale.

2.4
Det fremgår af den enkelte lokalaftale, om og i hvilket omfang, aftalen kan opsiges af de lokale parter og med hvilket opsigelsesvarsel dette i givet fald kan ske.

Lokalaftalerne kan:

- enten indeholde en opsigelsesbestemmelse, således at evt. opsigelse af lokalaftalen sker i henhold til IO § 8, stk. 2, hvorefter lokalaftaler kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel, medmindre aftale om længere varsel er truffet.
- eller indeholde en bestemmelse, som indebærer, at lokalaftalen kun kan bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et 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. protokollater**
Udover de i pkt. 1 nævnte særaftaler og pkt. 2 nævnte lokalaftaler, er der som led i tilpasningsforhandlingerne indgået følgende protokollater:

Protokollat nr. 1 om at overenskomstansatte på særlige vilkår er undtaget fra behandling af sager i afskedigelsesnævnet.

Protokollat nr. 2 om tillæg til organisationsaftale udarbejdet 30. september 2001(bilag 3-aftaler).

**4. Overenskomstfornyelsen 2007**
1. Medmindre parterne aftaler andet, afsættes i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2007 en pulje på mindst 90 % af normallønssatsreguleringen pr. 1. marts 2007 og efterfølgende normallønssatsreguleringer i overenskomstperioden, som anvendes til en generel regulering af basisløngrupper og basislønninger (lønrammesystemet) samt af tillæg.

Normallønssatsstigningen i kr. og øre omsættes til en procentregulering af lønsummen pr. 28. februar 2007 ved at beregne kr. og øre-stigningen i forhold til timelønnen på en vægtet gennemsnitstimeløn (opgjort ud fra lønsummen for overenskomstansatte på særlige vilkår).

Der tages forbehold for nødvendige justeringer i forhold til tjenestemandspensionsområdet som følge af ændrede reguleringstidspunkter og –satser i forhold til det statslige område.

2. Andre elementer end løn i overenskomstfornyelsen på normallønsområdet, udmøntes i Post Danmark inden for samme, samlede udgiftsmæssige størrelse som i Industriens Overenskomst, men med mulighed for at anvende den udgiftsmæssige ramme til andre aftalte elementer i overenskomsten. Den udgiftsmæssige størrelse omsættes til en "Post Danmark-ramme".

3. Der tilstræbes en parallel udvikling mellem Industriens Overenskomst og Post Danmarks lokalaftaler, for så vidt angår nye bestemmelser og vilkår, eller ændringer i bestående (såkaldt "bløde" vilkår).

4. Ny Løn-systemet tilpasses Plusløn, men med et decentralt forenklet forhandlings- og aftalesystem.

5. Parterne er enige om, at den under pkt. 1 – 4 omhandlede model for overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2007 anvendes for overenskomstansatte på særlige vilkår i forbindelse med senere overenskomstfornyelser, medmindre parterne aftaler andet.

**5. Ikrafttræden**
Nærværende forhandlingsprotokollat træder i kraft 1. januar 2007 og med virkning fra samme dag sættes bestemmelserne i IO i kraft, jf. organisationsprotokollatet af 1. december 2004. Samtidig ophører de særlige lokalaftaler, der er omtalt i organisationsprotokollatet.

**6. Forbehold**
3 F tager forbehold for efterfølgende godkendelse i kompetent forsamling.

Post Danmark tager forbehold for efterfølgende godkendelse.

København, den 29. september 2006

| For Post Danmark | For Fagligt Fælles Forbund |
|---|---|
| *Sign. Palle Juliussen* | *Sign. Jens Bendtsen* |
| Direktør Palle Juliussen | Forhandlingssekretær Jens Bendtsen |

**Bilag til protokollat dateret 29. september 2006**

**Vedr. pkt. 1. Særaftale**

Der er ikke pr. 29. september 2006 indgået særaftaler mellem parterne.

