

2023 - 2025

**Industriens Funktionæroverenskomst samt Lokal-
aftaler i Post Danmark vedr. HK Post & Kommuni-
kation**

Forord

Denne overenskomst er gældende for overenskomstperioden 2023 - 2025 og er en samenskrivning af:

- bestemmelserne i Industriens Funktionæroverenskomst (IFO),
- lokalaftaler/protokollater indgået mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation samt
- bilag fra Industriens Funktionæroverenskomst

og er opbygget på tilsvarende måde.

Bestemmelser i Industriens Funktionæroverenskomst (IFO), der ikke gælder i Post Danmark er slettet. Ud for ikke gældende bestemmelser vil det fremgå, at bestemmelsen ikke gælder i Post Danmark, fx ”**IFO – 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

Indholdsfortegnelse

§ 1 Overenskomstens område.....	8
§ 2 Nyoptagne virksomheder	10
§ 3. Lønbestemmelse.....	12
§ 4. Fritvalgs Lønkonto	14
§ 5. Beregning af løn for brudte måneder.....	16
§ 6. Nedsat løn.....	16
§ 7. Medarbejdere med nedsat arbejdsevne	17
§ 8. Pension	17
§ 9. Arbejdstid.....	24
§ 10. Deltidsbeskæftigelse.....	24
§ 11. Overarbejde	25
§ 12. Ferie, frihed, barns sygdom og hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, barsel og seniorordning.....	25
§ 13. Ansættelsesbevis	30
§ 14. Afskedigelse	30
§ 15. Opsigelsesvarsler	31
§ 16. Valg af tillidsrepræsentanter	32
§ 17. CO-fællestillidsrepræsentant.....	34
§ 18. Tillidsrepræsentantens uddannelse	34
§ 19. Tillidsrepræsentantens opgaver	35
§ 20. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter.....	37
§ 21. Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.	38
§ 22. Stedfortræder for tillidsrepræsentant	39
§ 23. Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.....	39
§ 24. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter	40
§ 25. Kompetenceudvikling	45
§ 26. Uddannelsesfonde.....	47
§ 27. Samarbejde.....	47
§ 28. Overenskomstmæssige arbejdskonflikter	47
§ 29. Overenskomstens varighed	48
Lokalaftale nr. 1 - Overenskomstens område (Dækningsområde).....	50
Lokalaftale nr. 2 - Lønbestemmelser (Lønbestemmelser for funktionærer)	53
Lokalaftale nr. 3 – Lønbestemmelse (Lønbestemmelser for overenskomstansatte på særlige vilkår).....	65
Lokalaftale nr. 2.1 og 3.1 - Flexibilitetstillæg	77
Lokalaftale nr. 4 - Lønfradrag	78
Lokalaftale nr. 5 - Nedsat løn	80
Lokalaftale nr. 6 - Medarbejdere med nedsat arbejdsevne (Socialt kapitel)	81
Lokalaftale nr. 7 - Pension (Pension, efterindtægt, gruppelev og forsikringsordninger for funktionærer)	83
Lokalaftale nr. 8 - Pension (Pension, gruppelev, forsikringsordninger og efterindtægt for overenskomstansatte på særlige vilkår)	87
Lokalaftale nr. 9 – Arbejdstid.....	100
Rammeaftale mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation om flekstidsordninger - Ansatte med almindelig dagarbejdstid.....	109
Lokalaftale nr. 9.1 - Natpengeaftalen	113
Lokalaftale nr. 10 - Ferie	116
Lokalaftale nr. 11 - Frihed, herunder barns sygdom og hospitalsindlæggelse	120
Lokalaftale nr. 12 – Barsel (Barsel, adoption og omsorgsdage for overenskomstansatte på særlige vilkår og funktionærer)	129
Lokalaftale nr. 14 - Ansættelsesbeviser.....	138
Lokalaftale nr. 15 - Afskedigelse (Opsigelsesprocedure for funktionærer)	140

Lokalaftale nr. 16 – Afskedigelse (Opsigelsesprocedure for overenskomstansatte på særlige vilkår).....	143
Lokalaftale nr. 17 – Opsigelsesvarsler (Opsigelse for funktionærer).....	145
Lokalaftale nr. 18 – Opsigelsesvarsler (Opsigelsesprocedure for overenskomstansatte på særlige vilkår).....	147
Lokalaftale nr. 19 - Tillidsrepræsentanter, herunder valg af tillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentantens opgaver, afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.....	149
Lokalaftale nr. 20 - Behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter m.v.	154
Lokalaftale nr. 21 - Kompetenceudvikling.....	157
Lokalaftale nr. 22 – Uddannelsesfonde (Aftale om uddannelse)	160
Lokalaftale nr. 24 - Overenskomstmæssige arbejdsconflikter	163
Lokalaftale nr. 26 - Ansættelse.....	164
Lokalaftale nr. 27 - Anciennitet.....	168
Lokalaftale nr. 28 - Sygdom/tilskadekomst for funktionærer og timelønnede ikke-funktionærer	172
Lokalaftale nr. 29 - Sygdom/tilskadekomst for overenskomstansatte på særlige vilkår.....	175
Lokalaftale nr. 30 - Seniorordninger og frivillig fratræden for funktionærer	178
Lokalaftale nr. 31 - Seniorordninger og frivillig fratræden for overenskomstansatte på særlige vilkår	183
Lokalaftale nr. 31A - Midlertidige Seniorordninger	188
Lokalaftale nr. 32 - Udgiftsdækkende ydelser.....	190
Lokalaftale nr. 33 - Tjenestefrihed til organisationsformål.....	192
Lokalaftale nr. 34 - Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.....	196
Protokollat nr. 2 i Post Danmark	197
Protokollat nr. 3 i Post Danmark - Hovedaftalens § 4.....	217
Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006 - overenskomstansatte på særlige vilkår.....	218
Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006 - Funktionærer	222
Samarbejdsaftalen DA/LO	227
Protokollat om Fritvalgs Lønkonto	231
Aftale mellem HK Post & Kommunikation og Post Danmark A/S om ændring af løn og ansættelsesvilkår, dateret 21. december 2015.	234
Forhandlingsprotokollat – frivilligt udlånte tjenestemænd	240
Bilag 1 Protokollat om oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet	252
Bilag 2 Oversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på det tekniske område	256
Bilag 3 Oversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet.....	257
Bilag 4 Uddannelsesbetegnelser	258
Bilag 5 Protokollat om overenskomstens dækningsområde.....	260
Bilag 6 Protokollat om befordringsgodtgørelse for elever samt ophold på skolehjem	261
Bilag 7 Protokollat om udstationering af elever/praktikanter	263
Bilag 8 Protokollat om praktikaftaler for laborantstuderende	264

Bilag 10 Protokollat om afskedigelse af medarbejdere	266
Bilag 11 Protokollat om fagretlig behandling af uoverensstemmelser – civilretlig behandling	267
Bilag 12 Protokollat om kompetenceudvikling	268
Bilag 13 Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde	269
Bilag 14 Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter	274
Bilag 15 Protokollat om frihed til faglige tillidshverv	277
Bilag 16 Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni.....	278
2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår	278
i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) med.....	278
bilag 1 og 2.....	278
Bilag 17 EU-direktiv om arbejdstid	285
Bilag 18 EU-direktiv om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang	291
Bilag 19 EU-direktiv om børn og unge.....	296
Bilag 20 EU-direktiv om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark.....	299
Bilag 21	307
Organisationsaftale – Industriens.....	307
Kompetenceudviklingsfond	307
Bilag 22 EU-direktiv om deltidsarbejde	319
Bilag 23 EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse	322
Bilag 24 Ansættelsesbevis	325
Bilag 25 Ferieoverførselsaftale	326
Bilag 26 Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000	327
Bilag 27 Protokollat om implementering af ligelønsloven m.v.	330
Bilag 28 Protokollat om elektroniske dokumenter	333
Bilag 29 Protokollat om forståelsen af § 11, stk. 2 om systematisk overarbejde	334

Bilag 30 Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	335
--	-----

§ 1 Overenskomstens område

Nærværende overenskomst omfatter:

Stk. 1

IFO – stk. 1 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 1 Overenskomstens område (Dækningsområde).

Stk. 2

a.

Funktionærer, som hovedsageligt er beskæftiget med handels- og kontorarbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en handels- og kontoruddannelse (erhvervsuddannelse/EUD eller kort videregående uddannelse/KVU), og funktionærer, der som speciale er beskæftiget med it-arbejde, som typisk udføres af medarbejdere med en uddannelse som f.eks. datamatiker, informatikassistent, akademiuddannelsen i informationsteknologi eller medarbejdere med tilsvarende kvalifikationer.

b.

Funktionærer, der er uddannet som laboranter (erhvervsuddannelse/EUD eller kort videregående uddannelse/KVU) eller som udfører arbejde, som forudsætter samme faglige kvalifikationer. Uddannede miljøteknologer, laboratorieteknikere samt andre laboratoriefunktionærer, der udfører mere krævende kemisk, biologisk eller fysisk laboratoriearbejde eller er pålagt særligt ansvar.

c.

Funktionærer, som har en af de i bilag 3 nævnte professionsbacheloruddannelser m.v. og med denne uddannelse som forudsætning udfører arbejde i tilknytning til det i pkt. a eller b beskrevne dækningsområde.

Stk. 3

Overenskomsten omfatter foruden funktionærer tillige medarbejdere, hvis arbejde er af den ovenfor beskrevne karakter, men hvor medarbejderen ikke er beskæftiget gennemsnitligt mindst 8 timer ugentlig.

IFO – stk. 3. 2. afsnit gælder ikke i Post Danmark.

Vikarer som udsendes af vikarbureauer, der er omfattet af overenskomsten, til brugervirksomheder for at udføre arbejdsopgaver omfattet af overenskomstens faglige gyldighedsområde, er gennem vikarbureauet omfattet af overenskomsten.

Hvor der i denne overenskomst anvendes ordet funktionær, finder bestemmelsen tillige anvendelse på de i nærværende stk. beskrevne medarbejdere, dog ikke § 15, stk. 1.

Særregel for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet – 50 pct.-reglen (§ 1, stk. 2 og 3).

Nærværende overenskomst er dog kun gældende for så vidt angår de under § 1, stk. 2 og § 1, stk. 3 anførte medarbejdere, hvis overenskomsten er sat i kraft på virksomheden for disse områder.

Der henvises til bilag nr. 1 vedrørende 50 pct.-reglen.

Fælles anmærkning vedrørende professionsbacheloruddannelser m.v. på det tekniske område, handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet (§ 1, stk. 1, pkt. b og § 1, stk. 2, pkt. c):

Det er en betingelse, at funktionæren ikke udfører arbejde, der typisk forudsætter et kvalifikationsniveau svarende til en lang videregående uddannelse eller udfører arbejde som beskrevet i overenskomstens bilag 1 pkt. 4 b (ledelse m.v.).

Nogle af uddannelserne er opført både i bilag 2 og i bilag 3. I disse tilfælde er funktionærens speciale og arbejdsfunktioner afgørende for, om funktionæren er omfattet af § 1, stk. 1, pkt. b eller § 1, stk. 2, pkt. c.

Bestående ansættelsesforhold for funktionærer, der omfattes af overenskomsten efter denne bestemmelse må ikke forringes som helhed.

For så vidt angår pension gælder overenskomstens § 8, stk. 6, punkt g.

Stk. 4

Overenskomsten omfatter tillige funktionærer, der hovedsageligt er beskæftiget med arbejdsfunktioner, der falder inden for det fælles uddannelsesområde for DIO I og CO-industris timelønsforbund, f.eks. datateknikere, samt funktionærer, der hovedsageligt er beskæftiget med arbejdsfunktioner, der falder inden for elektrikeruddannelsen.

Anmærkning til stk. 4

For en funktionær, der ikke i praksis er blevet henført til Industriens Funktionæroverenskomst, gælder, at overenskomsten først finder anvendelse, når virksomheden eller den pågældende funktionær anmoder herom.

Denne anmærkning har ingen indvirkning på funktionærens stilling efter funktionærloven.

Overenskomsten træder først i kraft for funktionæren med 2 måneders varsel til udgangen af en måned efter kravets fremsættelse. De i stk. 4 omhandlede funktionærer indgår ikke i beregningen efter 50 pct.-reglen.

Med hensyn til rettigheder medarbejderen erhverver i henhold til overenskomsten, medregnes den anciennitet, medarbejderen tidligere har optjent på Industriens Overenskomst, såfremt medarbejderen hidtil har været ansat på virksomheden i henhold til Industriens Overenskomst. Medarbejderen bevarer det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til funktionærlovens opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

Om pension henvises til bestemmelsen i § 8, stk. 1.

Anmærkning til § 1:

Forbund under CO-industri kan begære afholdt ét møde i konkrete virksomheder, såfremt der er en begrundet formodning om, at virksomheden beskæftiger medarbejdere inden for overenskomstens dækningsområde, som fejlagtigt/uretmæssigt holdes uden for overenskomstdækning. Mødet finder sted på virksomheden med deltagelse af organisationerne og har til formål at sikre relevante medarbejderes korrekte overenskomstmæssige placering.

Anmærkning vedrørende uddannelsesbetegnelser:

Ved ændring af en uddannelsesbetegnelse nævnt i overenskomsten eller i bilag 2 hertil, drøfter parterne i tvivlstilfælde den konkrete uddannelse i et af overenskomstparterne nedsat udvalg, jf. Protokollat om opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1. Er der alene tale om en ændring i uddannelsens navn eller en "gammel" uddannelsesbetegnelse, er parterne enige om, at ændringen ikke påvirker overenskomstdækningen.

§ 2 Nyoptagne virksomheder

Stk. 1

Virksomheder, som ved deres optagelse i DIO I har overenskomst med et eller flere forbund inden for CO-området dækkende nærværende overenskomsts område, omfattes uden særlig opsigelse af en sådan overenskomst af nærværende overenskomst fra tidspunktet for optagelsen. Dette gælder, uanset om overenskomsten er en særoverenskomst, en tiltrædelsesoverenskomst eller en lokalaftale.

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.

Stk. 3

Lokalaftalerne vil efter udløbet af perioden for den hidtil gældende overenskomst være omfattet af § 23.

Stk. 4

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.

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

Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst samme niveau som optrappingsordningen. 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.

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. 5

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 bidrag som § 4, stk. 1, litra a og b, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

1. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 3 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 4, stk. 1, litra. a, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).
2. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 4, stk. 1, litra. a, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 4, stk. 1, litra. a.
3. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapping som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til CO-industri om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

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

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

Anm.

For så vidt angår medarbejderens anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 15, stk. 4.

Stk. 6.

Nyoptagne medlemmer af DIO I kan kræve, at bidraget til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. § 26, stk. 2, fastsættes således:

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

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

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

Stk. 7

Virksomheder eller organisationer, der ved indmeldelse ikke er omfattet af overenskomster eller aftaler med CO-forbund dækkende (dele af) nærværende overenskomsts område, omfattes fra indmeldelsesdatoen af nærværende overenskomst. For så vidt angår handels- og kontorområdet er det dog en forudsætning, at betingelserne i bilag 1 til overenskomsten (50 pct.-reglen) er opfyldt.

Anm.

For så vidt angår medarbejdernes anciennitet i nyoptagne virksomheder, se § 15, stk. 4.

§ 3. Lønbestemmelse

IFO - Stk. 1-6 gælder ikke i Post Danmark. Se lokalaftale nr. 2 og nr. 3 Lønbestemmelser

samt lokalaf tale nr. 2.1 og 3.1 Flexibilitetstillæg.

Stk. 7

A. Elever under erhvervsuddannelse

Der indgås senest ved uddannelsens start en skriftlig uddannelsesaftale mellem elev og virksomhed i henhold til bestemmelserne i Lov om erhvervsuddannelser, kapitel 7.

Anm.

Data- og kommunikationsuddannelsen (it-supporter og datatekniker) er omfattet af Metalindustriens Uddannelser og dermed Industriens Overenskomsts Lærlingebestemmelser, jf. Industriens Overenskomst, Lærlingebestemmelsernes § 1 og Bilag IV.

Til elever under erhvervsuddannelsesloven udgør minimallønnen:

Pr. måned	1.3.2023	1.3.2024
1. år	kr. 12.455	kr. 12.890
2. år	kr. 13.800	kr. 14.280
3. år	kr. 15.175	kr. 15.705
4. år	kr. 16.405	kr. 16.980

Der ydes tillæg pr. måned til ovennævnte satser til elever på følgende uddannelser:

Handels- og kontoruddannelserne med forudgående hhx-eksamen

1.3.2023 kr. 1.120

Teknisk designeruddannelsen

1.3.2023 kr. 3.860

1.3.2024 kr. 3.995

Der aflønnes med den sats, der svarer til det uddannelsesår, eleven befinder sig på i forhold til uddannelsens opbygning.

Elever på teknisk designeruddannelsen overgår fra trin 1 til trin 2 18 måneder efter uddannelsens start, dvs. efter grundforløbet, og et år i virksomheden (inkl. eventuelle skoleophold). Eleven forbliver på trin 2 den resterende del af uddannelsen.

Voksne elever:

Ved voksne elever forstås elever, der ved uddannelsesaftalens indgåelse er fyldt 25 år.

Voksne elever, som gennemgår en faglig oplæring i henhold til Erhvervsuddannelsesloven, anbefales aflønnet efter bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4.

Voksne elever, der i mindst 12 måneder forud for aftalens oprettelse har været ansat på den pågældende virksomhed, aflønnes dog i henhold til bestemmelserne i overenskomstens § 3, stk. 1-4.

Samtlige lønsatser er minimallønsatser, hvorfor der henvises til § 3, stk. 2.

For så vidt angår befodringsgodtgørelse henvises til bilag nr. 6.

For så vidt angår udstationering henvises til bilag nr. 7.

B. Erhvervsakademiuddannelser (praktikanter)

Praktikken gennemføres på baggrund af en kontrakt/praktikaftale og efter de vejledende retningslinjer, som er fastsat af de organisationer, som dækker det pågældende område.

I praktikken betales for så vidt de dele af uddannelserne, som ikke er berettiget til SU, efter følgende lønsatser:

Pr. måned, kr.

Det tekniske område

1.3.2023 1.3.2024

kr. 17.385 kr. 17.994

Det merkantile område

1.3.2023 1.3.2024

kr. 20.984 kr. 21.718

Det drejer sig aktuelt om følgende uddannelser:

Tekniske område:

Laborantuddannelsen.

Merkantile område:

Biløkonomuddannelsen.

Handelsøkonomuddannelsen.

For samtlige erhvervsakademiuddannelser gælder, at lønsatserne er minimalsatser, hvorfor der henvises til § 3, stk. 2.

For erhvervsakademistuderende med forudgående erhvervsuddannelse aftales en højere løn end ovennævnte satser, jf. § 3, stk. 2.

C. Erhvervsgrunduddannelse

Elever ansat efter Lov om erhvervsgrunduddannelse (EGU) aflønnes med pr. måned

1.3.2023 1.3.2024

kr. 12.728 kr. 13.173

§ 4. Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1 Bidrag

IFO Stk. 1 a - b erstattes i Post Danmark af Protokollat mellem Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation om Fritvalgs Lønkonto

- c. De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 1, 2 og 3 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

Stk. 2 Feriefridage

IFO Stk. 1

- a. Litra a gælder ikke i Post Danmark.
- b. 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 udløb (.

Supplementet udgør.

- Værdien af de fravægte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke-afholdte feriefridage efter Industriens Funktionæroverenskomst § 12, stk. 12f.
- Fratrullet 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 Konvertering af pensionsbidrag

IFO § 4, stk. 3 gælder ikke Post Danmark A/S. Se Protokollat mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation om Fritvalgs Lønkonto – findes under lokalaftaler.

Stk. 4 Valgmuligheder

Medarbejderne kan vælge mellem følgende:

- a. Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehellidage, feriefridage eller overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag, børns lægebesøg eller børneomsorgsdage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

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.

b. Pension:

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

Medarbejderen skal senest den 1. august hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår (1. september-31. august).

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

c. Seniorordning

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage som led i en seniorordning efter § 12, stk. 18.

Stk. 5 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned skal disse udbetales med førstkommende lønudbetaling, med mindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter § 12, stk. 18. skal dog ikke udbetales.

Kommentar: Medarbejdere vil kunne anmode om udbetaling af kontoen ved udgangen af januar 2024 ved at anmode om det senest 1. december 2023. Udbetalingen efter maj vil indeholde optjent Fritvalgs Lønkonto for perioden 1. januar – 31. maj 2024.

Stk. 6 Fratrædelse

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

Stk. 7 Feriegodtgørelse og ferietillæg

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

§ 5. Beregning af løn for brudte måneder

IFO - § 5 gælder ikke i Post Danmark. Se lokalaftale nr. 4 Lønfradrag vedr. beregning af løn for brudte måneder.

§ 6. Nedsat løn

IFO - § 6 gælder ikke i Post Danmark. Se lokalaftale nr. 5 Nedsat løn.

§ 7. Medarbejdere med nedsat arbejdsevne

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 § 24.

§ 8. Pension

Se også Lokalaftale nr. 7 Pension (funktionærer), Lokalaftale nr. 8 Pension (særlige vilkår).

Stk. 1

IFO - stk. 1, litra a-c gælder ikke i Post Danmark (se Lokalaftale nr. 7 Pension)

Stk. 1. d.

Elever omfattes af pensionsordningen i § 8, når de fylder 20 år samt har opnået to måneders anciennitet.

Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 20 år, vil, indtil de fylder 20 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 6, litra A.

Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension, efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af litra d, uanset at indbetaling sker til Pension for Funktionærer eller den af virksomheden valgte ordning, jf. stk. 8.

Pr. 1. september 2020 erstattes ovenstående litra d af nedenstående som nyt litra d, pkt. 1 – 6:

1. Elever omfattes af pensionsordningen i § 8, når de fylder 18 år samt har opnået to måneders anciennitet.
2. I medarbejderens 18. og 19. år udgør bidragssatserne dog hhv. 4 pct. fra virksomheden og 2 pct. fra medarbejderen, i alt 6 pct. Derudover afholder virksomheden omkostningerne til forsikringsordningen i stk. 6, litra A.
3. Med virkning fra den måned, hvor medarbejderen fylder 20 år og har opnået 2 måneders anciennitet, gælder de satser, som er aftalt i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2.

4. Elever, der påbegynder en erhvervsuddannelse, inden de fylder 18 år, vil, indtil de fylder 18 år, være omfattet af forsikringsordningen i stk. 6, litra A.
5. Elever, der efter erhvervsuddannelseslovens § 55, stk. 2 har krav på pension efter reglerne i et andet uddannelsesområdes overenskomst, omfattes ikke af litra d, uanset at indbetaling sker til Pension for Funktionærer eller den af virksomheden valgte ordning, jf. stk. 8.
6. Satsen i § 8, stk. 1, litra d, pkt. 2 forhøjes til satserne i Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 2, såfremt pensionsbetalingen for 18-19 årige refunderes til virksomhederne gennem AUB. Forsikringsordningen i stk. 6, litra A bortfalder samtidig. Overenskomstparterne fastsætter i givet fald ikrafttrædelsesmåneden.

Stk. 2 Pensionssatser

IFO - stk. 2.1 gælder ikke i Post Danmark (se Lokalaftale nr. 7 Pension)

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

Stk. 3 Beregningsgrundlag

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige lønindkomst

Anm.

Vejledning om indberetning og indbetaling til Industriens Pension giver en nærmere specifikation af de løndele, der indgår i bidragsgrundlaget.

IFO stk. 3, 3. afsnit gælder ikke i Post Danmark.

Stk. 4 Indbetaling

IFO - stk. 4.1 og sidste afsnit gælder ikke i Post Danmark.

Der kan indbetales til eksisterende pensionsordning eller kommende firmapensionsordning efter reglerne i stk. 8. Industriens Pension kan anvendes som pensionselskab i særlige tilfælde.

Stk. 5 Ordningens indhold

Pensionsordningen omfatter ud over alderspension også invalidepension, pensionsydelse til efterladte, samt mulighed for børnepension.

Ordningen skal indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en rapetension, og kan indeholde aldersforsikring. Mindst 2/3 af bidraget skal anvendes til disse formål.

Ordningen indeholder mulighed for forhøjede indbetalinger, supplerende ydelser og kapitalisering af små pensionsbeløb.

For personer, der er fyldt 50 år ved oprettelsen, kan ordningen indeholde en aldersforsikring/aldersopsparing eller ratepension efter eget valg.

Stk. 6 Øvrige forhold

a. Elever

Elever kan være omfattet af pensionsordningen, se stk. 1, pkt. d.

