

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/lokaftaler 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-AI & 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-AI & 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-AI & 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.

Restitutionsstillæg

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 bemanning – 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. Restitutionsstillægget medregnes i den samlede arbejdstid (eksklusiv spisepause). Restitutionsstillægget 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 lokalaf talekrav, 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.



For Post Danmark A/S

14. dec 2015


For 3F Post