**PROTOKOLLAT**
**mellem**
**Post Danmark A/S, Fagligt Fælles Forbund og**
**HK/Post & Kommunikation**

**Mulighed for at belønne medarbejdere (særlige vilkår model 1), der frivilligt bevæger sig ud over 40 km grænsen.**

I forbindelse med overenskomstforhandlingerne OK2012-2014 er der mellem parterne aftalt følgende:

Parterne er enige om, at såfremt der er et arbejdskraftbehov, der kan imødekommes med en medarbejder (særlig vilkår model 1) der frivilligt påtager sig en stilling ud over 40 km grænsen, kan medarbejderen honoreres med funktionsløn eller ved hel eller delvis godtgørelse af merrejsetiden (afvikles som frihed).

Den konkrete aftale – og herunder varigheden af aftalen – behandles i Omflytningsnævnet og indgås mellem de centrale parter.

Aftalen har til formål at fremme mobiliteten for overenskomstansatte medarbejdere på særlige vilkår (model 1) ved konkrete arbejdskraftbehov, og medarbejderen frasiger sig dermed ikke sit oprindelige udgangspunkt ved indgåelse af ovenstående aftale.

København, den 15. juni 2012

For Post Danmark

*(Sign. Palle Juliussen)*

Direktør Palle Juliussen

For Fagligt Fælles Forbund

*(Sign. Lars Chemnitz)*

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

For HK/Post & Kommunikation

*(Sign. Isa Rogild)*

Afdelingsformand Isa Rogild

**Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006**

## Aftale mellem Post Danmark og Statsansattes kartel

I forbindelse med den planlagte reform af ansættelsesformen for ansatte statstjenestemænd i Post Danmark, der går ud på at tilbyde disse statstjenestemænd overgang til overenskomstansættelse på de efter forhandling mellem denne aftales parter nærmere fastsatte valgfrie alternative vilkår (model 1 og model 2), er parterne enige om

***at*** Post Danmark som en med hver enkelt af dem aftalt uopsigelig individuel rettighed for de statstjenestemænd, der tager imod tilbudet om at overgå til overenskomstansættelse, fra tidspunktet for deres afsked fra stillingen som statstjenestemand indtil det tidspunkt, da de afskediges med ret til aktuel eller opsat tjenestemandspension, garanterer følgende:

1. De tidligere statstjenestemænd bevarer uanset deres fremtidige overenskomstforhold den hidtidige ret til rådighedsløn m.v. i tilfælde af stillingsnedlæggelse som følge af arbejdsmangel eller ændringer i virksomhedens organisation og arbejdsform efter bestemmelser svarende til tjenestemandslovens § 32, så længe de er ansat indenfor det i stk. 2 angivne ansættelsesområde.

   Indenfor ansættelsesområdet har de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til ovenskomstansættelse i henhold til den tilbudte model 2, i tilfælde af stillingsnedlæggelse efter bestemmelser svarende til tjenestemandslovens §12 pligt til at overtage en anden stilling. Ved udvidelse af ansættelsesområdet i henhold til bestemmelsen herom i stk. 2 vurderes spørgsmålet, om stillingen i henhold til de til § 12 svarende bestemmelser kan anses for passende med udgangspunkt i de opgaveområder, som er angivet i § 1, stk. 1, i Lov nr. 88 af 8. februar 1995 om Post Danmark, som ændret ved lov nr. 1125 af 20. december 1995 og lov nr. 1119 af 29. december 1999.

   Indenfor ansættelsesområdet har de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til ovenskomstansættelse i henhold til den tilbudte model 1, i tilfælde af stillingsnedlæggelse pligt til at overtage andet arbejde, der efter sit indhold og natur ikke ligger ud over vedkommendes fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger. Såfremt den pågældende på grund af sygdom eller uegnethed, som ikke skyldes manglende fysiske eller kvalifikationsmæssige forudsætninger, ikke er i stand til at overtage andet arbejde, bortfalder retten til rådighedsløn i henhold til stk. 1, 1. afsnit.

   Tilsidesættelse af pligten til i henhold til stk. 1, 2. og 3. afsnit at overtage anden stilling eller andet arbejde medfører fortabelse af retten til rådighedsløn og af retten til aktuel utilregnelighedspension i henhold til tjenestemandspensionslovens § 2 i anledning af afskedigelsen.