Elever, der ikke – bortset fra stk. 1, litra d, pkt. 2 - allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 1, litra d, eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:

- a. Invalidepension på 60.000 kr. årligt.
- b. Invalidesum på 100.000 kr.
- c. Forsikring ved kritisk sygdom på 100.000 kr.
- d. Dødsfaldssum på 300.000 kr.

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen. Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringselskab efter arbejdsgiverens valg.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension, PFF eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

IFO – pkt. b-f gælder ikke i post Danmark (se Lokalaftale nr. 7 Pension)

g. Professionsbachelor m.v.

Pensionsbidrag.

For medarbejdere, der omfattes af denne overenskomst efter § 1, stk. 1, pkt. b eller § 1, stk. 2, pkt. c, kan virksomheden vælge at optrappe bidragsprocenterne med virkning fra den dato, overenskomsten træder i kraft for medarbejderen. Optrapning sker over fire år efter reglen i § 2, stk. 4, 2.-6. afsnit. I givet fald oplyses de bidragsprocenter, der bliver gældende, i ansættelsesbevis eller tillæg.

For allerede ansatte medarbejdere, der pr. 1. marts 2014 omfattes af denne overenskomst efter § 1, stk. 1, pkt. b, kan virksomheden vælge at optrappe bidragsprocenterne.

Optrapningen sker over fire år efter reglen i § 2, stk. 4, 2. - 6. afsnit hvilket betyder, at optrapning afsluttes pr. 1. marts 2018. Dette gælder også for medarbejdere, som er

omfattet af § 1, stk. 1, når de hovedsageligt er beskæftiget med teknisk bistandsydelse, der typisk udføres af medarbejdere med en uddannelse som elinstallatør, designteknolog eller automationsteknolog.

Pensionsordning.

Hvis medarbejderen ikke i forvejen er omfattet af en eksisterende firmapension eller en egen ordning, bliver medarbejderen, når to måneders anciennitet er opnået, omfattet af en pensionsordning, der gælder for overenskomstdækkede funktionærer i virksomheden.

Hvis medarbejderen allerede er omfattet af virksomhedens eksisterende firmapension eller en egen ordning, kan denne efter aftale mellem virksomheden og medarbejder fortsættes, uden at den skal tilpasses til overenskomstens pensionsordnings indhold og vilkår. Virksomheden kan efter aftale med medarbejderen overflytte denne til en pensionsordning, der gælder for de øvrige overenskomstdækkede funktionærer.

Hvis medarbejderen ønsker at blive omfattet af virksomhedens pensionsordning og opføre sig med egen ordning, hvorved depotet eventuelt flyttes, bærer medarbejderen eventuelle omkostninger herved.

Bruttoløn.

Hvis der foreligger aftale om bruttoløn/lønpakke*, modregnes den andel af bruttolønnen, der vedrører pensionsbidrag, i funktionærens krav på arbejdsgiverbidrag i henhold til overenskomsten. Hvis funktionæren i en bruttoløn/lønpakke modtager mindre pension end overenskomstens arbejdsgiverbidrag, kan virksomheden alternativt beslutte, at der skal ske optrapning af arbejdsgivers pensionsbidrag over 4 år efter § 2, stk. 4, 2-6 afsnit.

**) Anm.: Bruttoløn/lønpakke el. lign. er ordninger der indebærer, at lønnen er fastlagt under den forudsætning, at funktionæren ud af lønnen finansierer bidrag til en pensionsordning, som funktionæren eventuelt selv tager initiativ til at etablere.*

Stk. 7 Nyoptagne virksomheder

For virksomheder, der nyoptages i DIO I, er der særlige regler i § 8 stk. 8, om firmapensionsordning i afsnit 8.1, om tilpasning af eksisterende ordning i afsnit 8.3, og om optrapning af pensionsbidraget i § 2, stk. 4.

Etablering af optrappingsordning og videreførelse af firmapensionsordninger behandles af organisationerne efter protokollat om håndtering af sager om optrappingsordninger og firmapensionsordninger.

Stk. 8. Firmapensionsordninger

8.1 Ordningens indhold

En eksisterende eller kommende firmapensionsordning skal for at kunne erstatte ordningen i stk. 5 opfylde følgende betingelser:

- a. Ordningen skal være en obligatorisk arbejdsmarkedspension, som omfatter hele den gruppe, der er dækket af nærværende overenskomst.
- b. Pensionsbidraget skal til enhver tid mindst svare til de samlede overenskomstaftalte bidrag, jf. stk. 2.
- c. Hvis ordningen indeholder anciennitetskrav, må dette højst være 2 måneder, jf. stk.1,b.
- d. Der må ikke stilles krav om personlige helbredsoplysninger, men der kan stilles krav om arbejdsdygtighedserklæring. Medarbejdere, der ikke kan afgive en arbejdsdygtighedserklæring, eller medarbejdere, der ansættes i skåne-/flexjob, tilbydes pensionsordning uden invalidedækning.
- e. Firmapensionsordningen skal indeholde livsvarig alderspension med løbende udbetalinger eller en ratepension, og kan indeholde aldersforsikring. Mindst 2/3 af det samlede overenskomstmæssige pensionsbidrag skal anvendes til disse formål.
- f. Pensionsordningen skal indeholde forsikringsdækninger med sumudbetalinger ved dødsfald og invaliditet på minimum kr. 100.000 og løbende udbetaling, og ved uarbejdsdygtighed på minimum 20 pct. af lønnen. Desuden skal der være mulighed for at tilvælge børnepension.
- g. Medarbejderen skal have ret til at opretholde forsikringsdækningerne i fuldt omfang ved orlov, enten ved egenbetaling eller ved depotbetaling, uanset om orlov er med eller uden løn.
- h. Uanset en lavere pensionsalder i pensionsordningen skal der for fortsat ansatte være mulighed for indbetaling af pensionsbidrag til det fyldte 67. år på uændrede vilkår, jf. stk. 1.
- i. Pensionsordningen kan normalt ikke tilbagekøbes.
- j. Ved fratrædelse skal der være ret til at fortsætte pensionsordningens forsikringer på individuelle vilkår, enten via ny arbejdsgiver eller via betaling for egen regning.
- k. Hvis ordningen indeholder mulighed for individuelle valg af investering, skal betingelserne i stk. 8.2 overholdes.

Dokumentation for, at betingelserne er opfyldt, kan ske ved at pensionsforsikringsselskabet afgiver en indeståelseserklæring om, at ordningen opfylder overenskomstens bestemmelser.

Ved at indestå garanterer selskabet for, at pensionsordningen overholder betingelserne. Det kræver en særlig præcisering i indeståelseserklæringen, hvis den kun skal være gældende for en bestemt periode.

Omkostningerne i forbindelse med firmapensionsordningen er nærmere reguleret, se organisationsaftale - Omkostninger i firmapensionsordninger.

8.2 Individuel investering

Ved en individuel investeringsordning forstås en pensionsordning, hvor medarbejderen gennem individuelt valg har mulighed for at påvirke depotets investering og dermed forrentning. En firmapensionsordning, der indeholder en mulighed for individuel investering, kan alene etableres for den enkelte medarbejder under følgende forudsætninger:

- a. Medarbejderen kan højst placere 1/3 af depotet i og efterfølgende lade 1/3 af indbetalingen tilgå en individuel investeringsordning. Resten placeres enten i gennemsnitsrente- eller i markedsrenteprodukter, hvor pensionselskabet bestemmer, hvorledes depotet investeres.
- b. Deltagelse i en individuel investeringsordning skal tilvælges af medarbejderen ved afgivelse af dokumenterbar accept og kan altid efterfølgende fravælges af medarbejderen.
- c. De i investeringsordningen gældende omkostninger skal oplyses over for medarbejderen.
- d. Omkostningerne i den del, der placeres i den individuelle investeringsordning afholdes af den enkelte medarbejder og er de for sådanne ordninger til enhver tid gældende. Omkostninger i den del, som placeres af pensionselskabet, skal være i overensstemmelse med afsnit 8.1.
- e. Forud for tilvalg af den individuelle investeringsordning skal der første gang udarbejdes en risikoprofil på medarbejderen med en løbende frivillig opdatering ud fra alder og tid til pensioneringen samt risikovillighed og erfaring med investeringer. Såfremt medarbejderen ønsker det, skal der være mulighed for tilkøb af personlig rådgivning.

Ordninger, som før 1.10.2012 er etableret med individuelle investeringsmuligheder, samt nyindmeldte og tiltrædende virksomheders pensionsordninger - og ved leverandørskift fra sådanne ordninger - omfattes ikke af betingelsen i a. om, at højst 1/3 af depotet kan placeres i individuelle ordninger, hvis der er investeret mere end 1/3 af depotet.

8.3 Tilpasning af eksisterende ordning

Virksomheder, der inden de omfattes af overenskomsten har en eksisterende pensionsordning for medarbejdere, skal inden 12 måneder efter, at overenskomsten bliver gældende, tilpasse den eksisterende pensionsordning til overenskomstens krav efter stk. 8.1, eller at lade medarbejderne omfatte af PFF, jf. stk. 4.

Der henvises til overenskomstens § 2, stk. 4 om mulighed for optrapning af pensionsbidraget.

8.4 Skift fra overenskomstens pensionsordning til firmapensionsordning

Firmapensionsordninger, der skal træde i stedet for PFF, kan træde i kraft 12 måneder efter pensionsforsikringsselskabet har afgivet indeståelseserklæring efter stk. 8.1.

Den enkelte medarbejder kan skriftligt modsætte sig skiftet af pensionsordning og forbliver i så fald på PFF. Medarbejderens endelige stillingtagen herom kan først finde sted, når der er afgivet indeståelseserklæring efter pkt. 8.1.

8.5 Skift af firmapensionsleverandører

Der kan foretages skift af leverandør af firmapensionsordning, der træder i stedet for PFF. Omkostningerne for skift må ikke på nogen måde pålignes medarbejderen, og eventuelle øvrige ulemper for medarbejderne skal være de mindst mulige.

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af leverandør:

- a. Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssigt fastsatte betingelser være opfyldt, og der skal afgives indeståelseserklæring, jf. pkt. 8.1.
- b. Eventuelle supplerende ydelser må som helhed ikke forringes. Såfremt der lokalt måtte være uenighed om, at de supplerende ydelser er opfyldt, kan sagen indbringes til organisationsmæssig behandling.
- c. Medarbejderne eller tillidsrepræsentanterne skal varsles om skiftet. Dette kan først ske når indeståelseserklæringen efter litra a. er afgivet. Varslet er 12 måneder, med mindre der er lokal enighed om at nedsætte dette til 6 måneder. Varsling kan ske ved, at indeståelseserklæringen sendes til CO-industri.
- d. Det modtagende selskab er forpligtet til at overtage alle fra den hidtidige firmaordning, på baggrund af de hidtidige eventuelt afgivne helbredsoplysninger eller arbejdsdygtighedserklæring, hvor aftale om skift af pensionsleverandør indgås efter 1. maj 2014.
- e. Ved skiftet skal der gives mulighed for – såfremt den enkelte medarbejder måtte ønske det – at medarbejderen kan vælge at lade sit depot overføre til PFF og fortsætte sin pensionsordning der.
- f. Eventuelle overførsler af medarbejdernes depoter i forbindelse med sådanne leverandørskift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Det vil sige uden, at der sker fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller det modtagende selskab eller ved, at der på anden måde kompenseres, således at medarbejderens depot ikke forringes ved flytningen. Såfremt der måtte være lokal enighed, kan dette princip fraviges.

8.6 Overgangsbestemmelse

Eksisterende firmapensionsordninger, der har kunnet videreføres i overensstemmelse med Landsoverenskomstens bestemmelser, fortsætter og berøres ikke af nærværende pensionsbestemmelse. Dog skal pensionsbidraget samt engangssummer til enhver tid som minimum svare til nærværende overenskomsts bestemmelser herom.

§ 9. Arbejdstid

IFO - § 9, stk. 1-7 gælder ikke i Post Danmark. Se lokalaftale nr. 9 Arbejdstid, Lokalaftale nr. 9.1 Natpengeaftalen og IFO bilag 13.

Stk. 8 Forebyggende tiltag ved natarbejde

Overenskomstparterne er enige om at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide. I Industriens Funktionæroverenskomst bilag 17 – Organisationsaftale om implementering af EU-Arbejdstidsdirektiv har overenskomstparterne aftalt efter hvilke principper, natarbejde bør planlægges for at følge anbefalingerne samt hvilke tiltag, der skal foretages hvis, anbefalingerne ikke følges.

Bilaget indeholder endvidere regler om, at natarbejdere skal tilbydes en virksomhedsbetalt helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse som natarbejder, og at medarbejdere, der efter samme bilags pkt. 2-4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum.

Bilaget indeholder desuden regler om, hvor ofte, hvornår og hvordan helbreds kontrollen skal gennemføres.

I protokollat af 6. april 2011 om implementering af model for helbreds kontrollens gennemførelse i Industriens Organisationsaftaler har overenskomstparterne fastsat uddybende regler for, hvordan helbreds kontrollen skal foregå i praksis.

§ 10. Deltidsbeskæftigelse

Stk. 1

Ved deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.

Stk. 2

Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med pågældendes normale timeløn.

Stk. 3

IFO – stk. 3 gælder ikke i Post Danmark. Se lokalaftale nr. 9 Arbejdstid, Lokalaftale nr. 9.1 Natpengeaftalen.

Stk. 4

Der betales for søgnehellidage i det omfang, disse falder på medarbejderens normale arbejdsdage.

Stk. 5

Der henvises til bilag 22 EU-direktiv om deltidsarbejde.

§ 11. Overarbejde

Stk. 1

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde bør begrænses mest muligt.

IFO - stk. 2-5 gælder ikke i Post Danmark. **Stk. 6**, som er implementeret i Post Danmark som Jobløn, se Lokalaftale nr. 9 Arbejdstid.

Stk. 6

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 3, stk. 2. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang og kan behandles fagretligt i overensstemmelse med § 3, stk. 5, jf. § 24.

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejdets omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Kommentar Post Danmark: ”Funktionsløn” i denne bestemmelse kan sidestilles med Jobløn jævnfør lokalaftale 9.

§ 12. Ferie, frihed, barns sygdom og hospitalsindlæggelse, børneomsorgsdage, barsel og seniorordning

I – Ferie

Se også lokalaftale nr. 10 Ferie

Stk. 1 Brudte måneder

IFO - stk. 1 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 4 Beregning af løn for brudte måneder (Lønfradrag)

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 Afholdelse af ferie i timer

Der kan lokalt 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 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. 5 Elever

Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 42 (indtil 1. september 2020: § 9) angivne tilfælde, giver virksomheden den efter § 3 fastsatte løn i de resterende antal dage.

Stk. 6 Overførsel af ferie

- a. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til det følgende ferieår.
- b. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.
- c. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb). **IFO - pkt. 6c 2. punktum** gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 10 Ferie.
- d. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.
- e. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
- f. 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 Ferietillæg ved fratræden

IFO - stk. 7 gælder ikke i Post Danmark, se Lokalaftale nr. 10 Ferie.

Stk. 8 Lokalaftale om ferie på forskud

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ferie på forskud). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ferie på forskud.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

Stk. 9 Garantiordningen

IFO - stk. 9 gælder ikke i Post Danmark, se Lokalaftale nr. 10 Ferie.

Stk. 10 Manglende feriebetaling

Feriebetalingen er en del af vedkommende medarbejders løn og kan i mangel af ydelse – på samme måde som arbejds løn – inddrives ved retsforfølgning over for den pågældende arbejdsgiver. Tvistløsning i det fagretlige system omhandler alene de i overenskomsten aftalte fravigelser fra Ferieloven.

II – Frihed

Stk. 11 Juleaftensdag og Grundlovsdag

Den 24. december (juleaftensdag) og den 5. juni (Grundlovsdag) er hele fridage.

Post Danmark kommentar: Se også lokalaftale nr. 9 Arbejdstid, § 5.

Stk. 12 Feriefridage

IFO - stk. 12 undtagen stk. 12e gælder ikke i Post Danmark, se Lokalaftale nr. 10 Ferie.

e. Ved medarbejderens fratræden, har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.

III – Barns sygdom, hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage

Stk. 13 Barns første sygedag

IFO - stk. 13 erstattes i Post Danmark af formuleringen i Lokalaftale nr. 11 Frihed, herunder barns sygdom og hospitalsindlæggelse.

Stk. 14 Barns hospitalsindlæggelse

Se også Lokalaftale nr. 11 Frihed, herunder barns sygdom og hospitalsindlæggelse.

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Dette gælder også, når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet.

Reglen vedrører børn under 14 år.

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehavere af forældremyndigheden, der er omfattet af overenskomster, hvori DIO I er part, 5 dages frihed med løn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, betragtes som indlæggelse og er derved omfattet af bestemmelsen.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes fuld løn.

I det omfang virksomheden ikke er berettiget til refusion fra kommunen, ydes refusion af lønudgifterne fra Industriens Barselsfond.

Anm.

Ved ordet "nødvendig" i ovenstående bestemmelse forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at en af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

Stk. 15 Børneomsorgsdage

IFO - stk. 15 erstattes i Post Danmark med formuleringen i Lokalaftale nr. 11 Frihed, herunder barns sygdom og hospitalsindlæggelse.

Stk. 16 Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

IFO – stk. 16 erstattes i Post Danmark med formuleringen i Lokalaftale nr. 11 Frihed, herunder barns sygdom og hospitalsindlæggelse.

IV – Barsel

Stk. 17 Barsel

IFO - stk. 17 gælder ikke i Post Danmark, se Lokalaftale nr. 12 Barsel.

Stk. 18 Seniorordning

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

Seniorordningen kan finansieres på følgende vis:

- a. Indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen.
- b. Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter Industriens Funktionæroverenskomst jf. § 12 stk. 12, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage
- c. Yderligere seniorfridage kan opnås ved konvertering af løbende pensionsbidrag efter § 8

De valgte midler under b. og c. indsættes på Fritvalgs Lønkontoen.

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

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, 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 den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

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. § 12, stk. 12.

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 konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

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

Kommentar Post Danmark: Se også lokalaf tale nr. 30 og 31.

§ 13. Ansættelsesbevis

Se også Lokalaf tale nr. 14 Ansættelsesbeviser og Lokalaf tale nr. 26. Ansættelse

Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis.

Det anbefales, at der anvendes et af DIO I og CO-industri udarbejdet ansættelsesbevis.

Der henvises til bilag 16 EU-direktiv om ansættelsesbeviser samt bilag 24, Standard ansættelsesbevis for medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst.

IFO - Bilag 24 Ansættelsesbevis finder ikke anvendelse i Post Danmark.

§ 14. Afskedigelse

Se også Lokalaf tale nr. 15 Afskedigelse (funktionærer) og Lokalaf tale nr. 16 Afskedigelse (særlige vilkår)

Stk. 1

For så vidt angår behandling af sager vedrørende afskedigelse af medarbejdere, henvises til Hovedaftalens - og Funktionærlovens bestemmelser.

Der henvises til bilag 10, Afskedigelse af medarbejdere og bilag 18 EU-direktiv om varsel m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang.

Stk. 2

IFO - stk. 2 gælder ikke i Post Danmark. Se Lokalaf tale nr. 15 og 16.

Stk. 3

Såfremt der ikke ved mægling mødet opnås enighed i sagen, kan sagen videreføres ved Afskedigelsesnævnet iht. Hovedaftalens regler herom.

I tilfælde hvor en af sagens parter ønsker sagen videreført ved de civile domstole, henvises til overenskomstens bilag nr. 11, Fagretlig behandling af uoverensstemmelser – civilretlig behandling.

Stk. 4

1. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.
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 ikke-forbrugt frihed efter § 25, stk. 2.

4. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra IKUF.

Post Danmark kommentar: Er gældende for overenskomstansatte funktionærer og overenskomstansatte på særlige vilkår. Der henvises til at ”Afbødeforanstaltninger” dateret 30. maj 2017 giver adgang til 6 ugers uddannelse ved opsigelse for overenskomstansatte funktionærer.

5. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. 3 og 4, har ret til støtte efter reglerne i § 25, stk. 2 og stk. 10b. Der kan ud over kurser, der er relevante for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede 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.

Ændret tekst vil fremgå af overenskomstteksterne på organisationernes hjemmesider og af industriens overenskomster i e-bøger.

Post Danmark kommentar: Parterne er enige om, at de nævnte 5 uger er indeholdt i det samlede antal uger i ”Afbødeforanstaltninger”.

§ 15. Opsigelsesvarsler

Se også Lokalaftale nr. 17 Opsigelsesvarsler (funktionærer) og Lokalaftale nr. 18

Opsigelsesvarsler (særlige vilkår).

Stk. 1

For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til Funktionærloven.

Stk. 2

For medarbejdere, der ikke er omfattet af Funktionærloven, gælder følgende opsigelsesvarsler, jf. § 1, stk. 3:

I de første 3 måneder efter ansættelsen kan opsigelse fra begge sider ske uden varsel, således at fratræden sker ved normal arbejdstids ophør den pågældende dag.

Fra medarbejderside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Fra arbejdsgiverside:

Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse: 1 måned til udgangen af en måned.

Efter 2 års uafbrudt beskæftigelse: 2 måneder til udgangen af en måned.

Efter 3 års uafbrudt beskæftigelse: 3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 3

I tilfælde, hvor en timelønnet medarbejder bliver funktionær på samme virksomhed, bevarer medarbejderen det opsigelsesvarsel, der var gældende på overflytningstidspunktet, indtil den pågældende i henhold til Funktionærloven opnår mindst samme opsigelsesvarsel.

Stk. 4

Ved en virksomheds indmeldelse i DIO I eller tiltrædelse til denne overenskomst er det den enkelte medarbejders ansættelsesdato i virksomheden, der er gældende for beregning af ancienniteten i forhold til blandt andet opsigelsesvarsler.

Stk. 5

Såfremt en uoverensstemmelse i sager om bortvisning eller afskedigelse ikke har kunnet bilægges ved forhandling, behandles den efter begæring af en af parterne efter reglerne i § 14.

§ 16. Valg af tillidsrepræsentanter

Se også Lokalaftale nr. 19 Tillidsrepræsentanter og Lokalaftale nr. 33 Tjenestefrihed til organisationsformål.

Stk. 1

IFO – stk. 1, 1 afsnit gælder ikke i Post Danmark.

I virksomheder med mindre end 5 medarbejdere i den enkelte gruppe kan parterne aftale,

at der alligevel vælges en tillidsrepræsentant.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, som er omfattet af nærværende overenskomst, og som har arbejdet mindst 9 måneder på den pågældende virksomhed.

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

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

Elever herunder vokselever er ikke valgbare, men har valgret til valg af tillidsrepræsentant i den afdeling af virksomheden, hvor de er beskæftiget på valgtidspunktet.

Alene medarbejdere, der er medlem af et forbund under CO-industri, har stemmeret.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Stk. 3

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

En sådan lokalaftale indgås i henhold til § 23 stk. 1.

Sådanne lokalaftaler kan omfatte såvel Industriens Funktionær-overenskomst som Industriens Overenskomst.

Hvor medarbejdere repræsenterende flere forbund under CO-industri har udnyttet nedenævnte 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 opsiges aftalen og efterfølgende selv vælge en tillidsrepræsentant, hvis betingelserne herfor er opfyldt.

Stk. 4

Når der på en virksomhed er beskæftiget medlemmer af forbund under CO-industri, men ingen af disse forbund er repræsenteret med mere end 4 medlemmer, kan de i fællesskab vælge en tillidsrepræsentant efter de i stk. 1 opstillede retningslinjer, hvis der tilsammen er beskæftiget mere end 4 medlemmer af de pågældende forbund.

Stk. 5

Hvis en eller flere faggrupper har valgt tillidsrepræsentant, kan faggrupper med mindre end 5 medarbejdere vælge at indgå i en anden faggruppe ved valg af tillidsrepræsentant, hvis der er enighed mellem faggrupperne.

Stk. 6

Tillidsrepræsentantbeskyttelsen indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog først gyldigt, når det er godkendt af forbundet og meddelt til DIO I.

Meddelelsen til DIO I skal ske hurtigst muligt og senest 10 arbejdsdage efter valget.

Stk. 7

Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 10 arbejdsdage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.

Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed afgøres i henhold til reglerne for fagretlig behandling.

Stk. 8

IFO – stk. 8 gælder ikke i Post Danmark. Se Lokalaftale nr. 19 Tillidsrepræsentanter

§ 17. CO-fællestillidsrepræsentant

IFO - § 17 gælder ikke i Post Danmark. Se Lokalaftale nr. 19 Tillidsrepræsentanter

§ 18. Tillidsrepræsentantens uddannelse

Stk. 1

IFO - stk. 1 gælder ikke i Post Danmark, se Lokalaftale nr. 19 Tillidsrepræsentanter, Lokalaftale nr. 22 Uddannelsesfonde og Lokalaftale nr. 33 Tjenestefrihed til organisationsformål.

Stk. 2

Nyvalgte tillidsrepræsentanter tilbydes et af TEKSAM udbudt uddannelses- og samarbejdsprogram af 2 gange 2 dages varighed. Tillidsrepræsentanten har ret til at deltage i et sådant forløb inden for de første 24 måneder efter vedkommende er valgt.

Arbejdsgiveren yder i forbindelse med tillidsrepræsentantens deltagelse en betaling herfor svarende til det indtægtstab, den pågældende har lidt.

Stk. 3

Tillidsrepræsentanter valgt i de seneste fem år, fra 1. marts 2023 der ikke allerede har deltaget i et forløb, har, uanset tidsfristen i stk. 2, mulighed for at deltage i et forløb frem til udgangen af indeværende overenskomstperiode.

Stk. 4

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den fornødne frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.

Stk. 5

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 deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

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

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

§ 19. 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, og ikke lægger hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.

Stk. 2

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, vedkommende er valgt blandt.

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

Stk. 3

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

Stk. 4

IFO – stk. 4, 1. afsnit gælder ikke Post Danmark. Se lokalaftale nr. 19 Tillidsrepræsentanter.

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte

- § 12, stk. 8 Lokalaftaler om ferie på forskud
- § 23 Lokalaftaler
- § 24, stk. 1, litra b og f Lokal forhandling
- § 25, stk. 6 Kompetenceudvikling
- Bilag 13 Tele-, distance- og hjemmearbejde
- Bilag 17, pkt. 5.2 Arbejde på havvindmøller
- Bilag 23, stk. 6 Information og beskæftigelsesmuligheder

Organisationsaftaler:

- Stillingsvurderingssystem, Organisationsaftaler, side 33
- IKUF, pkt. 5.d, Organisationsaftaler, side 98
- Vikardirektivet § 7, Organisationsaftaler, side 138
- Oplevelsesoverenskomsten § 4, Organisationsaftaler, side 144
- Fleksjob, Organisationsaftaler, side 150
- Sikkerheds- og sundhedsarbejdet, Organisationsaftaler side 169
- Databeskyttelse, Organisationsaftaler, side 79
- Uenigheder vedr. lokale lønforhandlinger, Organisationsaftaler side 80

Sidetallet henviser til den trykte udgave af Industriens Organisationsaftaler 2023 - 2025.

Listen er ikke udtømmende.

§ 20. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter valgt under Industriens Funktionæroverenskomst 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. 9.000.

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.

Note:

Vederlaget til tillidsrepræsentanter efter Industriens Funktionæroverenskomst § 20 finansieres af arbejdsgiverne i fællesskab gennem indbetalinger til Industriens Uddannelses- og Samarbejdsfond, jf. § 26, stk. 2.

Bidraget til finansiering af vederlag til tillidsrepræsentanter opkræves af Industriens Pension Service på vegne af Industriens Udviklings- og Samarbejdsfond, hvorefter Industriens Pension Service udbetaler vederlaget direkte til tillidsrepræsentanterne.

§ 21. Afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

Se også Lokalaftale nr. 19 Tillidsrepræsentanter.

Stk. 1

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager.

Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at den pågældendes stilling forringes.

Stk. 2

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager til at opsig 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. 3

Tillidsrepræsentantens ansættelsesforhold kan ikke afbrydes i varselsperioden, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling, medmindre der lokalt er enighed herom.

Den fagretlige behandling bør fremmes mest muligt, således at afgørelsen foreligger inden opsigelsesperiodens udløb.

Stk. 3 gælder ikke i tilfælde af berettiget bortvisning.

Stk. 4

Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, skal arbejdsgiveren – ud over lønnen i opsigelsesperioden – betale en godtgørelse afhængig af sagens omstændigheder. Tillidsrepræsentanten kan ikke tillige kræve godtgørelse efter regler om urimelig afskedigelse.

Stk. 5

For:

1. arbejdsmiljørepræsentanter,
2. medlemmer af Europæiske Samarbejdsudvalg, ansat i Danmark og
3. medarbejderrepræsentanter i bestyrelser og suppleanter gælder samme procedure ved afskedigelse som den i stk. 2 og 3 nævnte, bortset fra stk. 8.

Stk. 6

Stk. 1 til 4 gælder ligeledes for medlemmer af HK, der er valgt som tillidsrepræsentanter eller er omfattet af stk. 5, på de virksomheder, hvor Industriens Funktionæroverenskomst ikke er sat i kraft.

Stk. 7

En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal medarbejdere, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet kommer under 5, medmindre parterne aftaler at opretholde stillingen.

Stk. 8

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.: Parterne er 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 funktionæren.

Bestemmelsen gælder for opsigelser, der finder sted efter den 1. maj 2017.

§ 22. Stedfortræder for tillidsrepræsentant

IFO § 22 gælder ikke i Post Danmark, se Lokalaftale nr. 19 Tillidsrepræsentanter.

§ 23. Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Se også Lokalaftale nr. 34 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

Lokalaftaler, kutyper, reglementer m.v. kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

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, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde, eventuelt organisationsmøde. Begæring om fagretlig behandling skal være den modstående part i hænde inden for den i stk. 2 angivne opsigelsesfrist, jf. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

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

Såfremt indgåelse eller opsigelse af lokalaftaler m.v. indebærer ændringer for medarbejdernes løn- eller arbejdsforhold, der i henhold til Funktionærlovens regler må anses for væsentlige, skal den enkelte medarbejders individuelle opsigelsesvarsel iagttages, medmindre anden aftale indgås.

Såfremt der i henhold til nærværende overenskomst er fastsat særlige varsler, viger retten til individuelle varsler for disse.

Stk. 7

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 9, 10, 11, 12 stk. 11+12, 16, 17, 18, 19, 20, 21 22, 25, 26, 27 og bilag 19, EU-direktiv om børn og unge. 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.

IFO stk. 7. sidste afsnit gælder ikke i Post Danmark.

§ 24. Regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter

Se også Lokalaftale nr. 34 Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Stk. 1 Lokalforhandling

IFO – Stk. 1 gælder ikke i Post Danmark.

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 § 23 vedrørende opsigelse af lokale aftaler, kutyper eller reglementer, skal begæringen om mæglingsmødets afholdelse være den modstående organisation i hænde inden for de i § 23 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. Mæglingsmødet skal afholdes hurtigst muligt og senest 15 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens modtagelse i den modstående organisation.

Tidsfristen kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Mæglingsbegæring i sager, der rejses i medfør af stk. 1, litra 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.

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 omberømmelse af den faglige voldgift.

- f. Ved mæglingsmødet genoptages forhandlingerne med bistand af organisationernes mæglingsrepræsentanter, der herefter ved direkte indbyrdes forhandlinger søger at tilvejebringe en løsning af uoverensstemmelsen.
- g. 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, kan en af organisationerne begære sagen afgjort ved en faglig voldgift.

Der henvises til overenskomstens bilag 11.

Der henvises endvidere 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 mødet 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 proceskrifterne, 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 lock-outvarsel, skal et begæret forhandlingsmøde afholdes.

Der udarbejdes referat af forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning af parterne.

Stk. 6 Organisationsudvalgsmøde

- a. Uoverensstemmelser af principiel karakter mellem organisationerne vedrørende forståelse af overenskomsten og dermed ligestillede aftaler kan direkte forhandles af et af organisationerne bemyndiget udvalg.

Organisationsudvalgsmøde kan begæres af en af 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.

Stk. 7 Afskedigelsessager

Med hensyn til behandlingen af afskedigelsessager henvises til § 14 og bilag 11 – Protokollat om fagretlig behandling af uoverensstemmelser - civilretlig behandling.

Stk. 8 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 (Opfølgingsmøder) – så vidt muligt på virksomheden.

Anm.

Ved organisationer forstås de organisationer, der har underskrevet Industriens Funktionæroverenskomst.

Stk. 9 Vikarer

Hvor en fagretlig sag om vikarbureauvikarer er indledt imod et vikarbureau, skal brugervirksomheden, som vikarerne har været udsendt til, på anmodning fra en af overenskomstparterne informere om, hvilke lokalaftaler og kutymmer virksomheden har meddelt vikarbureauet skal overholdes, for de arbejdsfunktioner vikarerne udfører på virksomheden. Bestemmelsen ændrer ikke på, at alene vikarbureauet er ansvarlig for, at overenskomsten er overholdt for vikarerne, jf. overenskomstens § 1, stk. 3.

§ 25. Kompetenceudvikling

Se også Lokalaftale nr. 21 Kompetenceudvikling.

Stk. 1

IFO – stk. 1 gælder ikke i post Danmark.

Stk. 2

Den enkelte medarbejder har dog ret til 2 ugers frihed om året - placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold - til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der efter stk. 10 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet.

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 elevtid 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 Industriens Overenskomst § 29, stk. 2, 3. afsnit under uddannelsen, idet der dog ved indgåelse af uddannelsesaftale under

Erhvervsuddannelsesloven betales løn efter afsnittet om voksne elever i § 3, stk. 7.

Stk. 5

Elever har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond. Støtten ydes til deltagelse i uddannelse i fritiden i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under Industriens Overenskomst. Eleven betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

Stk. 6

IFO – stk. 6 gælder ikke i Post Danmark.

Stk. 7

IFO – stk. 7 gælder ikke i Post Danmark.

Stk. 8

IFO – stk. 8 gælder ikke i Post Danmark.

Stk. 9

Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 14, stk. 4.

Stk. 10

a. Virksomheden betaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond.

De angivne beløb omregnes til en procentsats af den pensionsgivende lønsum. Det vil sige den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

b. Medarbejderen kan ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 25, stk. 2. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.

c. Ved arbejdsfordeling på Industriens Overenskomst efter bilag 2, kan virksomheden ved lokal enighed ansøge Industriens Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af § 25, stk. 1 og 4 efter reglerne i Organisationsaftaler om Industriens Kompetenceudviklingsfond, pkt. 9.

d. Virksomheder, som

- har uddannelsesudvalg og
- 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.

§ 26. Uddannelsesfonde

Stk. 1

IFO – stk. 1 gælder ikke i Post Danmark, se Lokalaftale nr. 22 Uddannelsesfonde.

Stk. 2

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

1. marts 2020 - 65 øre

1. juli 2023 - 75 øre

Stk. 3

Betalingsforpligtelsen gælder også, hvor der er indgået lokaloverenskomster og tiltrædelsesaftaler, der ligger inden for nærværende overenskomsts 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. Dvs. den lønandel, der skal beregnes pensionsbidrag af for de omfattede medarbejdere.

Anm.

Der henvises til Protokollat om uddannelsesfonde i Organisationsaftalerne.

§ 27. Samarbejde

Se også Lokalaftale om Samarbejdsaftalen DA/LO, samarbejdsudvalg i Post Danmark.

Til formidling af et godt samarbejde mellem virksomheden og medarbejderne bør der være sådanne kontakter, at der gives mulighed for gensidig orientering og information om virksomhedens og medarbejdernes situation. Denne orientering og information skal gives på så tidligt et tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Information er nødvendig for, at medarbejderne aktivt kan medvirke ved udformningen af deres egen arbejdssituation. Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet på en sådan måde, at den er klar og let forståelig. Såvel ledelse som medarbejdere er forpligtet til aktivt at deltage i den gensidige informationspligt.

§ 28. Overenskomstmæssige arbejdskonflikter

Se også Lokalaftale om Samarbejdsaftalen DA/LO, samarbejdsudvalg i Post Danmark.

Under overenskomstmæssige arbejdskonflikter mellem arbejdsgivere og timelønnede medarbejdere udfører medarbejdere omfattet af nærværende overenskomst det arbejde, som de under normale forhold udfører.

Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er medarbejderne dog pligtige at være behjælpelige med at redde disse værdier.

§ 29. Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2023 og er gældende, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst den 1. marts 2025.

**Lokalaftaler og protokollater i
Post Danmark vedr.
HK Post & Kommunikation**

Lokalaftale nr. 1 - Overenskomstens område (Dækningsområde)

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2010, 2012, 2014 og 2017.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Funktionæroverenskomst, § 1, stk. 1 og stk. 3, 2. afsnit og supplerer stk. 2 a og stk. 3, 1. afsnit.

Kommentar: Lokalaftalens dækningsområde er ikke aftalt begrænsende ift. de nævnte stk. i § 1. Pr. 1. marts 2012 implementeres § 1, stk. 2c i Industriens Funktionæroverenskomst i Post Danmark.

Industriens Funktionæroverenskomst og de i tilslutning hertil indgåede lokalaftaler omfatter løn- og arbejdsvilkår for:

1. Funktionærer m.fl.

- a) De i lokalaftale om lønbestemmelse for funktionærer nævnte medarbejdere
- b) Medarbejdergrupper, der herudover er enighed om mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation at henføre til denne lokalaftale

2. Overenskomstansatte på særlige vilkår

- a) De i lokalaftale om lønbestemmelse for overenskomstansatte på særlige vilkår nævnte tidligere tjenestemænd

3. Undtagelser

Undtaget fra Industriens Funktionæroverenskomst og de i tilslutning hertil indgåede lokalaftaler er:

- a) Medarbejdere, der er ansat i chef- og lederstillinger, bortset fra chefer og ledere i stillinger, der indtil 28. februar 2020 var omfattet af "Overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for Chefer og ledere". Sidstnævnte ansættes for funktionæransattes vedkommende på HK-overenskomstkontrakt, mens overenskomstansatte chefer og ledere på særlige vilkår følger Industriens Funktionæroverenskomst med lokalaftaler.
- b) Funktionærer, der varetager stillinger, som forudsætter en akademisk eller videregående uddannelse, der naturligt hører ind under en anden overenskomst, som Post Danmark indgår
- c) Medarbejdere, der ansættes på individuel kontrakt

Overenskomstkontrakt

Funktionærer med en årlig løn (basisløn inkl. funktions- og kvalifikationsløn) 1. marts 2020 på 650.000 kr. ansættes på standardkontraktbestemmelser (HK-overenskomstkontrakt), der er fastsat efter forhandling mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation. Kontraktgrænsen stiger 1. marts 2021 til 662.675 kr. og pr. 1. marts 2022 til 673.675 kr.

Lønnen for ansatte på HK-overenskomstkontrakten reguleres med de samme overenskomstmæssige generelle lønstigninger, som er gældende for funktionærer. Eventuelle individuelle lønstigninger ud over dette drøftes en gang årligt mellem den kontraktansatte og dennes chef.

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, tildeles i alt 10 fastholdelsesfridage med løn pr. år. I det år, hvor medarbejderen fylder 60 år tildeles dagene forholdsmæssigt i overensstemmelse med lokalaftale 30, punkt 2.2.

Kommentar: Fastholdelsesfridage indføres pr. 1. juni 2023 og for ansatte i målgruppen kan der i 2023 maksimalt planlægges med 6 dage.

Fastholdelsesfridagene administreres i overensstemmelse med bestemmelserne i lokalaftale 30, punkt 2.

Andre elementer end løn i overenskomstfornyelsen følger bestemmelserne i Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006 - Funktionærer (særaftale).

Hvis lønnen efter den årlige lønfastsættelse er mindre end den aktuelle årlige kontraktgrænse, overgår den ansatte til ansættelse efter overenskomsten på normale vilkår.

Ved overgang til ansættelse efter overenskomsten ændres pensionsordningen som hovedregel til Sampension KP-livsforsikring A/S.

Er man i forvejen forudlønnet pga. tidligere ansættelse som overenskomstansat på særlige vilkår, kan man forblive forudlønnet.

Kommentar:

Der er enighed om, at kontrakter indgået før 1. januar 2016 bibeholder hidtidige ansættelsesvilkår indtil ny vurdering ifm. ændring af ansættelsesforholdet.

Parterne er enige om, at funktionærer ansat på overenskomstkontrakt ud fra en samlet vurdering ikke stilles ringere end de vilkår, der er aftalt med HK Post & Kommunikation for overenskomstansatte.

En funktionær, der ved ansættelse på overenskomstkontrakt har en fratrædelsesgodtgørelse, der samlet er bedre end funktionærlovens bestemmelser, kan som en individuel bestemmelse fastholde fratrædelsesgodtgørelsen, såfremt der er enighed mellem chef og medarbejder om dette. Bestemmelsern om fratrædelsesgodtgørelsen indarbejdes som tillæg til kontrakten.

Kommentar:

Den lokale chef kan betinge indarbejdelse med et lønstop i op til to fulde overenskomstår (regnet fra den førstkommande 1. marts). Det skal fremgå af tillægget, såfremt dette er gældende.

4. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2023.

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 1. juli 2023

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 2 - Lønbestemmelser (Lønbestemmelser for funktionærer)

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for funktionærer til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007, 2010, 2012, 2014, 2017 og 2020.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Funktionæroverenskomst, § 3, stk. 1 – 6 og supplerer stk. 7.

§ 1. Lønssystemet

Lønssystemet for funktionærer består af en basisløn som fastsat i denne lokalaftale suppleret med funktions- og kvalifikationsløn samt engangsvederlag som aftales i de enkelte enheder i henhold til denne lokalaftale og den centrale lønaftale.

Lønssystemet kan endvidere suppleres med resultatløn på områder, hvor lokalaftalens parter indgår aftale om indførelse af resultatløn.

Det er parternes hensigt med lokalaftalen, at medarbejderens løn udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal løndannelse.

På baggrund af arbejdsopgaverne værdifastsættes den enkelte stilling i en basisløngruppe, eventuelt suppleret med kvalifikations- og/eller funktionsløn. Såfremt der tilknyttes funktionsløn til den enkelte stillingsprofil, skal der foretages en vurdering af omfanget og hyppigheden af de udførte opgaver/funktioner.

Aftaleparterne har i fællesskab udarbejdet en vejledning om lønssystemet.

Kommentar: Lønvejledningen findes på Sharepoint/HR/Løn/Lønvejledninger.

§ 2. Basisløn

Medarbejderne indplaceres i en af fem basisløngrupper. Basisløngruppe 2 består af flere basisløntrin. Basisløntrinene er 1-årige.

Basisløn	Løngruppe	1. marts 2023	1. juni 2023	1. marts 2024
1. løntrin - Hovedstad	2	271.612	275.985	281.643
1. løntrin - Øvrige land	2	271.612	275.985	281.643
2. løntrin – Hovedstad	2	285.119	289.710	295.649
2. løntrin - Øvrige land	2	280.618	285.136	290.982
Hovedstad	3	325.127	330.361	337.133
	4	351.370	357.027	364.346
Øvrige land	3	325.127	330.361	337.134
	4	351.370	357.027	364.346
	5, trin 1	364.492	370.360	377.952
	5, trin 2	400.941	407.396	415.748
	5, trin 3	437.390	444.432	453.543

Stk. 2. Medarbejderne henføres til den basisløngruppe, den ansøgte stilling er omfattet af, jf. stk. 4–7. Afhængig af medarbejderens forudgående erfaringer samt personlige kvalifikationer, kan indplacering efter aftale ske på et højere lønniveau end begyndelseslønnen for den pågældende stilling.

Kommentar: Lokalaftalens basisløngrupper omfatter stillinger med varierende indhold og krav til stillingsindehaveren. Basislønnen dækker som udgangspunkt de grundlæggende funktioner og kvalifikationskrav for en nyansat inden for den pågældende stillingskategori.

Stk. 3. Hovedstadsområdet omfatter kommunerne i region Hovedstaden (ekskl. Bornholm) samt Greve, Køge, Lejre, Roskilde og Solrød kommuner.

Stk. 4. Salgs- og kontorassistenter

Salgs- og kontorassistenter, som har gennemgået en relevant erhvervsuddannelse, aflønnes efter løngruppe 2.

Kommentar: Vurderingen af, om salgs- og kontorassistenter har gennemgået en relevant erhvervsuddannelse, foretages lokalt.

Stk. 4.2. Øvrige salgs- og kontorassistenter aflønnes efter løngruppe 2..

Stk. 4.3. Kontorelever uddannet i Post Danmark eller Post Danmarks datterselskaber, der ansættes som kontorassistent i umiddelbar forlængelse af uddannelsen, indplaceres på 2. løntrin i løngruppe 2.

Kommentar: Der ydes kvalifikationsløn (6.000 kr. årligt niv. 1.10.97) til de kontorelever og voksenuddannelseselever, som efter endt uddannelse ansættes i Post Danmark.

Stk. 4.4. For salgs- og kontorassistenter ansat før 1. april 1998 udgør basislønnen:

Basisløn	Løngruppe	1. marts 2023	1. juni 2023	1. marts 2024
1. løntrin	2	253.686	257.771	263.055
2. løntrin	2	257.332	261.475	266.835
3. løntrin	2	260.977	265.178	270.615

Kommentar: Salgsassistenter varetager betjening af postbetjeningsstedets kunder og de hertil knyttede driftsmæssige, praktiske, administrative og koordinerende opgaver.

Kontorassistenter varetager kundevedte og administrative opgaver med almindeligt forekommende kontorarbejde af rutinemæssig karakter, herunder lettere sagsbehandling, sekretær- og receptionsopgaver, journalisering, arkivering, regnskabsopgaver o.lign.. Endvidere opgaver i forbindelse med databaseadministration og administrative opgaver i forbindelse med ufrankerede svarforsendelser og portokontrol.

Ved ansættelse af kontorassistenter til udførelse af opgaver i forbindelse med databaseadministration, ufrankerede svarforsendelser, portokontrol o.lign. opgaver, der er tæt knyttet til driftsprocessen, er det forudsat, at kontorarbejde udgør den overvejende del af stillingens arbejdsindhold.

Stk. 5. Assisterter

Assisterter aflønnes efter løngruppe 3.

Kommentar: Assisterter varetager kvalificeret kontorarbejde, som foruden relevant erfaring eller specialviden forudsætter selvstændighed i arbejdet, fx regnskabs- og revisionsopgaver, personaleadministrative opgaver, selvstændig reklamationsbehandling, told- og speditjonsopgaver, kvalificerede opgaver i forbindelse med kvalitet, sikring og miljø o.lign..

For assisterter med følgende opgaver anvendes særlig stillingsbetegnelser:

- sekretæropgaver for niveau 2 chefer: sekretær

Korrespondenter med uddannelse fra handelshøjskolerne, som ikke er omfattet af lokalaf tale om dækningsområde, pkt. 3b, for hvem fremmedsprogligt arbejde udgør en overvejende del af den enkeltes arbejdstid, eller hvor uddannelsen er en nødvendig forudsætning for væsentlige arbejdsopgaver, ansættes som assistent.

Stk. 6. Postfuldmægtige

Postfuldmægtige aflønnes efter løngruppe 4.

Kommentar: Funktionærer varetager administrative opgaver af overordnet karakter, som forudsætter betydelig erfaring eller specialviden, inden for områderne planlægning og organisationsudvikling, personale, økonomi, budget, regnskab, BMI, kvalitet, sikring & miljø, told- og speditjonsopgaver, information, indkøb og kvalificerede sekretæropgaver for direktionen m.v..

Stk. 7. Løngruppe 5

Øvrige funktionærer som varetager kvalificeret, selvstændigt administrativt arbejde af overordnet, koordinerende, strategisk og/eller styringsmæssig karakter, herunder fx forretningsudvikling, controlling af selvstændige enheder, selvstændig kritisk og omfattende revision, aflønnes efter løngruppe 5. Ved nyansættelse i løngruppe 5 kan medarbejdere, som har opnået et for stillingen højt erfarings-/ kvalifikationsniveau aflønnes med en højere basisløn end minimum i det anførte basisløninterval for løngruppe 5, jf. § 2, stk. 1.

Kommentar: Som stillingsbetegnelse anvendes controller, produktchef, -konsulent, -koordinator, -revisor, -manager, eller -leder eventuelt sammensat med en beskrivende funktionsbetegnelse eller en stillingsbetegnelse, der er kendetegnende for en forudsat uddannelse, som fx speditør.

Stk. 8. Kontorelever, Trainees og Erhvervsakademielever

Lønforhold for kontorelever, trainees og erhvervsakademielever fremgår af bilag 1 til denne lokalaf tale

§ 3. Kvalifikations- og funktionsløn samt engangsvederlag

Som supplement til basislønnen aftales der lokalt funktionsløn for funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, som ikke umiddelbart er dækket af stillingens basisløn, jf. stk. 2. Tilsvarende kan der lokalt aftales kvalifikationsløn for kvalifikationer mv., jf. stk. 3.