2. Ansættelsesområdet i relation til retten til rådighedsløn i henhold til stk. 1 er Post Danmark med tilhørende datterselskaber, jf. aktieselskabslovens § 2, samt Post Danmark ved eventuel omdannelse til aktieselskab.

   For de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse i henhold til den tilbudte model 2 udvides ansættelsesområdet ved enhver fremtidig overdragelse af en virksomhed indenfor dette ansættelsesområde til et selskab udenfor koncernen for de ansatte i den overdragne virksomhed til også at omfatte det selskab, hvortil de som følge af virksomhedsoverdragelsen overgår til at være ansatte.

   For de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse i henhold til den tilbudte model 1 udvides ansættelsesområdet ved enhver fremtidig overdragelse af en virksomhed indenfor dette ansættelsesområde til et selskab udenfor koncernen for de ansatte i den overdragne virksomhed til også at omfatte det selskab, hvortil de som følge af virksomhedsoverdragelsen overgår til at være ansatte, dog kun for så vidt angår arbejde, som i karakter og beskaffenhed ikke afviger væsentligt fra arbejdet på overdragelsestidspunktet. Såfremt sidstnævnte betingelse efter gennemførelsen af virksomhedsoverdragelsen viser sig ikke at være opfyldt, kan vedkommende tidligere tjenestemænd kræve sig afskediget med rådighedsløn (og senere pension) efter bestemmelserne i stk. 1.

3. Tidligere statstjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn i henhold til stk. 1, er i rådighedslønsperioden forpligtet til at lade sig genansætte, såfremt der indenfor det i stk. 2, 1. afsnit, angivne ansættelsesområde kan anvises en varig stilling, som i henhold til stk. 1, afsnit 2. eller 3, ville afskære ret til rådighedsløn. Ved en sådan genansættelse genindtræder vedkommende i de løn og ansættelsesvilkår, der var gældende på afskedigelsestidspunktet (med eventuelt i mellemtiden gennemførte reguleringer), og i de rettigheder og pligter, der følger af denne aftale.

   Nægter den pågældende at lade sig genansætte i den anviste stilling, bortfalder retten til rådighedsløn og utilregnelighedspension i henhold til tjenestemandspensionslovens § 2.

***at*** Post Danmark med hver enkelt af de statstjenestemænd, der tager mod tilbudet om at overgå til overenskomstansættelse indgår en aftale om deres løn- og ansættelsesvilkår, der som en aftalt uopsigelig individuel rettighed som minimum sikrer dem de i det af aftalens parter underskrevne bilag til denne aftale beskrevne løn og ansættelsesvilkår for fremtiden, som desuden skal anføres i de til hver enkelt statstjenestemand udsendte tilbud om overgang til overenskomstansættelse og i selve det ansættelsesbrev, der udstedes til de statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse, ved overgangen til overenskomstansættelse.

***at*** Post Danmark i de lige nævnte tilbud og i det ansættelsesbrev, der udstedes til hver enkelt statstjenestemand ved overgangen til overenskomstansættelse oplyser statstjenestemændene/de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse, om den ved lov gennemførte ordning, der sikrer dem deres af ændringen af deres ansættelsesform fortsatte uændrede ret til pension i henhold til tjenestemandspensionsloven.

København, den 30. september 2001

*Sign. Helge Israeksen*
Post Danmark

*Sign. Peter Waldorf*
Statsansattes Kartel

**Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006**

**Bilag til aftale af 30. september 2001 mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel.**

De løn- og ansættelsesvilkår, hvorom der i henhold til aftalen af Post Danmark med hver enkelt af de statstjenestemænd, der tager imod tilbudet om at overgå til overenskomstansættelse, skal indgås en aftale om deres løn- og ansættelsesvilkår, der sikrer dem disse vilkår som en uopsigelig individuel aftalt rettighed, omfatter den aflønning, som er aftalt ved § 5, stk. 1 og § 6 i Tillæg til Organisationsaftaler af 20. september 1999 mellem Post Danmark og henholdsvis Dansk Postforbund (nu SiD Post) og Brancheafdelingen Post Danmark HK/Stat (nu HK/Post og Kommunikation) af 30. september 2001.