Kommentar: Det vil som hovedregel være nødvendigt at bruge lokalaf talens lønsystem aktivt for at honorere erfaring og udvikling i kompetence og opgavevaretagelse.

Stk. 2. Funktionsløn er et tillæg for at varetage en særlig funktion eller arbejdsopgave – evt. i en midlertidig periode - som ikke umiddelbart er dækket af stillingens basisløn. Funktionslønnen følger arbejdsopgaven og indgår ikke i den personlige løn.

Stk. 3. Kvalifikationsløn er et individuelt tillæg til basislønnen på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer eller på grundlag af særlige funktioner, som er en integreret del af stillingsindholdet uden at være dækket af basislønnen.

Stk. 4. Kvalifikations- og funktionsløn aftales lokalt i form af tillæg i niveau 1. oktober 1997 med et årligt grundbeløb, der er deleligt med 100, dog således at der aldrig kan udmøntes mindre end yderligere 6.000 kr. årligt (niveau 1.10.97), svarende til 8.747,80 kr. niveau 1.3.2023, 8.888,64 kr. niveau 1.6.2023 og 9.070,86 kr. niveau 1.3.2022.

Stk. 5. Basislønnen kan ligeledes efter aftale mellem lokalaftalens parter suppleres med kvalifikationsløn baseret på særlige kvalifikationskrav, som er knyttet til en stillingsgruppe eller funktionsløn baseret på tværgående funktioner, der er knyttet til en stillingsgruppe.

Stk. 6. Allerede tildelte funktions- og kvalifikationstillæg bliver med virkning fra aftalens ikrafttræden en del af hhv. funktions- og kvalifikationslønnen, jf. stk. 2 og 3.

Kommentar: Udligningstillæg til salgsassistenter ansat før 1. april 1998 samt personlige tillæg til interne sælgere tildelt i forbindelse med indplacering i højere løngruppe i overenskomstperioden 2002 – 2005 bliver en del af kvalifikationslønnen.

Engangsvederlag

Stk. 7. Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag.

§ 4. Forhandlings- og aftalekompetence

Den lokale chef og tillidsrepræsentant er bemyndiget til at forhandle og indgå konkrete aftaler om værdifastsættelse, kvalifikations- og funktionsløn samt engangsvederlag til den enkelte medarbejder.

Kommentar: Forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er dog enige om, at den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne i forbindelse med de lokale forhandlinger kan lade sig bistå af repræsentanter fra den centrale organisation henholdsvis HK Post & Kommunikation. Ved disse forhandlinger kan antallet af ledelsesrepræsentanter ikke overstige antallet af tillidsrepræsentanter, med mindre der lokalt er enighed om dette.

Kommentar: Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, forhandles og aftales værdifastsættelser, kvalifikations- og funktionsløn samt engangsvederlag med HK Post & Kommunikation centralt.

Stk. 2. Enhedens chef og tillidsrepræsentant(er) aftaler den lokale forhandlingsstruktur og udpeger, hvem der bemyndiges til at indgå konkrete aftaler.

Ved enighed mellem lokalaftalens parter kan forhandlingsstrukturen omfatte flere enheder.

Stk. 3. Aftaler skal være skriftlige. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis der er enighed herom.

Stk. 4. Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs lønkontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

§ 5. Bortfald af tillæg

Såfremt forudsætningen for funktionslønnen er bortfaldet, opsiges funktionslønnen med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Ved bortfald eller opsigelse efter 5 år aftrappes funktionsløn, forudsat medarbejderen ellers ville lide lønnedgang, således

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

Stk. 3. Ved opsigelse af kvalifikationsløn, bevares tillægget som en personlig ordning, med mindre andet aftales.

Stk. 4. Ved ansøgt ansættelse i ny stilling bortfalder samtlige tillæg knyttet til den tidligere stilling.

§ 6. Centralt lønsystemudvalg

Der er nedsat et centralt lønsystemudvalg indenfor HK Post & Kommunikations forhandlingsområde.¹ Lønsystemudvalget mødes fast 1 gang årligt og derudover ved behov. Såfremt én af parterne begærer møde afholdt, skal mødet afholdes inden for en frist af 2 uger.

Stk. 2. Lønsystemudvalgets sammensætning:

- 1 ledelsesrepræsentant for Post Danmark
- 1 repræsentant for HK Post & Kommunikation

Sekretærfunktionen varetages af Post Danmark.

Stk. 3. Lønsystemudvalgets opgaver er at:

- Aftale kriterier for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn samt engangsvederlag
- Drøfte lønudviklingen, herunder lønniveau fordelt på m/k
- Aftale eventuelle ændringer af indholdet i lønftalen herunder bilag 1 Funktionsløn samt de enhedsspecifikke bilag.

Stk. 4. Det centrale lønsystemudvalg fastsætter selv sin forretningsorden.

¹ Såfremt parterne er enige, kan lønudvalgsspørgsmål fra det centrale lønudvalg under HK Chef og lederoverenskomsten (Bilag 3, stk. 7) behandles i det centrale lønsystemudvalg for HK Post & Kommunikation.

§ 7. Behandling af uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser vedrørende denne lokalaftale eller den centrale lønaftale behandles i overensstemmelse med lokalaftale om regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner kan herudover ikke bringes til faglig voldgift, jf. § 3, stk. 4 i Industriens Funktionæroverenskomst.

§ 8. Lønberegning

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen.

Stk. 2. Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen.

Stk. 2.2. Til timelønnede funktionærer ydes betaling for søgnehellidage svarende til lønnen ekskl. særlige ydelser for det antal timer, den pågældende skulle have udført, såfremt søgnehellidagen havde været en normal arbejdsdag.

Stk. 3. For medarbejdere med nedsat beskæftigelse beregnes månedslønnen forholdsmæssigt.

§ 9. Lønregulering

Basisløn og funktions- og kvalifikationsløn reguleres i henhold til den aftalte beregningsmodel i Post Danmark, jf. særaftale om lønregulering.

§ 10. Lønanvisning

Timeløn

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

Stk. 2. Lønnen kan omlægges til månedsvis lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsvis lønudbetaling, kan medarbejderen anmode om et acotobeløb, svarende til den netto løn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acotobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acotobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

Stk. 3. Udbetaling af løn sker fredag efter lønperiodens udløb.

Stk. 3.2. Når udbetalingsdagen falder på en helligdag, skal der så vidt muligt være en hverdag mellem lønudbetalingen og helligdagen. Er dette ikke muligt, kan der efter fremsat anmodning i det enkelte tilfælde udbetales et á conto beløb.

Månedsløn

Stk. 4. Lønudbetaling og indbetaling af pensionsbidrag finder sted bagud således at lønnen er til rådighed sidste bankdag i måneden.

Kommentar: Forudlønnede overenskomstkontraktansatte, der ansættes efter denne overenskomst, kan fortsat være forudlønnet, jf. Lokalaftale nr. 1 - Dækningsområde.

Stk. 5. Lønnen anvises til en lønkonto i et pengeinstitut.

Kommentar: Efter rentelovens § 3, stk. 1 betales rente fra forfaldsdag (den dag betaling skal ske), hvis forfaldsdagen er fastsat i forvejen. I andre tilfælde skal der betales rente, når der er gået 30 dage efter den dag, da der er blevet fremsat anmodning om betaling jf. rentelovens § 3, stk. 2.

Forfaldsdagen for den faste løn og pension er fastsat i forvejen, dvs. at der ved forsinket betaling skal betales rente fra dette tidspunkt. Ved udbetaling af andre ydelser fx overtidsbetaling, natpenge og lignende, anses forfaldsdagen for fastsat i forvejen, hvis der følges den praksis, at indberetning sker på bestemte tidspunkter, hvorefter beløbet kommer til udbetaling med den efterfølgende lønudbetaling. I andre tilfælde betales morente efter rentelovens § 3, stk. 2.

§ 11. Lønfor skrivning

Funktionærer er sikret adgang til lønfor skrivning efter samme regler som overenskomstansatte på særlige vilkår.

§ 12. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2023.

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 1. juli 2023

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Bilag 1 - Kontorelever, Trainee og Erhvervsakademielever

Bilaget supplerer Industriens Funktionæroverenskomst, § 3, stk. 7.

For udgifter forbundet med befordring henvises til bilag 6 i Industriens Funktionæroverenskomst, protokollat om befodringsgodtgørelse for elever.

Med virkning fra 1. maj 2014 gives elever adgang til at søge støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond til fritidsuddannelse, jf. IFO § 25 stk. 5.

§ 1. Kontorelever

Formkrav

Elever, som ansættes med henblik på at gennemgå en erhvervsuddannelse, er omfattet af den til enhver tid gældende lov om erhvervsuddannelser.

Stk. 2. Der oprettes ved ethvert ansættelsesforhold en skriftlig uddannelsesaftale i overensstemmelse med de for tiden fastsatte regler i henhold til lov om erhvervs-uddannelser.

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

Læretid mv.

Stk. 3. Uddannelsens læretid fremgår på de enkelte områder af bestemmelser i lov om erhvervsuddannelser og tilhørende uddannelsesbekendtgørelser.

Prøvetid

Stk. 4. Prøvetiden er 3 måneder. Skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, der forlænges tilsvarende.

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

Ophævelse

Stk. 5. I prøvetiden kan hver af parterne ophæve uddannelsesaftalen uden varsel og begrundelse.

Stk. 5.2. Hvis eleven er gravid, er hun imidlertid beskyttet af lov om ligebehandling af mænd og kvinder, hvorfor det påhviler Post Danmark at godtgøre, at ophævelsen ikke er begrundet i graviditeten.

Stk. 6. Efter prøvetiden kan uddannelsesaftalen kun ophæves ved gensidig aftale. Endvidere kan aftalen ophæves, hvis en af parterne i væsentlig grad misligholder sine

forpligtelser/aftaler, eller hvis en væsentlig forudsætning for aftaleindgåelsen viser sig at være urigtig eller senere brister. Udelukkes en elev fra skoleundervisning, bortfalder uddannelsesaftalen. Er parterne ikke enige om, at aftalen er misligholdt, foreligger en tvistighed.

Forlængelse

Stk. 7. Uddannelsestiden kan forlænges efter aftale, fx hvis lærlingen på grund af sygdom har været fraværende i mere end 10 pct. af den fastlagte uddannelsestid. Forlængelse med mere end fraværperioden kræver det faglige udvalgs godkendelse. Er der ikke enighed mellem lærling og Post Danmark om forlængelse, kan det faglige udvalg efter anmodning forlænge uddannelsestiden med et af udvalget fastsat tidsrum.

Løn og lønmæssige forudsætninger

Stk. 8. Lokalaftalens parter kan indgå aftale om højere løn end minimallønnen i Industriens Funktionæroverenskomst, § 3, stk. 7.

Elever i Post Danmark A/S reguleres med samme reguleringssats som aftalt for øvrige funktionærer. Aflønningen sker med følgende basisløn:

	1. marts 2023	1. juni 2023	1. marts 2024
1. år	153.032	155.496	158.684
Pr. måned	12.752,67	12.957,99	13.223,63
2. år	169.558	172.288	175.820
Pr. måned	14.129,82	14.357,31	14.651,63
3. år	186.452	189.454	193.338
Pr. måned	15.537,68	15.787,84	16.111,49
4. år	201.565	204.810	209.009
Pr. måned	16.797,08	17.067,51	17.417,40

Kommentar: For kontorelever med en elevtid under 4 år afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Stk. 9. Kontorelever, hvis praktikperiode forlænges af en årsag, der ikke kan tilregnes dem, aflønnes indtil udgangen af den måned, hvori uddannelsen afsluttes, jf. IFO § 3, stk. 7, 2. afsnit.

Stk. 10. Elever, herunder voksenerhvervsuddannelseselever, der er fyldt 25 år, aflønnes med følgende basisløn:

	1. marts 2023	1. juni 2023	1. marts 2024
Basisløn pr. år	242.751	246.659	251.716
Basisløn pr. måned	20.229	20.555	20.976

Ferie

Stk. 11. Kontorelever er omfattet af lokalaftalen om ferie med de tilføjelser, som følger af ferielovens § 9.

Det fremgår af lovens § 9, at elever i det første og andet hele ferieår efter uddannelsesaftalens ikrafttræden har ret til 25 dages ferie. Er ansættelsen sket inden 1. juli i et ferieår, har eleven også ret til 25 dages ferie i dette ferieår. Har eleven ikke optjent løn eller feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler institutionen eleven løn i de resterende dage.

Er ansættelsen sket 1. juli eller senere, har eleven - hvis institutionen holdes lukket under ferie i tiden 1. oktober til 1. maj - ret til højst 5 dages ferie i dette ferieår. Der kan ikke afvikles ferie i skoleperioderne.

Ansættes en kontorelev efter endt uddannelse i Post Danmark, ydes der ferie med løn.

Arbejdstid

Stk. 12. Kontorelevs arbejdstid er den normale ugentlige arbejdstid i henhold til lokalaf-tale om arbejdstid.

Den merrejsetid, der medgår i forbindelse med skoleophold eller undervisning på dag-handelsskole, skal indgå i tjenesteplanlægningen, så arbejdstiden afkortes tilsvarende.

Overarbejde

Stk. 13. Elever kan ikke deltage i overarbejde.

Forsikring

Stk. 14. Elever er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 6a indtil ele-ven opfylder betingelserne i lokalaf-tale nr. 7 - Pension.

Undervisning

Stk. 15. Hvor undervisning af kontorelever finder sted på handelsdagskole, ydes der for-nøden tjenestefrihed uden lønafkorting. Finder undervisningen sted på frilørdage, ydes tilsvarende tjenestefrihed på en anden af ugens dage. Såfremt det af Post Danmark kræ-ves, at kontorelever skal gennemgå specialkurser betaler Post Danmark de dermed for-bundne udgifter.

Tvistlighed

Stk. 16. Uoverensstemmelse mellem elev og praktiksted søges forligt ved forhandling under overenskomstparternes medvirken forinden indbringelse for det faglige udvalg/tvi-stighedsnævnet.

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

Uddannelsesbevis

Stk. 17. Når hele uddannelsen er gennemført, modtager kontoreleven et uddannelsesbevis. Beviset udstedes af den skole, hvor det sidste skoleophold finder sted.

§ 2. Trainee

Trainee, som ansættes med henblik på at gennemgå en uddannelse i Post Danmark inden for HK Post & Kommunikations dækningsområde, jf. Lokalaftale nr. 1.

Stk. 2. Trainee aflønnes med følgende basisløn og tildeles endvidere et pensionsgivende tillæg årligt på følgende beløb:

	1. marts 2023	1. juni 2023	1. marts 2024
Basisløn	260.977	265.178	270.615
Kvalifikationstillæg	10.060	10.222	10.431

§ 3. Erhvervsakademielever

Ved ansættelse af erhvervsakademielever gælder følgende særlige vilkår:

Stk. 2. Der udfærdiges uddannelsesaftale i henhold til gældende lov mv.

Stk. 3. Lokalaftalens parter kan indgå aftale om højere løn end minimallønnen i Industriens Funktionæroverenskomst, § 3, stk. 7.

Stk. 4. Lønnen udbetales månedsvis bagud for den del af uddannelsen, der udgør praktikperioden. Post Danmark og den studerende kan dog aftale, at den samlede løn for praktikperioden i Post Danmark inklusive overenskomstmæssige stigninger fordeles over hele uddannelsesperioden (praktik og teori) og kommer til udbetaling med samme beløb pr. måned uanset skoleophold.

Stk. 5. Ansættelsen ophører ved uddannelsestidens udløb uden yderligere opsigelse.

Lokalaftale nr. 3 – Lønbestemmelse (Lønbestemmelser for overenskomstansatte på særlige vilkår)

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007, 2010, 2012, 2014, 2017 og 2020.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Funktionæroverenskomst, § 3.

§ 1. Lønssystemet

Lønssystemet for overenskomstansatte på særlige vilkår består af en basisløn som fastsat i denne lokalaftale suppleret med funktions- og kvalifikationsløn samt engangsvederlag, som aftales i de enkelte enheder i henhold til denne lokalaftale og den centrale lønaftale.

Lønssystemet kan endvidere suppleres med resultatløn på områder, hvor lokalaftalens parter indgår aftale om indførelse af resultatløn.

Det er parternes hensigt med denne lokalaftale, at medarbejderens løn udvikles i takt med den enkeltes faglige udvikling. Det er således forudsat, at basislønningerne suppleres med en lokal løndannelse.

På baggrund af arbejdsopgaverne værdifastsættes den enkelte stilling i en basisløngruppe, eventuelt suppleret med kvalifikations- og/eller funktionsløn. Såfremt der tilknyttes funktionsløn til den enkelte stillingsprofil, skal der foretages en vurdering af omfanget og hyppigheden af de udførte opgaver/funktioner.

Aftaleparterne har i fællesskab udarbejdet en vejledning om lønssystemet.

Kommentar: Lønvejledningen findes på Sharepoint/HR/Løn/Lønvejledninger.

§ 2. Basisløn

Basislønnen er ved overgang til Ny Løn i overenskomstperioden 2002 – 2005 fastsat, så den svarer til lønnen i niveau 1. oktober 1997 på det skalatrin, som medarbejderen ville være indplaceret på ved forbliven i lønrammesystemet i henhold til de særlige vilkår, inkl. de heri aftalte løngarantibestemmelser, jf. bilag 24, og reguleret i henhold til § 14.

Kommentar: På baggrund af kommunalreformen og de deraf sammenlagte kommuner, er parterne enige om, at overenskomstansatte på særlige vilkår med virkning fra den 1. marts 2008 indplaceres i de efter kommunalreformen gældende stedtillægsområder.

Stk. 2. Medarbejdere, der ikke ved fastsættelse af basislønnen havde opnået slutløn i lønrammesystemet, sikres, at basislønnen forhøjes på de(t) tidspunkt(er), hvor der ville være sket anciennitetsoprykning(er) i lønrammesystemet.

Stk. 3. Medarbejdere, der før overgang til overenskomstansættelse var aflønnet efter lønramme 35 og derover blev ikke omfattet af Ny Løn i overenskomstperioden 2002 – 2005, men fortsætter med aflønning efter lønrammesystemet, jf. bilag 24 (under bilag 2), idet lønnen fastsættes og reguleres som beskrevet i stk. 1.

Stk. 4. Ved ansøgt ansættelse i anden stilling fastsættes basislønnen i henhold til Stk. 5. – Stk. 10.

Stk. 5. Salgs- og kontorassistenter

Ved ansøgt ansættelse som salgsassistent eller kontorassistent, udgør basislønnen i niveau 1. oktober 1997:

	Niv.1.10.97	1. marts 2023	1. juni 2023	1. marts 2024
stedtillægssats II	206.538	301.126	305.974	312.246
stedtillægssats III	210.484	306.879	311.819	318.212
stedtillægssats IV	213.216	310.862	315.867	322.342
stedtillægssats V	217.162	316.615	321.713	328.308
stedtillægssats VI	219.894	320.598	325.760	332.438

Kommentar: Salgsassisterer varetager salg til og betjening af postbetjeningsstedets kunder og de hertil knyttede driftsmæssige, praktiske, administrative og koordinerende opgaver.

Kontorassistenter varetager kundevedte og administrative opgaver med almindeligt forekommende kontorarbejde af rutinemæssig karakter, herunder lettere sagsbehandling, sekretær- og receptionsopgaver, journalisering, arkivering, regnskabsopgaver o.lign.. Endvidere opgaver i forbindelse med blad- og databaseadministration, kontantsamling, checkclearing og møntdepot, administrative opgaver i forbindelse med ufrankerede svarforsendelser og portokontrol.

Ved ansættelse af kontorassistenter til udførelse af opgaver i forbindelse med blad- og databaseadministration, told- og speditjonsopgaver, ufrankerede svarforsendelser, portokontrol o.lign. opgaver, der er tæt knyttet til driftsprocessen, er det forudsat, at kontorarbejde udgør den overvejende del af stillingens arbejdsindhold.

Stk. 6. Assisterer, postfuldmægtige m.fl.

Ved ansøgt ansættelse i anden stilling end salgs- eller kontorassistent fastsættes basislønnen i årligt grundbeløb (niveau 1. oktober 1997) således:

Basisløn	Løngruppe	niv. 1.10.97	1. marts 2023	1. juni 2023	1. marts 2024
Hovedstad	3	223.000	325.127	330.361	337.134
	4	241.000	251.370	357.027	364.346
Øvrige land	3	217.000	325.127	330.361	337.134
	4	235.000	351.370	357.027	364.346
	5	250.000	364.492	370.360	377.952
		275.000	400.941	407.396	415.748
		300.000	437.390	444.432	453.543

Kommentar: Lokalaftalens basisløngrupper omfatter stillinger med varierende indhold og krav til stillingsindehaveren. Basislønnen dækker som udgangspunkt de grundlæggende funktioner og kvalifikationskrav for en nyansat inden for den pågældende stillingskategori.

Stk. 6.2. Hovedstadsområdet omfatter kommunerne i region Hovedstaden (ekskl. Bornholm) samt Greve, Køge, Lejre, Roskilde og Solrød kommuner.

Stk. 7. Medarbejderne henføres til den basisløngruppe, den ansøgte stilling er omfattet af, jf. stk. 8 - 10, dog således at basislønnen for overenskomstansatte på særlige vilkår, der ansættes i stillinger, der forudsætter en IT-faglig uddannelse, fastsættes efter aftale mellem lokalaftalens parter.

Stk. 8. Assistent

Assistenters aflønnes efter løngruppe 3.

Kommentar: Assistenters varetager kvalificeret kontorarbejde, som foruden relevant erfaring eller specialviden forudsætter selvstændighed i arbejdet, fx regnskabs- og revisionsopgaver, personaleadministrative opgaver, selvstændig reklamationsbehandling, udgiverforretninger, told- og speditionsopgaver, kvalificerede opgaver i forbindelse med kvalitet, sikring og miljø o.lign..

For assistenter med følgende opgaver anvendes særlig stillingsbetegnelser:

- sekretæropgaver for niveau 2 chefer: sekretær

Stk. 9. Postfuldmægtige

Postfuldmægtige aflønnes efter løngruppe 4.

Kommentar: Postfuldmægtige varetager administrative opgaver af overordnet karakter, som forudsætter betydelig erfaring eller specialviden, inden for områderne planlægning og organisationsudvikling,

personale, økonomi, budget, regnskab, BMI, kvalitet, sikring & miljø, information indkøb og kvalificerede sekretæropgaver for direktionen m.v..

Stk. 10. Løngruppe 5

Øvrige overenskomstansatte på særlige vilkår som varetager kvalificeret, selvstændigt administrativt arbejde af overordnet, koordinerende, strategisk og/eller styringsmæssig karakter, herunder fx forretningsudvikling, controlling af selvstændige enheder, selvstændig kritisk og omfattende revision, aflønnes efter løngruppe 5. Ved nyansættelse i løngruppe 5 kan medarbejdere, som har opnået et for stillingen højt erfarings-/kvalifikationsniveau aflønnes med en højere basisløn end minimum i det anførte basisløninterval for løngruppe 5, jf. Stk. 6.

Kommentar: Som stillingsbetegnelse anvendes controller, produktchef, -konsulent, -koordinator, -revisor, -manager, eller -leder eventuelt sammensat med en beskrivende funktionsbetegnelse eller en stillingsbetegnelse, der er kendetegnende for en forudsat uddannelse, som fx speditør.

§ 3. Kvalifikations- og funktionsløn samt engangsvederlag

Som supplement til basislønnen aftales der lokalt funktionsløn for funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen, som ikke umiddelbart er dækket af stillingens basisløn, jf. stk. 2. Tilsvarende kan der lokalt aftales kvalifikationsløn for kvalifikationer mv., jf. stk. 3.

Kommentar: Det vil som hovedregel være nødvendigt at bruge lokalaftalens lønsystem aktivt for at honorere erfaring og udvikling i kompetence og opgavevaretagelse.

Stk. 2. Funktionsløn er et tillæg for at varetage en særlig funktion eller arbejdsopgave – evt. i en midlertidig periode - som ikke umiddelbart er dækket af stillingens basisløn. Funktionslønnen følger arbejdsopgaven og indgår ikke i den personlige løn.

Stk. 3. Kvalifikationsløn er et individuelt tillæg til basislønnen på grundlag af faglige og personlige kvalifikationer eller på grundlag af særlige funktioner, som er en integreret del af stillingsindholdet uden at være dækket af basislønnen.