København, den 30. september 2001

*Sign. Helge Israelsen*
Post Danmark

*Sig. Peter Waldorf*
Statsansattes Kartel

**Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006**

**Protokollat over resultatet af forhandlinger om nye vilkår for tjenestemænd**

**Protokollat over resultatet af forhandlinger mellem Post Danmark og Sid-Post samt HK/Post & Kommunikation om nye vilkår for tjenestemænd**

**Nyt lønsystem**

Der er enighed mellem parterne om:

- at indplacering i nyt lønsystem samt udmøntning af løngarantien indgår i forhandlingerne om organisationsaftale og nyt lønsystem.
- at leve op til intentionerne i et nyt lønsystem, når kriterierne herfor er til stede for den enkelte medarbejder.
- at det kommende lønsystem vil kunne bygge på differentierede jobprofiler til brug for den konkrete løntildeling, mulighed for centralt aftalte tillæg, få operationelle og objektive kriterier for kvalifikationstillæg som også vil kunne danne baggrund for kompetence- og kvalifikationsudvikling, og endelig metoder til systematisk vurdering og feedback til den enkelte medarbejder vedrørende kvalifikationskriterierne. Opstået lokal uenighed (interessetvist) vil kunne føres videre til forhandling mellem virksomhedsoverenskomstens / organisationsaftalens parter.
- at starte med en enhed, hvor medarbejderne er tættest på at nå slutløn, hvilket formentligt vil være i København.

HK / Post & Kommunikation tager forbehold for drøftelserne om fornyelse af organisationsaftalen inden medarbejderne skal tage stilling til ansættelsestilbuddet.

SiD-Post tager forbehold for at det nye lønsystem skal være aftalt inden medarbejderne skal tage stilling til ansættelsestilbuddet.

**Opsigelsesvarsler**

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

**Pension**

**Tjenestemandspension**

Øvrige bestemmelser, der knytter sig til retten til tjenestemandspension opretholdes, eksempelvis sygdom, uegnethed og ferieafvikling.

**12 %'s pensionsordningen**

Der vil være tale om en egentlig pensionsopsparing. Pensionsform m.m. vil blive aftalt med organisationerne i forbindelse med overgang til nyt lønsystem.

**Overtagelse af andet arbejde Model 1**

I forhold til ledernes forpligtelse i model 1 har Post Danmark tilkendegivet, at opblødningen går i forhold til at tåle specialistjobs hhv. projektjobs. Det handler om at opbløde kravet på ledelsesopgaven og det hertil knyttede ansvar.

Der er enighed om, at der skal ske en gennemgang af Rammerne for gennemførelse af personalereduktioner med henblik på konsekvensrettelser.

**Disciplinære forhold**

I forhold til ændringer i disciplinærsystemet har Post Danmark tilkendegivet, at der ikke er lagt op til en opstramning. Situationer, der hidtil har udløst bøder vil således fremover udløse advarsler.

**Andre forhold**

På baggrund af de førte drøftelser, tilkendegav Post Danmark i øvrigt:

- at der optages drøftelser om en procedure for organisationernes involvering i forbindelse med ansættelser

at det ikke er hensigten at forringe vilkårene for organisationsvalgte og –ansatte hhv. tillidsrepræsentanter, der overgår til overenskomstansættelse

Der er enighed mellem parterne om at alle væsentlige vilkår og bestemmelser for tjenestemænd har været drøftet inden underskrift at nærværende protokollat.