Stk. 4. Kvalifikations- og funktionsløn aftales lokalt i form af tillæg i niveau 1. oktober 1997 med et årligt grundbeløb, der er deleligt med 100, dog således at der aldrig kan udmøntes mindre end yderligere 6.000 kr. årligt (niveau 1.10.97), svarende til 8.747,80 kr. niveau 1.3.2023, 8.888,64 kr. niveau 1.6.2023 og 9.070,86 kr. niveau 1.3.2024.

Kommentar: Lokalt aftalte tillæg kan aftales frit med henblik på oprunding til en størrelse, der vil medføre indplacering i højere skyggelønramme, når omstændighederne taler for det.

Stk. 5. Basislønnen kan ligeledes efter aftale mellem lokalaftalens parter suppleres med kvalifikationsløn baseret på særlige kvalifikationskrav, som er knyttet til en stillingsgruppe eller funktionsløn baseret på tværgående funktioner, der er knyttet til en stillingsgruppe.

Engangsvederlag

Stk. 6. Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag.

§ 4. Forhandlings- og aftalekompetence

Den lokale chef og tillidsrepræsentanten er bemyndiget til at forhandle og indgå konkrete aftaler om værdifastsættelser, kvalifikations- og funktionsløn samt engangsvederlag til den enkelte medarbejder.

Kommentar: Forhandlingerne skal finde sted og aftalerne indgås på parallelle niveauer. Parterne er dog enige om, at den lokale ledelse og tillidsrepræsentanterne i forbindelse med de lokale forhandlinger kan lade sig bistå af repræsentanter fra den centrale organisation henholdsvis HK Post & Kommunikation. Ved disse forhandlinger, kan antallet af ledelsesrepræsentanter ikke overstige antallet af tillidsrepræsentanter, med mindre der lokalt er enighed om dette.

Kommentar: Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, forhandles og aftales værdifastsættelser, kvalifikations- og funktionsløn samt engangsvederlag med HK Post & Kommunikation centralt.

Stk. 2. Enhedens chef og tillidsrepræsentant(er) aftaler den lokale forhandlingsstruktur og udpeger, hvem der bemyndiges til at indgå konkrete aftaler.

Ved enighed mellem lokalaftalens parter kan forhandlingsstrukturen omfatte flere enheder.

Stk. 3. Aftaler skal være skriftlige. Forslag til lønændringer kan fremsættes af begge parter. Forhandlinger skal finde sted mindst én gang om året, hvis en af parterne begærer det. Lønændringer kan i øvrigt aftales løbende, hvis der er enighed herom.

Stk. 4. For medarbejdere i lønramme 35 og derover aftales varige og midlertidige tillæg mellem Post Danmark og den enkelte medarbejder. Forhandlingsresultatet sendes til HK Post & Kommunikation, som har en frist på 7 dage til at gøre indsigelse, hvis de ikke kan tilslutte resultatet. I modsat fald står aftalen ved magt.

Stk. 4.2. Engangsvederlag til medarbejdere i lønramme 35 og derover aftales direkte mellem Post Danmark og den enkelte. Engangsvederlag kan gives som honorering af særlig indsats eller som resultatløn.

Stk. 5. Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs lønkontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

§ 5. Videreførte tillæg

For medarbejdere, hvis basisløn er fastsat i henhold til § 2, Stk. 1. samt de i § 2, Stk. 3. nævnte medarbejdere, videreføres følgende tillæg indtil ansøgt ansættelse i anden stilling:

1. Tillæg, som i henhold til aftale forud for 1. januar 2002 ydes for en rådighedsforpligtelse
2. Tillæg tildelt i henhold til tjenestemandslovens § 55 før 1. januar 2004. Tillægene omberegnes på samme måde og på samme tidspunkt som i lønrammesystemet
3. Tillæg svarende til oprykning til næste skalatrin, der er tildelt tidligere tjenestemænd, der ved overgangen til overenskomstansættelse på særlige vilkår var i lønramme 33 og derover
4. Varige tillæg, der er konverteret i henhold til protokollat af 13. februar 2003 om fremgangsmåden ved konvertering af tillæg, jf. lokalaftale om pension.

Stk. 2. Andre tillæg end de i stk. 1 nævnte bliver med virkning fra aftalens ikrafttræden en del af hhv. funktions- og kvalifikationslønnen, jf. § 3, Stk. 2. og Stk. 3.

Stk. 3. Funktionstillæg tildelt før 1. marts 2007 for funktioner, der er en integreret del af stillingsindholdet, og som indgår i fastsættelsen af den pensionsmæssige indplacering i skyggelønramme, bliver med virkning fra aftalens ikrafttræden en del af kvalifikationslønnen, jf. § 3, Stk. 3.

§ 6. Bortfald af tillæg

Såfremt forudsætningen for funktionslønnen er bortfaldet, opsiges funktionslønnen med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, jf. dog stk. 2.

Stk. 2. Ved bortfald eller opsigelse efter 5 år aftrappes funktionsløn, forudsat medarbejderen ellers ville lide lønnedgang, således

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

Stk. 3. Ved opsigelse af kvalifikationsløn, bevares tillægget som en personlig ordning, med mindre andet aftales.

Stk. 4. Ved ansøgt ansættelse i ny stilling bortfalder samtlige tillæg knyttet til den tidligere stilling.

§ 7. Lønforhold ved omflytning til anden stilling/andet arbejde

For tidligere tjenestemænd, der er overgået til overenskomstansættelse på særlige vilkår gælder principper svarende til tjenestemandslovens § 55 uændret.

Kommentar: Overenskomstansatte på særlige vilkår er ikke omfattet af tjenestemandsløven, men ifølge de særlige vilkår gælder principper svarende til tjenestemandsløvens § 55 uændret. Den enkelte medarbejders pligt til at overgå til hhv. andet arbejde (model 1) eller passende stilling (model 2) vil således ikke føre til forringelse af lønvilkår bortset fra tillæg (funktionsløntillæg eller andre arbejdsbestemte tillæg), som ikke er en del af den personlige løn. Dette kan ske i form af et udligningstillæg.

Princippet i tjenestemandsløvens § 55 er, at lønnen til nedrykkede medarbejdere – bortset fra anciennitetsbestemte ændringer - forbliver uændret, indtil løn- og pensionsvilkårene i den nye stilling (basisløn, funktions- og kvalifikationsløn og/eller skyggelønsindplacering) overstiger lønnen i den hidtidige stilling.

Hvis den lavere lønnede stilling er omfattet af en anden overenskomst, sker ansættelsen i henhold til denne med ret til hel eller delvis bevarelse af hidtidig løn, jf. afsnittet ovenfor.

Tilsvarende gælder nedrykning til lavere lønnet stilling af helbredsmæssige årsager (efter forelæggelse for helbredsnevnet) eller andre årsager, som ikke kan tilregnes den ansatte.

Når en medarbejder af utilregnelige årsager nedrykkes til en lavere lønnet stilling, skal det efter drøftelse med den berørte tillidsrepræsentant og med medarbejderen fastlægges, hvilke funktioner ud over selve stillingsindholdet, den pågældende forventes at udføre uden yderligere honorering i form af supplementspensionsgivende funktionsløn. Pålægges medarbejderen andre tillægsbærende funktioner, kan der efter omstændighederne i den konkrete situation aftales funktionsløn i overensstemmelse med kriterierne i lokalaftalen.

Medarbejderen kan som hidtil til enhver tid vælge at overgå til de løn- og pensionsvilkår, der er eller bliver fastsat for den pågældendes ansættelse i den nye stilling. Denne situation bliver kun aktuel, hvis det kommer på tale at forhøje medarbejderens løn ud over det hidtidige niveau i form af kvalifikationsløn. Det bør derfor i forbindelse med nedrykningen endvidere fastlægges, i hvilket omfang kvalifikationsløn, der i henhold til lokalaftalen kunne opnås i den ny stilling, der allerede er dækket af den hidtidige løn.

§ 8. Centralt lønsystemudvalg

Der er nedsat et centralt lønsystemudvalg indenfor HK Post & Kommunikations forhandlingsområde.² Lønsystemudvalget mødes fast 1 gang årligt og derudover ved behov. Såfremt én af parterne begærer møde afholdt, skal mødet afholdes inden for en frist af 2 uger.

Stk. 2. Lønsystemudvalgets sammensætning:

- 1 ledelsesrepræsentant for Post Danmark
- 1 repræsentant for HK Post & Kommunikation

Sekretærfunktionen varetages af Post Danmark.

Stk. 3. Lønsystemudvalgets opgaver er at:

- Aftale kriterier for tildeling af funktions- og kvalifikationsløn samt engangsvederlag
- Drøfte lønudviklingen, herunder lønniveau fordelt på m/k

² Såfremt parterne er enige, kan lønudvalgsspørgsmål fra det centrale lønudvalg under HK Chef og lederoverenskomsten (Bilag 3, stk. 7) behandles i det centrale lønsystemudvalg for HK Post & Kommunikation.

- Aftale eventuelle ændringer af indholdet i lønftalen herunder bilag 1 Funktionsløn samt de enhedsspecifikke bilag.

Stk. 4. Det centrale lønsystemudvalg fastsætter selv sin forretningsorden.

§ 9. Behandling af uoverensstemmelser

Uoverensstemmelser vedrørende denne lokalaftale eller den centrale lønftale behandles i overensstemmelse med lokalaftale om regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner kan herudover ikke bringes til faglig voldgift, jf. § 3, stk. 4 i Industriens Funktionæroverenskomst.

§ 10. Lønberegning

Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen.

Stk. 2. Timelønnen udgør 1/1924 af årslønnen.

Stk. 3. For medarbejdere med nedsat beskæftigelse beregnes månedslønnen forholdsmæssigt.

§ 11. Lønregulering

Basisløn og funktions- og kvalifikationsløn samt de i § 5 nævnte tillæg reguleres i henhold til den aftalte beregningsmodel i Post Danmark, jf. forhandlingsprotokollat af 29. september 2006.

§ 12. Lønudbetaling

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.

Kommentar: Efter rentelovens § 3, stk. 1 betales rente fra forfaldsdag (den dag betaling skal ske), hvis forfaldsdagen er fastsat i forvejen. I andre tilfælde skal der betales rente, når der er gået 30 dage efter den dag, da der er blevet fremsat anmodning om betaling jf. rentelovens § 3, stk. 2.

Forfaldsdagen for den faste løn og pension er fastsat i forvejen, dvs. at der ved forsinket betaling skal betales rente fra dette tidspunkt. Ved udbetaling af andre ydelser fx overtidsbetaling, natpenge og lignende, anses forfaldsdagen for fastsat i forvejen, hvis der følges den praksis, at indberetning sker på bestemte tidspunkter, hvorefter beløbet kommer til udbetaling med den efterfølgende lønudbetaling. I andre tilfælde betales morarente efter rentelovens § 3, stk. 2.

§ 13. Lønfor skrivning

Overenskomstansatte på særlige vilkår er tilsikret adgang til lønfor skrivning efter regler svarende til Tjenestemandsløvens § 57, jf. forhandlingsprotokollat af 29. september 2006.

§ 14. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaf tale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2023.

Stk. 2. Følgende bestemmelser er omfattet af protokollat nr. 2 (bilag 3-aftaler): § 7.

Stk. 3. Øvrige bestemmelser kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaf talen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jf. Industriens Funktionæroverenskomst § 23, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaf tale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaf talen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

København, den 1. juli 2023

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Uddrag af § 6 fra overenskomst 2005-2007 for overenskomstansatte på særlige vilkår:

Salgsassistenter og kontorassistenter

Stk. 2. Salgsassistenter og kontorassistenter, der ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår havde en lavere aflønning end lønramme 15, sikres senest den 1. april 2005 et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 15/skalatrin 24.

Dette sikres ved, at medarbejdere, der ikke inden dette tidspunkt har opnået en løn i det nye lønsystem svarende til statstjenestemændenes skalatrin 24 hhv. opnået en tilsvarende pensionsmæssig indplacering i skyggelønssystemet tildeles et tillæg/en tillægsforhøjelse hhv. oprykkes i skyggelønssystemet.

Stk. 2.2. Det ekstra skalatrin i forhold til den forventede lønudvikling sikres ved, at salgsassistenter og kontorassistenter, der ikke senest den 1. april 2007 har opnået en løn i det nye lønsystem svarende til statstjenestemændenes skalatrin 25 hhv. opnået en tilsvarende pensionsmæssig indplacering i skyggelønssystemet tildeles et tillæg/en tillægsforhøjelse hhv. oprykkes i skyggelønssystemet.

Stk. 2.3. Løngarantien jf. ovennævnte udmøntes ved at forhøje basislønnen på følgende datoer:

Skalatrinsindplacering pr. 1. april 2002	Forhøjes 1. april 2002 til	Forhøjes 1. april 2003 til	Forhøjes 1. april 2004 til	Forhøjes 1. april 2005 til	Forhøjes 1. april 2006 til	Forhøjes 1. marts 2007 til
18	20	21	22	24		25
19	20	21	22	24		25
20	21	22	23	24		25
21	22		23	24		25
22	23		24		25	

Salgskonsulenter

Stk. 3. Salgskonsulenter, der ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår var aflønnet efter lønramme 21, sikres senest den 1. april 2005 et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 24/skalatrin 36.

Dette sikres ved, at salgskonsulenter, der ikke inden dette tidspunkt har opnået en løn i det nye lønsystem svarende til statstjenestemændenes skalatrin 36 hhv. opnået en tilsvarende pensionsmæssig indplacering i skyggelønssystemet tildeles et tillæg/en tillægsforhøjelse hhv. oprykkes i skyggelønssystemet.

Stk. 3.2. Det ekstra skalatrin i forhold til den forventede lønudvikling sikres ved, at salgskonsulenter, der ikke senest den 1. april 2007 har opnået en løn i det nye lønsystem svarende til statstjenestemændenes skalatrin 37 hhv. opnået en tilsvarende pensionsmæssig indplacering i skyggelønssystemet tildeles et tillæg/en tillægsforhøjelse hhv. oprykkes i skyggelønssystemet.

Stk. 3.3. Løngarantien jf. ovennævnte udmøntes ved at forhøje basislønnen på følgende datoer:

Skalatrinsindplacering pr. 1. april 2002	Forhøjes 1. april 2002 til	Forhøjes 1. april 2003 til	Forhøjes 1. april 2004 til	Forhøjes 1. april 2005 til	Forhøjes 1. april 2007 til
27	30	32	34	36	37
29	30	32	34	36	37
31	32		34	36	37
33		34		36	37

Uddrag af § 6 fra overenskomst 2005-2007 for overenskomstansatte på særlige vilkår:

Medarbejdere aflønnet efter lønramme 35 og derover

Medarbejdere aflønnet efter lønramme 35 og derover er ikke omfattet af nyt lønsystem, men fortsætter med aflønning efter gammelt lønsystem. Der indbetales dog supplementspension af hidtidige tillæg, tillæg svarende til oprykning til næste skalatrin, der er tildelt ved overgang til overenskomstansættelse på særlige vilkår, samt ved tildeling af nye tillæg.

Lokalaftale nr. 2.1 og 3.1 - Flexibilitetstillæg

Post Danmark A/S og HK/Post & Kommunikation har indgået nærværende lokalaftale for funktionærer og overenskomstansatte på særlige vilkår.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionæroverenskomst, § 3.

§ 1.

Der ydes til alle funktionærer og 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.

Flexibilitetstillægget er et ikke pensionsgivende tillæg.

Udover ovenstående forhøjelser i overenskomstperioden, reguleres tillægget ikke.

§ 2.

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

§ 3. Ikrafttræden og opsigelse

Lokalaftalen træder i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret 1. marts 2012 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. Industriens Funktionæroverenskomst § 19 (nu § 23), 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 3. juli 2012

For Post Danmark

(Sign. Palle Juliussen)

Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

(Sign. Isa Rogild)

Afdelingsformand Isa Rogild

Lokalaftale nr. 4 - 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 søgneheligdag, 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)

Afdelingsformand Isa Rogild

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Jens Bendtsen)

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

Lokalaftale nr. 5 - Nedsat løn

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Funktionæroverenskomst § 6.

Bestemmelsen vil i Post Danmark være indeholdt i lokalaftalerne om Socialt Kapitel og Seniorordninger. Herudover kan der i særlige tilfælde træffes aftaler med HK Post & Kommunikation om nedsat løn.

Ikrafttræden og opsigelse

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

Aftalen er bindende for parterne indtil den i henhold til IFO § 23, stk. 2 opsiges skriftligt af en af parterne med 2 måneders varsel.

København, den 29. september
2017

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 6 - Medarbejdere med nedsat arbejdsevne (Socialt kapitel)

Post Danmark A/S og HK/Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionæroverenskomst § 7.

§ 1. Individuelle aftaler

Forudsætningen for fravigelser i henhold til IFO § 7 er, at der i enheden fastlægges principper for hvilket arbejdsindhold og arbejdsomfang, der kan varetages af personer på særlige vilkår.

Kommentarer:

Følgende elementer vedrørende det Sociale Kapitel behandles i Samarbejdsudvalgsregi:

1. løbende at undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet bl.a. via brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger
2. løbende at undersøge mulighederne for at etablere job på særlige vilkår, jf. aftalen om job på særlige vilkår
3. løbende at drøfte retningslinier for beskæftigelse af job med løntilskud, virksomhedspraktik og job på særlige vilkår.
4. løbende at drøfte, hvad der for job med løntilskud, virksomhedspraktik og job på særlige vilkår er særligt behov for i forhold til ordinære ansættelser mht. f. eks. oplæring, medarbejdersamtaler og efteruddannelse.
5. at fastlægge retningslinjer for udformning af job på særlige vilkår (arbejdsindhold, antal stillinger, der kan besættes på særlige vilkår mv.), hvis det besluttet 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 HK/Post & Kommunikation, Svend Aukens Plads 11, 2300 København S..

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 HK/Post & Kommunikation.

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.

§ 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.

§ 4. 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 Funktionæroverenskomst, dog tidligst til overenskomstudløb.

København, den 14. september
2007

For Post Danmark A/S

(Sign. Palle Juliussen)

Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

(Sign. Isa Rogild)

Afdelingsformand Isa Rogild

Lokalaftale nr. 7 - Pension (Pension, efterindtægt, gruppeliv og forsikringsordninger for funktionærer)

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for funktionærer til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007, 2010, 2012, 2014 og 2017.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Funktionæroverenskomst § 8 stk. 1, stk. 2.1, stk. 3, 3. afsnit, stk. 4.1 og sidste afsnit, stk. 6 pkt. b-f, samt § 4 stk. 8 for så vidt angår de funktionærer, der er omfattet af HK Post & Kommunikations område, jf. lokalaftale om dækningsområde.

Kommentar: med virkning fra 1. marts 2018 implementeres § 8, stk. 1.1d i Industriens Funktionæroverenskomst i Post Danmark.

§ 1. KP-Pension

Medarbejderne er omfattet af aftale af 29. februar 2008 mellem Post Danmark A/S og Kommunernes Pensionsforsikring A/S om pensionsordning for nuværende og fremtidige overenskomstansatte, som opnår pensionsret i henhold til denne lokalaftale.

Kommentar: Førtdspensionerede tjenestemænd og førtdspensionerede på særlige vilkår på 60 år og derover, uanset om disse er pensioneret fra Post Danmark eller anden offentlig myndighed, er ikke omfattet af pensionsordningen.

For overenskomstkontraktansatte, der overgår til ansættelse efter overenskomsten, ændres pensionsordningen som hovedregel til KP-Pension.

Stk. 2. Post Danmark indbetaler pensionsbidrag, for medarbejdere, der er omfattet af den obligatoriske pensionsordning i Sampension til Kommunernes Pensionsforsikring A/S, jf. bestemmelserne i Stk. 3. – Stk. 4.

Stk. 3. Hvis medarbejderen

- er fyldt 18 år og
- har mindst 2 måneders beskæftigelse i ansættelser omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, Industriens Overenskomst eller Overenskomst for Arbejdsledere og Specialister m.fl. med 3F
- har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit eller
- har mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, men opfylder lokalaftalens, henholdsvis pensionsordningens betingelser i øvrigt, og ansættelsen har varet i 6

måneder. I sådanne tilfælde indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen eller fra det senere tidspunkt, hvor øvrige betingelser er opfyldt

Stk. 4. Pensionsbidraget udgør 12,5 %. Post Danmark afholder den samlede udgift til pensionsbidraget. 1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for egetbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning om pensionsbidraget.

Stk. 5. Der betales pension af den A-skattepligtige lønindkomst. Flexibilitetstillægget er fortsat ikke pensionsgivende.

Kommentar: Med virkning pr. 1. maj 2014 indgår ferietillæg (særlig feriegodtgørelse) i beregningsgrundlaget for pensionsbidrag for funktionærer og ansatte på overenskomstkontrakt.

Stk. 6. Der indbetales pensionsbidrag af den del af deltidsbeskæftigedes arbejde, der ligger ud over medarbejderens nedsatte arbejdstidsnorm, men inden for fuldtidsnormen (kvotatimer).

Stk. 7. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra Post Danmark på grundlag af ansættelsen.

Se lokalaftale nr. 11 for øvrige forhold.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn. Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Stk. 9. Mulighed for seniorfridage: 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 Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniordage. Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag eller opspare ikke-afholdte feriefridage. Værdien af pensionsbidrag og feriefridage indsættes på Fritvalgs Lønkontoen og kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af seniorfridage.

Kommentar: Bestemmelsen i Stk. 9 har virkning for seniordage til afholdelse i ferieåret 2018-2019. Bindende aftale om seniordage indgås senest 1. april for det kommende ferieår.

§ 2. Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP)

Der indbetales ATP-bidrag efter sats A.

Stk. 2. Ovennævnte sats følger den til enhver tid gældende bekendtgørelse om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

§ 3. Efterindtægt

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

Stk. 2. Der tilkommer den efterlevende ægtefælle, samlever fra et ægteskabslignende samlivsforhold, som ved dødens indtræden havde bestået i 5 år, eller børn under 18 år, overfor hvem den pågældende havde forsørgerpligt, henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn, såfremt den pågældende har været beskæftiget i Post Danmark i henhold til denne lokalaftale i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Stk. 3. Bestemmelserne i Stk. 2. anvendes tilsvarende for funktionærer, hvis partnerskab er registreret i henhold til lovbekendtgørelse nr. 372 af 7. juni 1989 om registreret partnerskab med senere ændringer.

Stk. 4. I tilfælde af død efter tilskadekomst i Post Danmarks tjeneste anvendes den herfor til enhver tid gældende lov.

Stk. 5. Efterindtægten beregnes på baggrund af lønnen på tidspunktet for dødsfaldet.

§ 4. Gruppeliv

For månedslønnede medarbejdere, der ikke er optaget i pensionsordningen, jf. § 1, indbetaler Post Danmark bidrag til gruppelivsordning i Forenede Gruppeliv (aftalenr. 98402).

Kommentar: Forsikringssummen udgør 300.000 kr. Præmien til gruppelivsforsikringen udgør med virkning fra 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 måned efter, at forsikringssummen er forfalden til udbetaling.

Opmærksomheden henledes på, at medarbejdere, der er omfattet af KP-Pension ikke er omfattet af gruppelivsordningen, idet denne bortfalder ved indtræden i pensionsordningen. Årsagen hertil er, at der er indbygget en gruppelivsordning i pensionsordningen.

§ 5. Forsikringsforhold

Medarbejdere, der har været udsat for røveri, røveriforsøg, overfald og lignende, som har relation til ansættelsesforholdet, omfattes som supplement til den lovpligtige arbejdsskade-forsikring, jf. lov om arbejdsskade-forsikring, af en af Post Danmark tegnet ulykkesforsikring.

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

Kommentar: 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. 1209 af 18. november 2014 med senere ændringer om erstatning fra staten til ofre for forbrydelser.

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaf tale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2023.

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 overenskomststudløb.

København, den 1. juli 2023

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 8 - Pension (Pension, gruppeliv, forsikringsordninger og efterindtægt for overenskomstansatte på særlige vilkår)

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007, 2010, 2012, 2014 og 2017.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens funktionæroverenskomst § 8, samt § 4, stk. 8 i overenskomstperioden 2017-2020.

§ 1. Pension

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 haft 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.

Stk. 3. Medarbejderne indplaceres i pensionsmæssig henseende i en skyggelønramme, som svarer til det lønrammeforløb, stillingen ville være henført til ved forbliven i lønrammesystemet i henhold til de særlige vilkår og med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler, løngarantibestemmelserne samt tillæg ydet i henhold til Stk. 4. og Stk. 8.

Kommentar: Dette gælder også udligningstillæg, der er tildelt som en del af den personlige løn ved omflytning til anden stilling/andet arbejde.

Stk. 4. Kvalifikationsløn, herunder funktionstillæg tildelt i overenskomstperioden 2002 - 2005 for funktioner, der er en integreret del af stillingsindholdet, bliver pensionsgivende via skyggelønramme, jf. dog begrænsningen i Stk. 7. Skyggelønrammeindplaceringen fastsættes i henhold til bilag 2.

Stk. 5. Den anvendte fremgangsmåde i forbindelse med konvertering af hidtidige tillæg til tjenestemandspension ved overgang til Ny Løn i overenskomstperioden 2002 - 2005, fremgår af protokollat af 13. februar 2003 mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation, jf. Bilag 1.

Stk. 6. Skyggelønrammeindplacering for medarbejdere, som efter ansøgning er ansat i anden stilling og indplaceret i basisløngruppe, jf. lokalaftale om lønbestemmelse, fastsættes i henhold til Bilag 2 om fremgangsmåden i forbindelse med tillæg, der bliver pensionsgivende via skyggelønramme.

Stk. 7. Tidligere tjenestemænd under lønramme 35, der i forbindelse med overgang til Ny Løn i overenskomstperioden 2002 – 2005 eller efterfølgende er indplaceret i skyggelønramme 35 eller højere skyggelønramme, indplaceres dog ikke i højere skyggelønramme.

Stk. 8. Hidtidige ikke-pensionsgivende tillæg som blev konverteret til pensionsgivende tillæg i forbindelse med overgang til Ny Løn i overenskomstperioden 2002 – 2005, er nedskrevet med 7,5 %.

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

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

Øvrige bestemmelser

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

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

Supplementspension

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

- a) funktionsløn i henhold til lokalaftale om lønbestemmelse, § 3, stk. 2
- b) tillæg svarende til oprykning til næste skalatrin, der er tildelt tidligere tjenestemænd, der ved overgangen til overenskomstansættelse på særlige vilkår var i lønramme 33 og derover, jf. lokalaftale om lønbestemmelse, § 6, stk. 1, pkt. 3
- c) restbeløb vedrørende varige tillæg, der er konverteret i henhold til protokollat af 13. februar 2003, jf. lokalaftale om lønbestemmelse, § 6, stk. 1, pkt. 4 og bilag 1

- d) funktions- og kvalifikationstillæg, jf. lokalaftale om lønbestemmelse, § 6, stk. 2, der var supplementspensionsgivende før lokalaftalens ikrafttræden
- e) kvalifikationsløn aftalt efter 1. marts 2012 i henhold til protokollat om supplementspension af kvalifikationstillæg

Stk. 13. Til medarbejdere, der ved overgangen til overenskomstansættelse, var aflønnet efter lønramme 35 eller derover indbetales supplementspension af alle tillæg, herunder af tillæg, der på grund af begrænsningen i stk. 7, ikke anvendes til indplacering i højere skyggelønramme.

Stk. 14. Pensionsbidraget udgør 20 % af tillægget. Post Danmark afholder den samlede udgift til pensionsbidraget. 1/3 af det samlede pensionsbidrag anses for egetbidrag.

Stk. 15. Pensionsbidraget indbetales til en supplementspensionsordning i henhold til aftale mellem Sampension og HK Post & Kommunikation.

Stk. 16. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter det fyldte 65. år, er virksomheden forpligtet til at udrede et beløb svarende til virksomhedens pensionsbidrag, indtil medarbejderen fratræder. Det aftales mellem medarbejderen og virksomheden, om beløbet skal udbetales til medarbejderen som løn, eller om beløbet fortsat skal indbetales til pensionsordningen som pensionsbidrag (såfremt dette er muligt).

Kommentar: Stk. 16 finder anvendelse for medarbejdere, der fylder 65 år den 1. marts 2017 eller senere.

Stk. 17. Mulighed for seniorfridage: 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 Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniordage. Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag eller opspare ikke-afholdte feriefridage. Værdien af pensionsbidrag og feriefridage indsættes på Fritvalgs Lønkontoen og kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af seniorfridage.

Kommentar: Bestemmelsen i Stk. 17 har virkning for seniordage til afholdelse i ferieåret 2018-2019. Bindende aftale om seniordage indgås senest 1. april for det kommende ferieår.

Mulighed for konvertering af løbende bidrag til supplementspension til seniorfridage gælder *ikke* i overenskomstperioden 2017-2020.

Supplementspension af kvotatimer

Stk. 18. Der indbetales supplementspension for arbejde, der honoreres med kvotatimeløn (deltidsbeskæftigede). Pensionsbidraget udgør 20 %.

§ 2. Arbejdsmarkedets Tillægspension

Der indbetales ATP-bidrag efter sats A.

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

§ 3. Gruppeliv

Post Danmark indbetaler bidrag til gruppelivsordning i Forenede Gruppeliv (aftalenr. 98402).

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 måned efter, at forsikringssummen er forfalden til udbetaling.

§ 4. Forsikringsforhold

Medarbejdere, der har været udsat for røveri, røveriforsøg, overfald og lignende, som har relation til ansættelsesforholdet, omfattes som supplement til den lovpligtige arbejdsskade-forsikring, jf. lov om arbejdsskade-forsikring, af en af Post Danmark tegnet ulykkesfor-sikring.

Erstatningen udgør 1 mio. kr. ved død og 2 mio. kr. ved fuld invaliditet.

Kommentar: 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. 1209 af 18. november 2014 med senere ændringer om erstatning fra staten til ofre for forbrydelser.

§ 5. 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.

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

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

Stk. 2. Følgende bestemmelser er omfattet af protokollat nr. 2 (bilag 3-aftaler): § 1, stk. 2 - 5, 8, 10 og 11, § 5 samt bilag 1.

Stk. 3. Følgende bestemmelser kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom: § 1, stk. 3 - 7, 9 og 12 - 15, §§ 2 og 3 samt bilag 2. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af disse bestemmelser, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jf. IFO, § 23, 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.

Stk. 4. Følgende bestemmelse er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Funktionær-overenskomst, dog tidligst til overenskomststudløb: § 4.

København, den 29. september
2017

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Protokollat om fremgangsmåden ved konvertering af tillæg

Protokollat mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation om fremgangsmåden ved konvertering af tillæg til tjenestemandspension i henhold til bilag 6, § 3, stk. 4.1 – 4.2 i organisationsaftale pr. 1. april 2002

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 supplementspensionsordningen i Lån & Spar Bank A/S. Hvis pensionsbidraget af restsummen udgør mindre end 20 kr. pr. måned, udbetales beløbet til den ansatte.
5. Efter konvertering ydes et tillæg, der udgør 92,5 % af forskellen mellem pensionsgivende slutløn i den lønramme, den ansatte aflønnes efter og den pensionsgivende slutløn i den lønramme, den ansatte pensionsmæssigt indplaceres i (skyggelønrammen). Tillægget fastsættes som et årligt grundbeløb i niv. 1.10.97 og reguleres og udbetales efter gældende regler, ekskl. indbetaling af pensionsbidrag til supplementspension. De i pkt. 3 nævnte tillæg bortfalder.
6. Som skyggelønrammer anvendes ud over de for statens tjenestemænd anvendte lønrammer også de særlige lønrammer 19, 22, 27, 28, 31 og 32. Skalatrinforløbet i de særlige lønrammer fremgår af bilag 1.
7. Skalatrinet 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 pensionsforhold for tjenestemandsgupper på nye lønsystemer, jf. aftaleresultatets punkt 38.1 og det hertil knyttede bilag M.

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

København, den 13. februar 2003

Sign. Hans Erik Nielsen

For Post Danmark

Sign. Eigil Johannesen

For HK/Post & Kommunikation

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			

Fremgangsmåden i forbindelse med tillæg, der bliver pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet via skyggelønramme

1. Kvalifikationsløn, jf. lokalaftale om lønbestemmelse, § 3, stk. 3 og § 6, stk. 3, bliver pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet via skyggelønramme efter nedenstående retningslinjer.
2. Indplacering i højere skyggelønramme forudsætter, at den samlede tillægssum, jf. pkt. 1, mindst svarer til forhøjelsen af den pensionsgivende slutløn sammenlignet i niveau 1.10.97, 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 Løn³:

Situation ved overgang til Ny Løn	Udgangspunkt for ny skyggelønramme
Ansatte indplaceret i lønramme før overgang til Ny Løn, som <u>ikke</u> har konverteret tillæg	Den pensionsgivende slutløn i lønrammen ved overgangen til Ny Løn
Ansatte indplaceret i lønramme før overgang til Ny Løn, som <u>har</u> konverteret tillæg	Den pensionsgivende slutløn i den skyggelønramme, der blev fastsat i forbindelse med konverteringen

³ Med overgang til Ny Løn menes overgang til nyt lønsystem i overenskomstperioden 2002-2005. Basislønnen er således fastsat i henhold til lokalaftale/særbestemmelse om lønbestemmelser, § 2, stk. 1 og 2.

B: Ansatte, hvis basislønsindplacering er fastsat i henhold til lokalaf tale nr. 3, § 2, stk. 5 – 11.:

	Udgangspunkt for ny skyggelønramme	
Ansatte, som efter ansøgt ansættelse i anden stilling er indplaceret i en basisløngruppe, jf. § 2, stk. 5 -11 i lokalaf tale om lønbestemmelse	Den pensionsgivende slutløn i:	
	Salgs- og kontorassistenter	Lønramme 16
	Løngruppe 3	Lønramme SÆ19
	Løngruppe 4	Lønramme 22
	Løngruppe 5: Basiløn = 250.000 kr. 275.000 kr. 300.000 kr.	Lønramme 25 Lønramme SÆ28 Lønramme 32

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, kvalifikationslønnen tildeles/forhøjes.
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. 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 (slutskatrin 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. 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 supplementspensionsordningen i Lån & Spar Bank, jf. lokalaf talens § 1, stk. 13 – 17. Tillægget udgår herefter permanent af den samlede tillægssum i henhold til pkt. 3. Hvis den ansatte vælger fortsat at lade hele 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.

8. Indplacering i skyggelønramme 36 kan kun ske fra en skyggelønramme, der er lavere end 35.
9. Baggrunden for disse bestemmelser er, at der er enighed mellem CFU og Finansministeriet om, at tjenestemænd og øvrige medarbejdere med ret til tjenestemandspension i Post Danmark undtages fra den del af "Resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg 2002", der vedrører pensionsforhold for tjenestemandsgupper på nye lønsystemer, jf. aftaleresultatets punkt 38.1 og det hertil knyttede bilag M.

Skalatrinsforløb i de særlige lønrammer, jf. bilag 2 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
mellem
Post Danmark A/S og
HK/Post & Kommunikation
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 210.000 kr., der finansieres via OK2012-midlerne. Puljen skal dække 7,5 % af udgiften til supplementspension af ”hvilende” tillæg. Herudover afsættes en pulje på 350.000 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

(Sign. Palle Juliussen)

Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

(Sign. Isa Rogild)

Afdelingsformand Isa Rogild

Lokalaftale nr. 9 – Arbejdstid

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation til Industriens funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne i 2010, 2012, 2014, 2017 og 2023.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Funktionæroverenskomst § 9, § 10, stk. 3 samt § 11 undtaget stk. 6 og supplerer øvrige bestemmelser i § 10 samt § 12, II stk.11.

Generelt

§ 1. Arbejdstid mv.

Ved arbejdstid forstås tiden mellem mødetid på arbejdspladsen (det fastsatte mødested) og det tidspunkt, hvor medarbejderen atter kan forlade dette. Spisepausen medregnes ikke i arbejdstiden.

Den normale ugentlige arbejdstid fastlægges pr. uge, måned eller anden fastlagt planlægningsperiode på basis af en gennemsnitlig arbejdstid på indtil 37 timer pr. uge (160,33 timer månedligt og 1.924 timer årligt).

Stk. 2. Ved ansættelse på deltid nedsættes arbejdstiden forholdsmæssigt.

Stk. 3. For timelønnede beregnes arbejdstiden for hver lønperiode.

Stk. 4. Arbejdstiden kan ikke tilrettelægges som delt tjeneste.

§ 2. Rammeaftale om flekstidsordninger

Der er indgået rammeaftale mellem parterne om flekstidsordninger, jf. Bilag 1 til Lokalaftale nr. 9 - Arbejdstid.

§ 3. Arbejdets tilrettelæggelse

Den daglige arbejdstid tilrettelægges, så den udgør maksimum 9 timer uanset den ansattes beskæftigelsesgrad.

Arbejdet søges tilrettelagt som en 5-dages uge.

Kommentar: I det omfang at der ikke er tidsafhængige daglige opgaver er udgangspunktet, at medarbejderne er omfattet af flekstidsordning, hvor arbejdet er placeret i ugens første 5 dage.

Stk. 2. Arbejdet tilrettelægges med en spisepause for ansatte, som har en sammenhængende arbejdstid på mindst 6 timer (inkl. spisepausen).

Stk. 3. Der kan højst være 10 arbejdsdage mellem to fridøgn.

§ 4. Beregning af arbejdstiden

Arbejdstiden beregnes for et antal uger svarende til planlægningsperioden, dog mindst for 4 uger.

Arbejdstiden beregnes som den gennemsnitlige daglige arbejdstid gange periodens dage-antal med fradrag af fridage, samt eventuelle søgnehellidage i perioden, bortset fra søgnehellidage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Kommentar: Søgnehellidage er helligdage, der ikke falder på en søndag. Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er ikke helligdage.

Kommentar: Grundlovsdag den 5. juni, Juleaftensdag den 24. december, Nytårsaftensdag den 31. december og fredag efter Kr. Himmelfartsdag er hele fridage.

Stk. 2. For timelønnede beregnes arbejdstiden for hver lønperiode.

Til timelønnede ansatte ydes betaling for søgnehellidage med et beløb svarende til sædvanlig løn for det antal timer vedkommende skulle have været beskæftiget.

§ 5. Arbejdstidsopgørelsen

Den præsterede arbejdstid opgøres således:

1. På arbejdsdage medregnes tiden fra mødetidspunktet til det tidspunkt, hvor den ansatte kan forlade arbejdsstedet. Spisepausen medregnes ikke i arbejdstiden. Undtagelsesvis kan spisepausen medregnes, hvis den ansatte står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke må forlade arbejdsstedet.
2. Dage med fravær med løn medregnes med det antal timer, den ansatte skulle have arbejdet den pågældende dag. Hvis der ikke var fastsat noget tidetal den pågældende dag, medregnes for fuldtidsansatte 7,4 timer og for deltidsansatte med en forholdsmæssig del deraf.
3. Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser medregnes, dog højst med 13 timer pr. døgn.
4. Tilkalde med mindre end 24 timers varsel medregnes med mindst 3 timer. Det gælder dog ikke, hvis arbejdet ligger i umiddelbar tilknytning til det normale arbejde.

Kommentar:

Spisepausen skal have et restituerende formål og bør ikke placeres i umiddelbar nærhed af arbejdstidens begyndelse eller afslutning.

Arbejdsgiveren disponerer ikke over medarbejderen i den egenbetalte spisepause. Spisepausen har en varighed af maksimalt 30 minutter.

§ 6. Kursus

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

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

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

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

Kommentar: Såfremt der ikke lokalt kan opnås enighed i henhold til stk. 4, sker behandling i henhold til Lokalaftale mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation om uoverensstemmelser af faglig karakter.

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

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

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

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

Ud- og hjemrejse

Stk. 9. Såfremt en medarbejder pålægges at deltage i - herunder foretage ud- eller hjemrejse på tjenesterejsevilkår i forbindelse med - et kursus på en på forhånd fastlagt fridag, får medarbejderen en erstatningsfridag.

Kommentar: Erstatningsfridagen udgør en ny fridag, samt 50 % af kursus- og/eller rejsetiden.

Stk. 10. Hvis en medarbejder i forbindelse med kursusdeltagelse som ovenfor nævnt foretager ud- eller hjemrejse på almindelige tjenesterejsevilkår på dage, der ikke er fridage, og hvor der i øvrigt ikke afvikles kursusaktivitet, medregnes rejsetiden fra arbejdsstedet til kursusstedet i arbejdstidsopgørelsen.

Stk. 11. På kursusdage, hvor medarbejderen foretager ud- og hjemrejse på samme dag, opgøres kursustiden som beskrevet i stk. 2 og rejsetiden opgøres efter § 5 pkt. 3. Såfremt det samlede timetal herefter overstiger 7,4 timer, ydes der for de overskydende timer godtgørelse (frihed eller timeløn) for et tilsvarende antal timer.

Stk. 12. Arbejdstidsopgørelse efter ovennævnte regler finder alene direkte anvendelse for medarbejdere med en højeste arbejdstid. Tilsvarende principper vil imidlertid kunne lægges til grund i forbindelse med eventuelle merarbejdsopgørelse for medarbejdere uden højeste arbejdstid.

Kommentar: Ved rejsetid forstås merrejsetid, dvs. at den normale transporttid mellem bopæl og arbejdssted ikke kan medregnes. Ved døgn forstås arbejdsdøgnet, dvs. 24 timer regnet fra den pågældende arbejdsdags begyndelse – enten arbejdstidens eller rejsetidens begyndelse.

§ 7. Ansatte omfattet af bestemmelser om højeste arbejdstid

Overarbejde

Hvis den præsterede arbejdstid, for ansatte omfattet af bestemmelser om højeste arbejdstid, i opgørelsesperioden har oversteget arbejdstiden, jf. § 1, godtgøres de overskydende timer således:

Kommentar: Overskydende timer er timer, der ligger ud over de i flekstidsaftalen fastsatte rammer for over-/i underskud i opgørelsesperioden, samt timer der entydigt relaterer til beordret overarbejde.

1. Timer, der overstiger arbejdstiden ved fuldtidsbeskæftigelse godtgøres med afspadsering af samme varighed med tillæg af 50 pct. eller med timeløn med et tillæg på 50 pct.
2. Timer, der ikke overstiger arbejdstiden ved fuldtidsbeskæftigelse, godtgøres med afspadsering af samme varighed eller almindelig timeløn (kvota).

Kommentar: Satsene for overarbejdsbetaling beregnes med 1/1924 af den aktuelle basisløn og varig funktions- og kvalifikationsløn på udbetalingstidspunktet med tillæg af 50 %.

Jobløn

Stk. 2. Der kan ved lønfastsættelse for medarbejdere med et samlet lønniveau (basisløn og tillæg) på minimum løngruppe 5, trin 2 aftales et supplerende løntillæg med den enkelte medarbejder, således at lønnen også omfatter betaling for over- hhv. merarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejds- hhv. merarbejdsbetaling.

Joblønsaftalen er et tillæg til medarbejderens ansættelsesbrev og løntillægget reguleres i øvrigt som al anden løn.

Et sådant individuelt aftalt løntillæg kan af begge parter opsiges til bortfald med den pågældendes individuelle opsigelsesvarsel, med den virkning, at den pågældende igen omfattes af bestemmelserne om mer- og overarbejdsbetaling.

Sådanne aftaler om lønfastsættelsen indgås direkte mellem leder og medarbejder efter indhentet godkendelse i HR PostNord Danmark.

Løntillægget skal stå i forhold til overarbejdets omfang og kan behandles fagretligt i overensstemmelse med lokalaftale nr. 20.

Kommentar: Parterne er enige om at fravige IFO §11 Overarbejde, stk. 6 (jobløn/funktionsløn for elever), da elever i Post Danmark ikke kan deltage i overarbejde og derfor heller ikke kan indgå aftaler om jobløn.

Afspadsering

Stk. 3. Afspadsering skal gives senest 3 måneder efter opgørelsesperiodens udløb. Timer, der ikke er afspadseret, udbetales ved førstkomende lønudbetaling efter afspadseringsfristens udløb.

Stk. 4. Afspadseringstidspunktet skal varsles mindst 80 timer i forvejen.

Kommentar: De 80 timer regnes fra det tidspunkt, hvor den tjeneste, der afspadseres, skulle være påbegyndt (inkl. weekend).

Stk. 5. Den ansatte har ikke pligt til at påbegynde planlagt afspadsering, hvis den ansatte er syg når den planlagte afspadsering begynder.

Kommentar: Ansatte, der bliver syge i en planlagt afspadseringsperiode, fratrækkes i frihedskvoten for det antal timer der var planlagt til afvikling.

Omsorgsdage

Stk. 6. Den ansatte kan vælge at få tilgodehavende afspadsering, der ikke er afviklet inden afspadseringsfristens udløb, konverteret til omsorgsdage. Omsorgsdagene holdes efter reglerne i lokalaftale nr. 12, §§ 5-8. Der gælder dog ingen frist for afvikling af dagene.

Stk. 7. Opsparingen kan til enhver tid højst udgøre et antal timer svarende til 10 gange gennemsnitlig daglig arbejdstid.

Kommentar: Regnskabet over konverterede og afviklede omsorgsdage opgøres i timer.

Stk. 8. Konverterede ikke-afviklede omsorgsdage udbetales ved fratræden.

§ 8. Ansatte uden højeste arbejdstid

Følgende ansatte er ikke omfattet af bestemmelser om højeste arbejdstid:

1. Account managere og ansatte i løngruppe 5 samt overenskomstansatte på særlige vilkår med "lønrammebasisløn", der varetager tilsvarende stillinger

2. Øvrige ansatte, der selv har afgørende indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse og arbejdstidens placering, eller hvis normale arbejde i øvrigt ikke er kontrollabel

§ 9. Merarbejde

Til ansatte, der ikke er omfattet af bestemmelserne om højeste arbejdstid kan enhedens chef efter drøftelse med den ansatte yde merarbejdsbetaling i form af afspadsring eller betaling, hvis merarbejdet:

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

forudsat merarbejdet

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

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

Stk. 3. Som vejledende retningslinjer er fastsat, at godkendte merarbejdstimer kan godtgøres som:

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

I årslønnen, jf. pkt. b, indgår eventuelle faste tillæg fx funktion- og kvalifikationsløn.

Stk. 4. Merarbejdsbetalingen ydes på grundlag af en skriftlig indberetning fra den ansatte til enhedens chef om merarbejdets omfang og karakter.

Stk. 5. Indberetningen foretages, når merarbejdet er afsluttet eller, hvis merarbejdet strækker sig over længere tid, mindst hvert kvartal.

Stk. 6. Merarbejdsbetalingen fastsættes af enhedens chef efter drøftelse med den ansatte hurtigst muligt efter den ansattes indberetning af merarbejdets omfang.

Stk. 7. Merarbejdsbetaling ydes så vidt muligt i form af afspadsring, jf. § 7, stk. 3-5. Afspadsringens længde fastsættes under hensyntagen til merarbejdets omfang.

Hvis afspadsring ikke kan finde sted, godtgøres merarbejdet med betaling. Betalingens størrelse fastsættes under hensyntagen til merarbejdets omfang og den ansattes lønmæssige placering. Den ansatte kan vælge i stedet at få ikke-afviklet afspadsring konverteret til omsorgsdage, jf. § 7, stk. 6-8.

§ 10. Arbejdstidsbestemt løn

For beordret arbejde i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06 eller i weekender, på søgnehelligdage, grundlovsdag efter kl. 12 samt juleaftensdag efter kl. 14 ydes tillæg i henhold til natpengeaftalen.

Beordret arbejde i weekender, Grundlovs- og juleaftensdag eller på søgnehelligdage godtgøres med afspadsring der svarer til en ny fridag, for fuldtidsansatte 7,4 timer med et tillæg på 50 % af faktisk tid, eller mod kontant betaling.

Stk. 2. Såfremt beordret arbejde i weekender eller på søgnehelligdage godtgøres mod kontant betaling, betales minimum 6 timers overarbejdsbetaling.

Stk. 3. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 2, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen.

§ 11. Rådighedsvagt i hjemmet

Hvis der etableres fast rådighedsvagt i hjemmet, indgås lokal lokalaf tale om betaling pr. time eller pr. vagt. Betalingen fastsættes under hensyn til hyppigheden og belastningen af rådighedsvagten.

Stk. 2. Rådighedsvagt i hjemmet indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen.

Kommentar: Parterne er enige om, at såfremt nogle enheder i Post Danmark har behov for at etablere rådighedsvagter, kan der indgås lokale lokalaf taler om vilkårene, herunder honorering af medarbejderne. Lokalaf taler skal altid indsendes til HR PostNord Danmark.

§ 12. Fridage

Den ansatte har ret til gennemsnitlig 2 fridage pr. uge i turnus. Antallet af fridage forhøjes med antallet af eventuelle søgnehelligdage i perioden, bortset fra søgnehelligdage, der falder på ugedage, hvor den ansatte i forvejen altid har fri.