**Forbehold**

Der tages forbehold for effektueringen af tilbud beroende på tilvejebringelse af fornøden lovhjemmel vedrørende tjenestemandspensionsforhold. Såfremt Finansministeren ikke godkender, at overenskomstansatte, der har bevaret ret til statslig tjenestemandspension, og som i forbindelse med flytning af opgaver overgår til beskæftigelse uden for de med Post Danmark koncernforbundne selskaber, kan bevare retten til statslig tjenestemandspension (d.v.s. at Finansministeren ikke anvender bemyndigelsen i Lov om ændring af Lov om Post Danmark § 6, stk. 10), tages endvidere det forbehold, at den enkelte berørte tidligere tjenestemand i denne situation, såfremt andet arbejde/passende stilling ikke kan anvises, kan betragte sin stilling som nedlagt, og begære sig opsagt med rådighedsløn og efterfølgende aktuel egen- eller opsat pension.

Det vil derfor være nødvendigt at lade såvel tilbud som accept af tilbud være betinget af, at lovhjemmel er tilvejebragt. Der søges så vidt muligt tilvejebragt lovhjemmel inden den 1. december 2001, så accept af tilbud kan ske uden forbehold.

Såfremt folketinget, mod forventning, ikke vedtager ændringerne til Lov om Post Danmark i indeværende folketingssamling (sommeren 2002), er der enighed om, at parterne drøfter situationen.

---

**Forhold der er aftalt mellem parterne i tilknytning til drøftelserne om tjenestemænds overgang til overenskomstansættelse:**

**Hovedaftale**

Post Danmark er indstillet på at indgå en hovedaftale svarende til hovedaftale af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel med SiD-Post og HK/Post & Kommunikation omfattende Post Danmarks datterselskaber, jf. aktieselskabslovens § 2.

**Lønforskrivning**

Parterne er enige om, at der optages drøftelser om muligheden for også at omfatte allerede overenskomstansatte af lønforskrivning.

**Tjenestemænd, der ikke overgår til overenskomstansættelse**

Tjenestemænd, der ikke ønsker at overgå til overenskomstansættelse, bevarer deres tjenestemandsansættelse på nuværende vilkår.

Tjenestemænd, der ikke overgår til overenskomstansættelse, bevarer retten til naturligt avancement**.**

Tilførsel af puljemidler til tjenestemænd beror på, hvad der aftales centralt mellem Finansministeriet og CFU.

København, den 30. september 2001

*Sign.Helge Israelsen*
**For Post Danmark**

*Sign. Jens Bendtsen*
**For SiD-Post**

*Sign. Isa Rogild*
**For HK/Post & Kommunikation**

## 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 lokalaftale-krav, 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 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 ledighed/1 uges arbejde eller 2 ugers ledighed/2 ugers arbejde. Fordeling med 2 eller 3 dages ledighed pr. uge eller 1 uges ledighed/ 2 ugers arbejde 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 1 uges ledighed/1 uges arbejde , 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 eller 2 ugers ledighed/2 ugers 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, 1. marts 2007 og 1. marts 2014

*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

| |
|---|
| 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)

# Navneliste vedrørende arbejdsfordeling

| 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 |
|---|---|---|---|---|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

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. 15 om ferie.

**Bilag 4**

## Ansættelsesaftale side 1, 2 og 3

**IO – Bilag 4** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 20

**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 beskæf tiger 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 lønmodtagere, 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. 978 af 3. oktober 2011 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 videre-

give 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. Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som f.eks. arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.

   De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som f.eks. arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.

   Den lokale drøftelse udgør et supplement til bestemmelserne om organisationernes mulighed for at behandle sager om udenlandsk arbejdskraft, og DI, CO-I eller CO-I´s medlemsorganisationer kan uanset lokale drøftelser begære et møde, jf. punkt 2.

2. Såvel CO-industri som CO-industris medlemsorganisationer retter derfor omgående henvendelse il 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.

3. Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomstparterne. Repræsentanter for de involverede parter, herunder fra forbundene, kan deltage.

4. Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst gørligt.

5. DI-medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes.

6. Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entreprise for en DI-medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overens-

komstdækket, 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.

7. 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

Ændret ved OK 2020

**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
Niels Overgaard

For CO-industri
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.

**3.1 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.

**3.2 Rådighedstjeneste**
De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1 finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højest ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højest i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges i henhold til Industriens Overenskomst § 8.

**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**

5.1. **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.