Kommentar: Såfremt en medarbejder i et kvartal ikke har haft 2 fridage om ugen, set som et gennemsnit, erstattes den eller de manglende fridag(e) snarest med en anden (andre) tilsvarende fridag(e) med tillæg af 50 % af daglig gennemsnitlig norm.

Stk. 2. En fridag skal være på mindst 40 timer. Hvis der indgår et helt kalenderdøgn, anses fridagene dog for givet, hvis den er på mindst 36 timer.

Stk. 3. Hvis der gives 2 fridage i sammenhæng, skal den samlede frihed være på mindst 64 timer. Hvis der indgår 2 hele kalenderdøgn, anses fridagene dog for givet, hvis den

samlede frihed er på mindst 56. timer. Hvis der gives mere end 2 fridage i sammenhæng, skal de øvrige fridage have en længde på mindst 24 timer.

Stk. 4. Fridagene tilrettelægges sådan, at den ansatte så ofte som muligt får 2 sammenhængende fridage pr. uge i tilslutning til en søndag.

Stk. 5. Mindst 30 fridage pr. år skal placeres på søn- eller helligdage. Hvis dette ikke er muligt af driftsmæssige hensyn, indgås lokal lokalaftale, om passende kompensation.

Kommentar: For medarbejdere, hvis tjeneste er fordelt på et færre antal arbejdsdage end for fuldtidsbeskæftigede, må det af arbejdsplanerne fremgå, hvilke dage der er ordinære fridage, samt hvilke dage, der er ikke-arbejdsdage (0-dage).

Det henstilles, at medarbejdere, hvis tjeneste er fordelt på et færre antal arbejdsdage end for fuldtidsbeskæftigede, så der udover ordinære ugentlige fridage indgår arbejdsfri dage (0-dage), kun undtagelsesvis tilkal-des på sådanne dage.

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

§ 13. Erstatning for inddragne fridage

Hvis en fastlagt fridag undtagelsesvis inddrages, godtgøres den med timer der svarer til daglig gennemsnitlig norm, samt 50 % af den præsterede tjeneste, eller mod kontant betaling. Den præsterede arbejdstid indgår i arbejdstidsopgørelsen.

Såfremt en inddraget fridag godtgøres mod kontant betaling, betales minimum 6 timers overarbejdsbetaling.

Stk. 2. Arbejdstid, der godtgøres efter stk. 2, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen.

Stk. 3. Afspadsring sker i henhold til bestemmelserne i § 8.

§ 14. Arbejdstidsbestemt løn

For hver fulde 37 timers arbejde, der udføres i tidsrummet fra kl. 17 til kl. 06, optjenes 3 timers afspadsring. I beregningen indgår tillige tjeneste der udføres i tiden kl. 14 – 17 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf halvdelen ligger efter kl. 17.

Kommentar: Afvikling af 14-06 timer kan ske både som hele dage og i timer.

Stk. 2. Regnskabet over optjent afspadsring opgøres 1 gang om året pr. 30. september.

Stk. 3. Hvis den optjente afspadsring ikke er afviklet senest 6 måneder efter opgørelsesperiodens udløb, kan den ansatte vælge at få afspadsringen konverteret til omsorgsdage, jf. § 8, stk. 6 eller at få timerne godtgjort med timeløn med tillæg af 50 pct.

Stk. 4. Afspadsring sker i henhold til bestemmelserne i § 7.

Stk. 5. Der ydes herudover tillæg efter lokalaftale om natpenge mv.

§ 15. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. juli 2023.

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 1. juli 2023

For Post Danmark A/S

For HK Post & Kommunikation

Hans Erik Lindkvist
Vice President
HR PostNord Danmark

Klubformand Eigil Johannesen

Rammeaftale mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation om flekstidsordninger - Ansatte med almindelig dagarbejdstid

Denne aftale omfatter ansatte med almindelig dagarbejdstid. Ved almindelig dagarbejdstid forstås ansatte, hvis arbejdstid normalt er placeret i tidsrummet kl. 06 til kl. 18 indenfor ugens 5 første dage.

Ansatte der i henhold til lokalaftale nr. 1 ansættes på overenskomstkontrakt, er ikke omfattet af denne aftale.

Der skal lokalt på enhedsniveau indgås aftale mellem ledelsen og de lokale tillidsrepræsentanter om flekstidsordning i henhold til denne aftale. Såfremt der ikke er en lokal tillidsrepræsentant, indgås aftalen med HK Post & Kommunikation.

Indholdet i den lokale aftale skal alene supplere denne aftales pkt. 3-6.

1. Generelt

Flekstidsordninger fraviger lokalaftalens arbejdstidsregler ved, at den højeste arbejdstid for den enkelte kalendermåned kan fraviges inden for nærmere aftalte grænser, således at de resterende/overskydende timer overføres til efterfølgende kalendermåned(er). Overskydende timer, der overføres i henhold til flekstidsordningen overføres til efterfølgende kalendermåned(er), udløser således ikke over- eller merarbejdsbetaling.

Andre fravigelser fra lokalaftale 9's bestemmelser om arbejdstid kan kun indgå i lokale flekstidsordninger, såfremt der indgås aftale herom mellem lokalaftalens parter.

2. Formål

Et af midlerne til at skabe en attraktiv og udfordrende arbejdsplads er fleksibel arbejdstid for medarbejderne i det omfang, det er praktisk, så medarbejderne inden for de lokalt aftalte rammer kan placere arbejdstiden efter individuelle ønsker og behov. Flekstidsordninger skal således primært bidrage til at udvikle og dokumentere virksomhedens personalepolitiske værdier, herunder hensyntagen til familie- og fritidsliv.

Flekstidsordninger er således ikke aftalt som erstatning for lokalaftalens arbejdstidsregler, herunder honorering af over- henholdsvis merarbejde.

Flekstidsordninger fratager ikke den lokale ledelse ansvaret for at fremme Total Involvement i Kvalitet alle steder (TIK as), herunder de 10 leveregler, Business Excellence og kvalitetsledelse, og således at der sikres en arbejdsmiljømæssig forsvarlig sammenhæng til opgavevaretagelsen i de selv bærende teams.

3. Lokale flekstidsordninger

Lokale flekstidsordninger skal tilrettelægges, så hensynet til kunder, møde- og samarbejdsvirksomhed samt eventuelle andre særlige arbejdsforhold tilgodeses.

Lokale aftaler om flekstidsordninger skal indeholde ikrafttrædelses- og opsigelsesbestemmelser om at aftalen af begge parter kan opsiges til ophør med 2 måneders varsel.

4. Fastlæggelse af fiks- og flekstiden

Fikstiden er det tidsrum, hvori alle fuldtidsansatte medarbejdere skal være til stede på arbejdspladsen. Fikstiden fastlægges ud fra tjenstlige hensyn.

Flekstiden er det tidsrum, hvori arbejdstiden kan vælges frit dag for dag. Flekstiden fastlægges såvel ud fra tjenstlige hensyn som ud fra medarbejdernes ønsker. Der skal være et passende forhold mellem fikstid og flekstid. For deltidbeskæftigede medarbejdere kan fastsættes særlig fiks- og flekstid.

5. Fastlæggelse af over-/underskud i forhold til normen

Der skal fastsættes retningslinjer for, hvor stort overskuddet hhv. underskuddet af flekstimer i forhold til normen må være. Overskuddet må ikke have en størrelse, som ikke gør det muligt at afvikle inden for opgørelsesperiodens udgang. Hvis overskuddet overstiger maksimum skal der træffes individuel aftale om frist for afvikling. Underskudstimer ud over de fastsatte retningslinjer skal som udgangspunkt trækkes i medarbejderens løn efter samme retningslinjer som tjenestefrihed mod betaling, idet der kan træffes individuel aftale om en frist for nedbringelse af underskuddet.

Nærmeste leder skal løbende følge op på og vurdere udviklingen i den enkelte medarbejders over-/underskud i forhold til normen.

Kommentar: Det anbefales af de centrale parter, at der decentralt indgås lokale flekstidsordninger hvor over-/underskuddet højst må være på 40 timer i opgørelsesperioden.

6. Afvikling af overskydende tid i fikstiden

Der fastsættes retningslinjer for afvikling af overskydende tid i form af hele fridage, eller i form af reduceret fikstid den enkelte arbejdsdag.

7. Opgørelsesperioden

Opgørelsesperioden for medarbejdere med højeste arbejdstid fastsættes til 1 kalendermånede.

Flekstidsordninger baseres på overførsel af over-/underskud til den følgende kalendermåned (akkumulering).

8. Registrering af arbejdstiden

Udgangspunktet for registreringen er lokalaftalens arbejdstidsbestemmelser med følgende præciseringer:

Dagens samlede arbejdstid ekskl. spisepause afrundes altid til nærmeste 5 minutter.

Kommentar: Post Danmark udfører ikke postomdeling den 24. december. Dette samt at Post Danmarks filialer holder lukket den 24. december, indebærer at samtlige medarbejdere, bortset fra enkelte medarbejdere med driftsovervågningsopgaver og/eller sikkerhedsmæssige opgaver, holder fri den 24. december.

Fredag efter Kr. Himmelfartsdag, den 26. maj, Grundlovsdag, den 5. juni, Juleaftensdag, den 24. december og Nytårsaftensdag, den 31. december er hele fridage.

Fravær som følge af sygdom eller ferie medregnes som arbejdstid med den gennemsnitlige arbejdstid pr. dag (7,40 timer for en fuldtidsansat).

Som hovedregel placeres lægebesøg uden for arbejdstiden. I de tilfælde, hvor dette ikke er muligt, må fraværet søges placeret til mindst mulig gene for Post Danmark.

I det omfang lægebesøg og tandlægebesøg på grund af et pludseligt opstået uopsætteligt behov finder sted i arbejdstiden, kan den del af arbejdstiden, der medgår hertil, medregnes.

Kommentar: Medarbejderen må dog til enhver tid kunne dokumentere, at det er nødvendigt at søge behandling i arbejdstiden, hvis Post Danmark kræver det. Eventuelle omkostninger til dokumentation dækkes af enheden

Hvis der er tale om almindeligt lægebesøg, som er aftalt på forhånd, og som reelt kan lægges uden for arbejdstiden (undersøgelser eller lign.) må medarbejderen selv betale.

Hvis konsultation af speciallæge, uden at der er tale om egentlig behandling, eller jordemoder nødvendigvis må finde sted i arbejdstiden, kan den del af arbejdstiden, der medgår hertil, medregnes i arbejdstiden. Ved speciallægebesøg forstås i denne forbindelse undersøgelse, der indgår som led i den pågældendes helbredelse.

Ved deltagelse i kurser beregnes arbejdstiden i overensstemmelse med lokalaftalens bestemmelser om arbejdstid m.v. i forbindelse med kursusdeltagelse.

Ved deltagelse i møder medregnes mødets faktiske varighed som arbejdstid. Møder under ophold uden for de(t) normale arbejdssted(er) medregnes dog med mindst 7,4 timer. Hvis ud- og eller hjemrejse i forbindelse med deltagelse i møder uden for de(t) normale arbejdssted(er) sker på en mødedag, og der således på samme dag forekommer såvel rejsetid som tid for deltagelse i møde, sker medregning af tid for mødedeltagelse dog med mødets faktiske varighed.

Rejsetid i forbindelse med tjenesterejser og kurser medregnes i arbejdstidsopgørelsen, dog højst med 13 timer pr. døgn.

9. Ulempeydelse

Der kan ikke beregnes ulempeydelse m.v. for arbejde, der udføres i flekstiden efter medarbejdernes eget valg.

10. Overarbejde/merarbejde

Medarbejdere med højeste arbejdstid

Der kan normalt kun ydes overarbejdsbetaling for beordret overarbejde, hvorved forstås overarbejde, der er pålagt medarbejdere med højeste arbejdstid. Afgrænsningen af det beordrede overarbejde i forhold til ordinær tjeneste og registreringen heraf fastsættes i givet fald før påbegyndelsen af det beordrede overarbejde efter drøftelse mellem den pågældende medarbejder og dennes nærmeste leder.

Såfremt der i sådanne tilfælde ydes overarbejdsbetaling, skal den registrerede overskydende flekstid nedskrives.

Kommentar: Såfremt en medarbejder med højeste arbejdstid har aftalt en længere afviklingsperiode end 1 måned med sin leder, og medarbejderen herefter får forlænget perioden af ledelsesmæssige årsager, skal der udbetales overarbejde efter gældende regler.

Medarbejdere uden højeste arbejdstid

Flekstidsordninger er ikke til hinder for, at der til medarbejdere uden højeste arbejdstid udbetales merarbejde i henhold til lokalaftalens bestemmelser.

Såfremt der i sådanne tilfælde ydes merarbejdsbetaling, skal den registrerede overskydende flekstid nedskrives.

11. Ikrafttræden og opsigelse

Aftalen trådte i kraft den 1. marts 2010 og erstattede aftale af 20. januar 2009. Aftalen er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2023.

Aftalen kan af begge parter opsiges til bortfald med 2 måneders varsel til udløbet af en måned.

Allerede eksisterende lokale flekstidsordninger skal være bragt i overensstemmelse med denne aftale senest 3 måneder efter ikrafttrædelsen.

København, den 1. juli 2023

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 9.1 - Natpengeaftalen

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation til Industriens funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2010, 2012, 2014 og 2017.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Aftalen omhandler bestemmelser for natpenge m.v.

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 2023	1. marts 2024
32,43	33,57

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

Til medarbejdere, der efter ordre eller ifølge godkendt placering af tjeneste, arbejder på lørdage efter kl. 14 og mandage kl. 00-04, ydes en særlig godtgørelse, der udgør følgende beløb:

1. marts 2023	1. marts 2024
58,90	60,96

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 samt ved tjeneste på søn- og helligdage kl. 00-24, juleaftensdag efter kl. 14 eller grundlovsdag efter kl. 12.

Stk. 3. Hvis medarbejderen arbejder 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. 4. Hvis medarbejderen arbejder 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 (arbejdstidsaftalen) nævnte hverdage efter visse helligdage.

Stk. 5. For rådighedstjeneste i hjemmet ydes ingen godtgørelse.

3. 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 2023	1. marts 2024
16,81	17,40

Kommentar: Godtgørelse i henhold til punkt 1: Natpenge, Punkt 2: Godtgørelse på lørdage, søn- og helligdage m.fl..og Punkt 3: Godtgørelse for indgreb i på forhånd fastlagte fridage ydes uafhængigt af hinanden.

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

På næste side 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.

Stk. 2. 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 afspadsring	-	-
Fastholdelsesfridage	-	-
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 (herunder FUL § 8)	+	-
Fratrædelsesgodtgørelse (FUL § 2 a)	+	-

Kommentar: Fra den 1. januar 2015 kan medarbejdere kompenseres med 85% af de fast påregnelige tillæg (natpenge m.fl.) under IKUF støttet uddannelse.

5. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2023.

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 tidligt til overenskomstudløb.

København, den 1. juli 2023

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 10 - Ferie

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2010, 2012, 2014 og 2017.

Lokalaftalen gælder kun for månedslønnede medarbejdere.

Timelønnede ikke-funktionærer er omfattet af ferieloven.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Funktionæroverenskomst § 12, I stk. 1, 5b, 5c 2. punktum, 6, 7 og 9, § 12, II stk.12.

1. Optjening af ferie

Der optjenes 2,08 feriedag pr. måned.

Stk. 1. Medarbejdere optjener ret til ferie med løn under fravær som følge af:

- a) tjenestefrihed uden løn i den første måned af tjenestefrihedsperioden.
- b) tjenestefrihedsperioder uden løn af højst 1 års varighed, hvor medarbejderen gennemgår en uddannelse i henhold til aftale mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation om uddannelse.
- c) militærtjeneste af højst 1 måneds varighed.

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

2. Løn, Særlig Feriegodtgørelse m.v.

Stk. 1. Den løn, der udbetales til medarbejdere, der holder ferie med løn, er den normale faste løn, inkl. tillæg samt fast påregnelige særlige ydelser. Der ydes ferie med løn for den periode, den pågældende har været ansat på månedsløn i optjeningsåret.

Stk. 2. I stedet for ferietillæg efter ferieloven har medarbejderen krav på særlig feriegodtgørelse, der beregnes som 1 pct. af:

- a) den skattepligtige indkomst for arbejde i optjeningsåret
- b) arbejdsmarkedsbidrag
- c) medarbejderens egetbidrag til ATP

med fradrag af:

- d) udbetalt særlig feriegodtgørelse
- e) merarbejdsbetaling til deltidsansatte, der har givet grundlag for udbetaling af feriegodtgørelse på 12½ pct.
- f) feriegodtgørelse som nævnt under e)

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

Stk. 4. Særlig feriegodtgørelse, der er udbetalt før optjeningsperioden, modregnes ved fratræden i den tilgodehavende løn.

Stk. 5. Til medarbejdere, der ved feriens afholdelse har en anden beskæftigelsesgrad end i optjeningsåret, ydes lønnen under ferie med samme brøkdel, som tjenesten i optjeningsåret gennemsnitligt har udgjort.

Stk. 6. Til deltidsansatte medarbejdere, der har udført tjeneste ud over den fastsatte beskæftigelsesgrad, uden at dette er blevet betalt som overarbejde, får udbetalt almindelig feriegodtgørelse på 12½ pct. af merarbejdsgodtgørelsen (kvotatimer).

3. FerieKonto

I Post Danmark benyttes FerieKonto i stedet for Feriekortordning.

4. Omlægning af ferie

Allerede påbegyndt ferie kan ikke afbrydes.

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

5. Tjenestefrihed uden løn

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

6. Sygdom i forbindelse med ferie

Stk. 1. Hvis en medarbejder er syg, når ferien begynder, har medarbejderen ikke pligt til at begynde ferien.

Stk. 2. Hvis en medarbejder bliver syg under afvikling af ferie, kan ferien – efter enhedens skøn – suspenderes helt eller delvis, når særlige omstændigheder taler herfor. Ved

afgørelsen af, om ferien skal suspenderes, skal der fx 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.

7. Afvikling af ferie i timer

I overensstemmelse med IFO § 12, stk. 3 kan det aftales, at ferie afholdes i timer.

8. Særlige feriedage

Stk. 1. Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener månedslønnede medarbejdere samt timelønnede funktionærer, der har ret til fuld løn under sygdom, 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 IFO § 12, stk. 6c, 6d og 6f med de fravigelser, der følger af stk. 3 - 8.

Stk. 3. Tidspunktet for afvikling af de særlige feriedage inden for den pågældende ferieafviklingsperiode 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. Enheden og medarbejderen kan aftale, at særlige feriedage, som ikke er afviklet ved ferieafviklingsperiodens udløb, kan overføres til afvikling i en senere ferieafviklingsperiode.

Stk. 6. Indgås der ikke aftale i henhold til stk. 5 godtgøres tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen ved ferieafviklingsperiodens udløb udløb, jf. stk. 8.

Stk. 7. Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til medarbejderen, jf. stk. 8.

Stk. 8. 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 den 1. marts 2014.

Kommentar: Der henvises til Vejledning i håndtering af ferie og særlige feriedage.

9. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 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 Funktionæroverenskomst, dog tidligst til overenskomstudløb.

København, den 1. juli 2020

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 11 - Frihed, herunder barns sygdom og hospitalsindlæggelse

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007, 2010, 2014 og 2017.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter § 12, stk. 13 samt stk. 15, og supplerer § 12, stk. 14 i Industriens Funktionæroverenskomst, for så vidt angår HK Post & Kommunikations dækningsområde.

§ 1. Force Majeure

Der henvises til Industriens Funktionæroverenskomst, Bilag 21, EU-direktiv om forældreorlov.

§ 2. Barns sygdom

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

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 om arbejdstid forudsættes i fornødent omfang anvendt ud over 1. sygedag, ligesom andet tilgodehavende frihed efter aftale med arbejdsstedet kan anvendes.

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

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

Timelønnede ikke-funktionærer er omfattet af IFO § 12.

Stk. 4. Medarbejdere og ansatte under uddannelse, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

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

Stk. 5. Lægebesøg i forbindelse med børns sygdom

Med virkning fra **1. maj 2020** gælder følgende:

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 besked herom så tidligt som muligt.

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

§ 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) med senere ændringer, 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. 5.2. For medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens pensionsordning indbetaler Post Danmark løbende det aftalte arbejdsgiver- og egetbidrag.

Stk. 5.3. For overenskomstansatte på særlige vilkår indbetaler Post Danmark i frihedsperioden løbende pensionsdækningsbidrag af den pensionsgivende løn til staten.

Stk. 6. Hvis en medarbejder på grund af frihed er forhindret i at afvikle ferie, kan spørgsmålet om eventuel udbetaling af feriepenge forelægges for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

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

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

Friheden medregnes ikke i lønancienniteten.

Der indbetales pensionsbidrag til funktionærer, der er omfattet af Industriens Funktionær-overenskomst samt Lokalaftale nr. 7 vedr. pension, som har tjenestefrihed uden løn til pasning af alvorligt syge børn (Servicelovens § 42). Pensionsbidraget udgør forskellen mellem det kommunale pensionsbidrag og 12,5 %.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Med virkning fra 1. april 2005 optjener overenskomstansatte på særlige vilkår fuld pensionsalder under fravær. Kommunalt bidrag til pensionsordning tilfalder ansættelsesmyndigheden.

§ 5. Frihed til pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom (Servicelovens § 118)

Medarbejdere, der efter Servicelovens § 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 Servicelovens § 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 Servicelovens § 120.

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

Stk. 3.2. For medarbejdere, der er omfattet af overenskomstens pensionsordning indbetaler Post Danmark løbende det aftalte arbejdsgiver- og egetbidrag.

Stk. 3.3. For overenskomstansatte på særlige vilkår indbetaler Post Danmark i frihedsperioden løbende pensionsdækningsbidrag af den pensionsgivende løn til staten.

Stk. 4. Hvis en medarbejder på grund af frihed er forhindret i at afvikle ferie, kan spørgsmål om eventuel udbetaling af feriepenge forelægges for Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering.

§ 7. Sorgorlov

Hver af forældrene har ret til sorgorlov i op til 26 uger, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år.

Stk. 2. Der ydes løn under fravær i henhold til stk. 1 i op til 26 uger, forudsat at Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion.

Stk. 3. Dør et adopteret barn dør inden det fyldte 18. år, gælder samme regler for adoptanter.

Stk. 4. Ved bortadoption inden den 32. uge efter fødslen, har moren ret til fravær i indtil 14 uger 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.

§ 8. Frihed til borgerligt ombud

8.1. 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.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

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

8.2. Ulønnede hverv

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

Stk. 2. Som ulønnet hverv regnes:

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

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

§ 9. Værnepligt

Medarbejderne er omfattet af funktionærlovens regler om militærtjeneste. Funktionærlovens § 6, stk. 2, om løn under genindkaldelse finder tilsvarende anvendelse.

Kommentar: I forbindelse med indkaldelse til Forsvarets Dag (tidligere Session) gives der frihed uden løn.

§ 10. Befalingsmænd

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

§ 11. Særlig anledning

Der gives frihed med løn i særlige tilfælde, fx:

- 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.

Kommentar: Medarbejdere, der vælger at fejre egen begivenhed i udlandet, har kun ret til 1 fridag, uanset at begivenheden er forbundet med rejse.

§ 12. Anden frihed / fravær

12.1. Fridage med løn

Medarbejdere har følgende fridage med løn:

- Fredagen efter Kr. Himmelfartsdag (gældende fra 2022)
- Grundlovsdag, den 5. juni
- Juleaftensdag, den 24. december
- Nytårsaftensdag, den 31. december.

Medarbejdere, der af driftsmæssige årsager skal arbejde den pågældende fridag får tildelt en anden fridag i samme måned.

12.2. Frihed uden løn på enkeltdage

Medarbejdere kan mod betaling (lønfradrag), når arbejdsforholdene tillader det, få helt eller delvis fri på enkeltdage jf. Lokalaftale om Beregning af løn for brudte måneder, men det er en forudsætning, at opsparet frihed først er afviklet.

12.3. Frihed uden løn af mindst 1 måneds varighed

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

Stk. 2. Overenskomstansatte på særlige vilkår har ret til ekstraordinær tjenestefrihed efter principperne i Tjenestemandslovens § 58. Frihedsperioden kan normalt ikke overstige 12 måneder.

Stk. 3. Ansøgning om frihed uden løn skal gives skriftligt til enheden med medarbejderens normale opsigelsesvarsel og indeholde oplysning om den ønskede frihedsperiodes længde.

Stk. 4. Frihed uden løn kan gives, når det ikke strider mod Post Danmarks interesser. Der gives skriftlig begrundelse for eventuelt afslag.