**5.2a Arbejde på ikke kystnære havvindmøller**
5.2a gælder ikke Post Danmark.

**5.2b Arbejde på ikke kystnære havvindmøller**
5.2b gælder ikke Post Danmark.

**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:

Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.

Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbredsundersøgelse.

På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejdsmedicinske kompetencer.

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 obligatoriske fuldtidsundervisning, der er påbudt ved dansk lov.
c. Ved 15- til 17-årige forstås enhver ung, der er fyldt 15 år, men endnu ikke 18 år, og som ikke længere er omfattet af den obligatoriske fuldtidsundervisning, som er påbudt ved dansk lov.
d. Lettere arbejde: Der henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i arbejdsmiljøloven med dertil hørende bekendtgørelser.
e.+ f. Arbejdstid og hviletid: Der henvises til pkt. 2.1 og 2.2 i organisationsaftale om implementering af EU-direktivet om arbejdstid.

**Art. 4 Forbud mod børnearbejde**
Stk. 1 Unge, der er fyldt 15 år, kan udføre erhvervsmæssigt arbejde på vilkår, der er fastlagt i dette protokollat.
Stk. 2b Børn, der er fyldt 14 år, kan dog arbejde i en virksomhed som led i en lærlinge uddannelse 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 beskyttelsesniveauet**
Implementeres via lovgivning.

**Art. 17 Afsluttende bestemmelser**
Protokollatet træder i kraft ved overenskomstens vedtagelse. Der kan dog ikke rejses fagretlige sager for forhold om overtrædelse af direktivet før efter 2. maj 1995.

København, den 20. februar 1995

| | |
|---|---|
| For Dansk Industri | 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

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. 18.

**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 tidsrum, 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 overenskomst-forhandlingerne 2000, 2007 og 2014)

Vikarbureauer der ikke er medlem af Dansk Industri:

1. Industriens Overenskomst er en områdeoverenskomst, alt arbejde på en med lemsvirksomhed, 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 ku tymer, 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 rekvirentvirksomhe den/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 mel

lem 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.

   a. Fagretlige sager kan rejses uden lokalforhandling, såfremt det ikke er muligt at behandle sagen lokalt.

   b. Dansk Industri skal medvirke til at oplyse sagen, herunder dokumentere påstående lokalaftaler og kutymer på rekvirentvirksomheden.

   c. Rekvirentvirksomhedens tillidsrepræsentant (hvis en sådan er valgt) skal have mulighed for at deltage i den fagretlige behandling.

   d. 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 9 måneder mellem to job. Ancienniteten gælder alle overenskomstmæssige rettigheder, der beror på anciennitet.

3. Er vikarbureauet ikke medlem af Dansk Industri, vil der i relation til anciennitet jf. pkt. 1 kun ske akkumulering ved job på samme virksomhed med en afbrydelse på mindre end 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 3 måneder uden afbrydelse, overføres ancienniteten fra vikarbureauet til rekvirentvirksomheden i følgende tilfælde:

a. vikararbejdet på rekvirentvirksomheden ophører på grund af arbejdsmangel på rekvirentvirksomheden, og inden 10 arbejdsdage efter ophør bliver vikaren fastansat på rekvirentvirksomheden eller

b. 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.

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.

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 vi karer, 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 rekvirentvirksomheden 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:

a. Den udefrakommende virksomheds navn og CVR.nummer (P-nummer) eller RUT-nummer

b. Navnet på rekvirentvirksomhedens kontaktperson hos den udefrakommende virksomhed

c. Beskrivelse af den udefrakommende virksomheds opgaver i rekvirentvirksomheden og den forventede tidsplan for deres løsning

d. 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 ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbej- de/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, ind-

til 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 ligelønsstatistik/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 der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere 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.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

København, den 12. februar 2012

For DI Overenskomst I v / DI

For CO-industri

**Bilag 23**

## Protokollat om forståelsen af § 13, stk. 3 om systematisk overarbejde

**IO - bilag 23** gælder ikke i Post Danmark

**Bilag 24**

## Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020.