Stk. 5. Såfremt medarbejderen ikke genoptager arbejdet ved frihedsperiodens udløb, skal dette skriftligt meddeles til enheden med medarbejderens normale opsigelsesvarsel.

Stk. 6. Genoptagelse af arbejdet på samme arbejdssted og/eller arbejdsområde vil blive tilstræbt.

Stk. 7. Frihed uden løn medregnes ikke i løn-, beskæftigelses- og jubilæumsanciennitet, jf. dog Lokalaftale om anciennitet.

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

Vedr. stk. 5. 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.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

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

12.4. Frihed til nærmere afgrænsede formål

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

12.4.1. Formål

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

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

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

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

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

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

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

12.4.2. Lønanciennitet

Den tid, i hvilken en medarbejder har frihed uden løn til de i pkt. 11.3.1., Stk. 1 nævnte formål, medregnes i lønancienniteten.

Stk. 2. Frihed til de i pkt. 11.3.1, stk. 2, nævnte formål medregnes ikke i lønancienniteten.

12.4.3. Pensionsalder

For de i pkt. 11.3.1, Stk. 1 nævnte medarbejdere, der er overenskomstansatte på særlige vilkår, medregnes frihedsperioden kun i pensionsalderen såfremt der indbetales det til enhver tid gældende pensionsbidrag til Post Danmark. Pensionsbidraget udgør pt. 15 %.

Stk. 2. Frihed til de i pkt. 11.3.1, stk. 2, nævnte forhold medregnes ikke i pensionsalder for overenskomstansatte på særlige vilkår.

12.4.4. Genindtræden i tjenesten

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

Stk. 2. 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. 3. Genoptagelse af arbejdet på samme arbejdssted og/eller arbejdsområde vil blive tilstræbt.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

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

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

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

§ 13. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. juni 2023.

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

Stk. 3. Øvrige bestemmelser, jf. dog stk. 4, kan for så vidt angår overenskomstansatte på særlige vilkår kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af disse bestemmelser, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jf. IFO, § 23, 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.

Stk. 4. Bestemmelser for funktionærer samt timelønnede ikke-funktionærer samt § 11 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 1. juli 2023

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 12 – Barsel (Barsel, adoption og omsorgsdage for overenskomstansatte på særlige vilkår og funktionærer)

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for overenskomstansatte på særlige vilkår og funktionærer til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2010, 2012, 2014 og 2023.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

§ 1. Aftalens område

Mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation, 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).

Stk. 4. Kontraktansatte er ikke omfattet af aftalen, medmindre det konkret fremgår af kontrakten.

§ 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.

Stk. 5. 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 varslingsens afgivelse, med mindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder.

§ 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 forælderrollen, bl.a. i form af original fødselsattest.

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.

§ 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. Omsorgsdage i forbindelse med sygdom og andet lovligt forfald

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

§ 7. Omsorgsdage i forbindelse med fratræden og forflyttelse

Hvis en medarbejder overgår til anden ansættelse i Post Danmark, overføres ikke-afviklede omsorgsdage til det nye ansættelsesforhold.

Ikke-afviklede omsorgsdage udbetales i forbindelse med afsked.

§ 8. Løn under afvikling af omsorgsdage

En medarbejder har ret til løn, jf. § 20. Stk. 1, henholdsvis § 20. 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.

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 under ”fædreorlov”.

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

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

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

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

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

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

Stk. 3. Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 13 uger.

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

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

De 13 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 13 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 refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

For forældreorlov, som påbegyndes **1. juli 2020** eller senere, gælder følgende:
Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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 refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:

- a. Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselsorlov).

Til adoptanter udbetales løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

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

- b. Under samme betingelser som i pkt. a betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før fædreorlov).
- c. Under samme betingelser som i pkt. a betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter pkt. a, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

d. Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter pkt. a, b og c varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

§ 13. Udskydelse af orlov

En medarbejder har ret til at udskyde mindst 8 uger og højst 13 uger (pr. 1. juli: 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 sammen-hængende 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. Stk. 2. og 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. Faderens/den anden forælders/en adoptants ret til løn i henhold til § 13. forlænges dog ikke.

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

§ 16. Sorgorlov eller bortadoption

Hver af forældrene har ret til sorgorlov i op til 26 uger, hvis barnet er dødfødt eller dør inden det fyldte 18. år.

Stk. 2. Der ydes løn under fravær i henhold til stk. 1 i op til 26 uger, forudsat at Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion.

Stk. 3. Dør et adopteret barn dør inden det fyldte 18. år, gælder samme regler for adoptanter.

Stk. 4. Ved bortadoption inden den 32. uge efter fødslen, har moren ret til fravær i indtil 14 uger 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 fx 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. og § 13.

§ 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. - § 20. betragtes som sygdomsforfald.

Stk. 2. Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres, fx 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 med virkning fra den 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 Funktionæroverenskomst, dog tidligst til overenskomststudløb.

Kommentar: Der henvises til Vejledning i håndtering af barsel og adoption.

København, den 1. juli 2023

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 14 - Ansættelsesbeviser

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af overenskomstforhandlingerne 2014 og 2020.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionæroverenskomst § 13 og erstatter Industriens Funktionæroverenskomst, Bilag 24, Ansættelsesbevis.

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 funktionærer skal der desuden udfærdiges nyt ansættelsesbrev ved overgang fra time-løn til månedsløn.

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

- 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 udarbejdes tillæg til værende ansættelsesbrev ved tidsbestemt anvisning af andet arbejde/arbejdssted for en periode på under 6 måneder (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.

HK Post & Kommunikation, Svend Auken Plads 11, 2300 København S. , modtager skriftlig underretning om skete ansættelser, så vidt muligt inden den nyansatte tiltræder.

Endvidere modtages underretning ved ændring i ansættelsesbrev for allerede ansatte medarbejdere.

Kommentar: HK Post & Kommunikation modtager skriftlig underretning om skete ansættelser i forbindelse med overflytning fra 3F's overenskomst for overenskomstanstatte på særlige vilkår. Underretning skal så vidt muligt ske inden den ansatte tiltræder.

Den skriftlige underretning sker ved kopi af ansættelsesbrevet, som dog ikke må indeholde de 4 sidste cifre i personnummeret.

3. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og senest revideret 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 Funktionæroverenskomst, dog tidligst til overenskomstudløb.

København, den 1. juli 2020

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 15 - Afskedigelse (Opsigelsesprocedure for funktionærer)

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for funktionærer til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2014 og 2017.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Funktionæroverenskomst, § 14, stk. 2.

§ 1. Opsigelsesprocedure

Det påhviler Post Danmark at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Der gives samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til HK Post & Kommunikation

Stk. 2. Lokale forhandlinger i afskedigelsessager sker i henhold til lokalaftale om regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Stk. 3. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos Post Danmark i mere end 3 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til HK Post & Kommunikation.

Stk. 4. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for behandling ved en faglig voldgift.

Stk. 5. Med hensyn til de særlige regler ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til lokalaftale om tillidsrepræsentanter.

Kommentarer: Ved bortvisning gives meddelelse til HK Post & Kommunikation, såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget i Post Danmark i mere end 3 måneder.

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

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

Ved enhver opsigelse samt ved ændring af beskæftigelsesgrad i nedadgående retning skal der gives skriftlig meddelelse til HK Post & Kommunikation.

§ 2. Fratrædelsesbonus

Der er aftalt tre modeller for fratrædelsesbonus til funktionærer i forbindelse med personalereduktioner:

Model 1.

Forud for større overtalssituationer kan der tilbydes medarbejdere en bonus på 10.000 kr. for at fratræde efter egen opsigelse.

Model 2.

Medarbejdere der efter meddelt overtalighed vælger at opsiges eget ansættelsesforhold inden for opsigelsesperioden, tildeles et pensionsgivende engangsvederlag på 20.000 Kr.

Model 2 omfatter alene medarbejdere, der har et opsigelsesvarsel på minimum tre måneder på tidspunktet for meddelt overtalighed.

Kommentar til model 2:

Vederlaget gradueres efter beskæftigelsesgrad, således at de 20.000 kr. alene udmøntes til en fuldtidsansat.

Model 3.

Medarbejdere, der ikke fritstilles men arbejder under hele opsigelsesperioden, tildeles et pensionsgivende engangsvederlag på 40.000 kr.. Vederlaget gradueres i det omfang medarbejderen fritstilles i dele af opsigelsesperioden.

Model 3 omfatter alene medarbejdere, der har et opsigelsesvarsel på minimum tre måneder på tidspunktet for meddelt overtalighed.

Kommentar til model 3:

Vederlaget gradueres efter beskæftigelsesgrad, således at de 40.000 kr. alene udmøntes til en fuldtidsansat, som arbejder i hele perioden og har seks måneders opsigelse.

Det forudsættes, at medarbejderen passer arbejdet på tilfredsstillende vis i opsigelsesperioden. Ved afvigelser herfra, kan den lokale ledelse og lokale tillidsrepræsentant aftale, at bonussen ikke kommer til udbetaling. Ved lokal uenighed behandles dette centralt.

§ 3. Ferieafvikling i fritstillingsperiode

Hovedreglen er, at såfremt opsigelsesperioden strækker sig til 31. august, varsles hovedferien til afvikling i fritstillingsperioden.

I det omfang hovedferien ikke varsles til afvikling, varsles 2 ugers restferie.

§ 4. 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 Funktionæroverenskomst, dog tidligst til overenskomststudløb. Aftalen er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2020.

København, den 1. juli 2020

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 16 – Afskedigelse (Opsigelsesprocedure for overenskomstansatte på særlige vilkår)

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Særbestemmelsens/Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Særbestemmelsen/lokaftalen erstatter Industriens Funktionæroverenskomst § 14.

§ 1. Opsigelsesprocedure

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

Kommentar: Proceduren i forbindelse med uansøgt afskedigelse følger 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 ministeren for offentlig innovation om tjenestemandens krav på pension. Det samme gælder ved ansøgt afsked, når afskedsansøgningen skyldes helbredsmæssige årsager.”

Opmærksomheden henledes på at høring af centralorganisationen ikke længere finder sted, men at høring/udtalelse alene indhentes fra HK Post & Kommunikation og medarbejderen.

HK Post & Kommunikation underrettes skriftlig om alle uansøgte afskedigelser. Meddelelsen gives i form af kopi af opsigelsesbrevet, medmindre dette indeholder oplysninger, der er omfattet af tavshedspligten. Underretningen sendes til HK Post & Kommunikation, Svend Aukens Plads 11, 2300 København S. og ikke til den lokale tillidsrepræsentant.

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

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

Med samme frist gives HK Post & Kommunikation meddelelse om advarslen.

Kommentar: Såfremt overenskomstansatte, tidligere tjenestemænd er givet advarsel om bortvisning som følge af deltagelse i en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, arbejdsvægning eller tilsvarende situationer, gives der, under hensyn til disse ansattes særlige vilkår, HK Post & Kommunikation lejlighed til ved

et kortvarigt møde at orientere de ansatte om konsekvenserne ved fortsat deltagelse i en overenskomststridig arbejdsstandsning. Det kortvarige møde kan afholdes i tilknytning til normal arbejdstids begyndelse.

Stk. 3. Med hensyn til de særlige regler ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til lokalaf tale om tillidsrepræsentanter.

§ 2. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaf tale træder i kraft den 1. marts 2007. Aftalen er senest revideret med virkning fra 1. marts 2017.

Stk. 2. Følgende bestemmelse er omfattet af protokollat nr. 2 (bilag 3-aftaler): § 1, stk. 1.

Stk. 3. Følgende bestemmelser kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom: § 1, stk. 2 og stk. 3. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaf talem, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jfr. IFO § 19 (nu § 23), stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaf tale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalaf talem, fortsætter den uændret i enhver henseende.

København, den 29. september 2017

For Post Danmark A/S

Sign. Hans Erik Lindkvist

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

Sign. Eigil Johannesen

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 17 – Opsigelsesvarsler (Opsigelse for funktionærer)

Post Danmark A/S og HK/Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation for funktionærer til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2010.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

§ 1. Opsigelsesvarsler for funktionærer

For medarbejdere, der er funktionærer, henvises til Funktionærloven.⁴

§ 2. Opsigelsesvarsler for medarbejdere, der ikke er omfattet af Funktionærloven

For timelønnede ikke-funktionærer gælder følgende opsigelsesvarsler, med fratræden til en hvilken som helst dag:

Ansættelsestid	Fra Post Danmark	Fra medarbejderen
indtil 3 mdr.	0 dage	0 dage
efter 3 mdr.	1 mdr.	1 mdr.
efter 2 år	2 mdr.	
efter 3 år	3 mdr.	

Stk. 2. Det er forudsat, at medarbejderen har været ansat uafbrudt i Post Danmark i de anførte tidsrum.

Stk. 3. Efter 3 måneders uafbrudt beskæftigelse sker opsigelsen altid til udgangen af en måned.

Kommentar: Børnepasningsorlov medregnes ved opgørelse af opsigelsesvarslets længde.

Stk. 4. Opsigelse skal altid ske skriftligt.

⁴ Funktionærlovens opsigelsesvarsler (gælder for time- og månedslønnede funktionærer):

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

§ 3. Underretning om uansøgte afskedigelser

HK Post & Kommunikation modtager underretning om alle uansøgte afskedigelser.

Kommentar: HK/Post & Kommunikation underrettes skriftligt om alle uansøgte afskedigelser. Meddelelsen gives i form af kopi af opsigelsesbreve, medmindre dette indeholder oplysninger, der er omfattet af tavshedspligten.

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

Opmærksomheden henledes på, at underretning om alle uansøgte afskedigelser sendes til HK/Post & Kommunikation, Svend Aukens Plads 11, 2300 København S. og ikke til den lokale tillidsrepræsentant.

§ 4. 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 overenskomststudløb.

København, den 1. juli 2010

For Post Danmark A/S

Sign. Palle Juliussen

Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

Sign. Isa Rogild

Afdelingsformand Isa Rogild

Lokalaftale nr. 18 – Opsigelsesvarsler (Opsigelsesprocedure for overenskomstansatte på særlige vilkår)

Post Danmark A/S og HK/Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2010 og 2012.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Funktionæroverenskomst § 15 for så vidt angår HK/Post & Kommunikations dækningsområde.

§ 1. Opsigelse – overenskomstansatte på særlige vilkår

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 velvillige indstillet på at imødekomme dette.

Opsigelse på grund af sygdom

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

Opsigelse på grund af stillingsnedlæggelse (Rådighedsløn)

Stk. 5. 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

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 1. marts 2012.

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

Stk. 3. Følgende bestemmelser kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom: § 1, stk. 1-2. 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. IFO § 23, 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 3. juli 2012

For Post Danmark A/S

(Sign. Palle Juliussen)

Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunika-
tion

(Sign. Isa Rogild)

Afdelingsformand Isa Rogild

Lokalaftale nr. 19 - Tillidsrepræsentanter, herunder valg af tillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentantens opgaver, afskedigelse af tillidsrepræsentant m.v.

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2010, 2012 og 2014.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter § 16, stk. 1, første afsnit og stk. 8, § 17, § 18, stk. 1, § 19, stk. 3, stk. 5 og stk. 6 samt § 22 og supplerer § 16, stk. 6 og stk. 7, § 19, stk. 1, stk. 2 og stk. 4 samt § 21.

1. Valg af tillidsrepræsentanter

Der kan indenfor enheder, der er etableret som administrativt selvstændige enheder vælges 1 tillidsrepræsentant og 1 stedfortræder, når der er beskæftiget mere end 4 medarbejdere, som er omfattet af overenskomsten.

Stk. 2. Valgte tillidsrepræsentanter og stedfortrædere kan indbyrdes træffe aftale om deling af forhandlingskompetencen, såfremt området dækker en meget stor geografisk spredning. Eventuel fordeling meddeles enhedens chef på valgtidspunktet.

Stk. 3. Valget anmeldes af HK Post & Kommunikation skriftligt over for enhedens chef.

Enhedens chef er berettiget til over for HK Post & Kommunikation at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for den frist, der er angivet i Industriens Funktionæroverenskomst § 16, stk. 7.

Uoverensstemmelse om den pågældendes valgbarhed sker efter reglerne i § 24 samt lokalaftale nr. 20 i Post Danmark.

2. Valg af klubformand og klubnæstformand/-bestyrelse

Kommentar: Med virkning fra primo 2015 ændrer HK Post & Kommunikation organisation, således at der ikke længere kan vælges fællestillidsrepræsentanter. I stedet træder bestemmelserne om valg af klubformand i kraft, se nedenfor.

Der kan vælges en klubformand for den landsdækkende klub HK Post & Kommunikation.

Der kan vælges en klubnæstformand og en landsklubbestyrelse for den landsdækkende klub HK Post & Kommunikation blandt de valgte tillidsrepræsentanter.

Klubformanden har kompetence til at forhandle og indgå aftaler om løn- og ansættelsesvilkår (herunder overenskomster med lokalaftaler) indenfor Post Danmark A/S med eventuelle datterselskaber.

Kommentar: Det forudsættes, at aftale- og forhandlingskompetencen er delegeret fra HK til klubben. Klubformanden og klubnæstformanden kan begge forhandle generelle forhold vedr. løn- og ansættelsesvilkår i Post Danmark med eventuelle datterselskaber, men aftaler kan kun indgås med klubformanden.

De lokale tillidsrepræsentanternes aftale- og forhandlingsret fortsætter uændret vedr. forhold indenfor tillidsrepræsentantens område.

Kommentar: Klubformanden er omfattet af bestemmelserne i IFO § 20 vedrørende vederlag til tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover.

3. Valg af stedfortræder for tillidsrepræsentanter

Valg af stedfortrædere for tillidsrepræsentanter sker efter samme regler som for tillidsrepræsentanter med hensyn til valg, valgbarhed, anmeldelse af valg, indsigelse mod valget m.v.

Stk. 2 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 faglige kurser m.v. samt reglerne om beskyttelse mod afsked, forflyttelse og vilkår efter hvervets ophør.

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

4. Tillidsrepræsentantens opgaver

Tillidsrepræsentanten varetager de lokale forhandlingsopgaver, som fra HK Post & Kommunikation er delegeret til den pågældende på baggrund af aftaler mellem HK Post & Kommunikation og Post Danmark.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af medarbejdere, der ikke er midlertidigt ansat, samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af medarbejdere og andre foranstaltninger, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe.

Stk. 3. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation må forlade sit arbejde og ikke kan træffe forudgående aftale, skal den pågældende ved først givne lejlighed orientere nærmeste leder/chef om fraværet.

Stk. 4. 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 HK Post & Kommunikation om uddannelse.

Stk. 5. 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 HK Post & Kommunikation om tjenestefrihed til organisationsformål.

5. Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejdet

Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel enhedens arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes omfang. Ved tilrettelæggelse af tillidsrepræsentantens samlede opgaver tages hensyn til såvel enhedens arbejde som tillidsrepræsentantopgaverne.

Stk. 2. Efter nyvalg og genvalg drøfter enhedens chef og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige arbejdsopgaver 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.

6. 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 drøftelse 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 må anvende til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen. 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. Tillidsrepræsentanten skal ikke lønmæssigt og udviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte, og skal have samme mulighed for at få tillæg i henhold til lokalaftalen om lokale lønaftaler, som hvis tillidsrepræsentanten havde 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 tillidsrepræsentantarbejde, 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.

7. 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 enheden uden for sin normale arbejdstid, ydes transportgodtgørelse efter de for staten til enhver tid gældende regler og satser.

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

Kommentar: Transportgodtgørelse til klubformanden og/eller klubnæstformanden og eventuel klubbestyrelse, godtgøres af Post Danmark A/S efter gældende regler, når der er tale om møder, forhandlinger m.v., som Post Danmark indkalder til.

8. 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 (fx flytninger) tages hensyn til mulighederne for at anvise et fælleslokale.

Der anvises et lokale i Post Danmark A/S til klubformanden.

9. Afskedigelse af tillidsrepræsentanter

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

Stk. 2. Afsked/forflyttelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes sædvanlige afskedsvarsel, dog mindst 5 måneder. Hvis den pågældende på tidspunktet for afskedigelsen/forflyttelsen har fungeret som tillidsrepræsentant i en sammenhængende periode på mindst 5 år, skal der dog gives et varsel på mindst 6 måneder.

Stk. 3. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden ske med den pågældendes sædvanlige afskedsvarsel, dog mindst 35 dage. Dette gælder dog ikke for overenskomstansatte på særlige vilkår.

Stk. 4. For klubformanden gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

Stk. 5. For samarbejdsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter) og suppleanter for samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter) gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

10. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret den 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 Funktionæroverenskomst, dog tidligst til overenskomststudløb.

København, den 29. september
2017

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 20 - Behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter m.v.

Inden for rammerne af Industriens Funktionæroverenskomst § 20 har Post Danmark A/S og HK/Post & Kommunikation aftalt følgende for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter:

Lokalaftalen erstatter § 24, stk. 1. a.-e.

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 HK/Post & Kommunikation, 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 HK/Post & Kommunikation. Vedrører uenigheden fortolkning af overenskomsten, skal sagen altid videreføres til central forhandling.

Ledelsen af Post Danmark A/S og HK/Post & Kommunikation, kan dog i enighed vælge at videreføre sagen i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst § 24 stk. 2., uden forudgående central forhandling for så vidt angår funktionærområdet.

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 forhandlinger afholdt i henhold til § 1 eller § 2, stk. 1. kan sagen videreføres i henhold til Industriens Funktionær-overenskomst § 24, stk. 2.

Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret 1. marts 2012 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Funktionær-overenskomst, dog tidligst til overenskomststudløb.

København, den 3. juli 2012

For Post Danmark A/S

(Sign. Palle Juliussen)

Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

(Sign. Isa Rogild)

Afdelingsformand Isa Rogild

Frister ved uenighedssager, behandlingen i Post Danmark/Industrien

1.	Efter konstateret lokal uenighed (lokal 1) og udfærdigelse af uenighedsreferat rej- ses sagen til central (lokal 2) forhandling.	Frist 10 ar- bejdsdage
2.	Central forhandling skal gennemføres efter modtagelsen af begæringen	Frist 14 ar- bejdsdage
3.	Mæglingsbegæring	Frist 30 ar- bejdsdage
4.	Mæglingsmødet afholdes efter modtagelse af begæring	Frist 15 ar- bejdsdage
5.	Begæring om organisationsmøde	Frist 10 ar- bejdsdage
6.	Organisationsmøde/ forberedende møde til Afskedigelsesnævnet (AN) afholdes	Frist 15 ar- bejdsdage
7.	Begæring om faglig voldgift/ (AN)	Frist 10 ar- bejdsdage
8.	Retsmødet/AN afholdes	Snarest
9.	Klageskrift fremsendes faglig voldgift	20 arbejds- dage før retsmødet
10.	Svarskrift fremsendes faglig voldgift	10 arbejds- dage før retsmødet
11.	Klageskrift fremsendes til AN	7 hverdage efter forbe- redende Møde til AN
12.	Svarskrift fremsendes til AN	7 arbejds- dage efter modtagelse af klage- skrift

Lokalaftale nr. 21 - Kompetenceudvikling

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007, 2012 og 2014.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Funktionæroverenskomst, § 25, stk. 1, 6, 7, 8 og 9a samt Bilag 12, Protokollat om kompetenceudvikling.

Kompetenceudvikling i Post Danmark

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 fx 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 af lederen og medarbejderen i fællesskab en individuel udviklingsplan, hvor der er formuleret udviklingsmål for den enkelte medarbejder. Der følges op på udviklingsplanen imellem MUS.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, fx i forbindelse med barsel eller anden orlov. Formålet er at afdække, om der skal iværksættes nødvendig kompetenceudvikling som følge af, at der er sket en udvikling på arbejdspladsen og/eller i stillingen under fraværet.

For at fremme udviklingen i de selvberende team udarbejdes endvidere udviklingsplaner på teamniveau.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanerne gennemføres således, at rammerne og betingelserne for kompetenceudviklingen sikres.

Uddannelses- og kompetenceudvalgets rolle

Uddannelses- og kompetenceudvalget under HSU skal med udgangspunkt i en vurdering af Post Danmarks strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

- Fastlægge principper og retningslinjer 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
- Fastsætte måltal for gennemførelse af uddannelse under Aftalt Uddannelse
- Evaluere indsatsen en gang årligt i udvalget.

Uddannelses- og kompetenceudvalget administrerer midlerne fra Industriens Kompetenceudviklingsfond efter bestemmelserne i forhandlingsprotokollat nr. 32 "Organisationsaftale om Industriens Kompetenceudviklingsfond", punkt 5 vedr. "Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden". Udvalget fastlægger de overordnede rammer og prioriteringer for anvendelse af midlerne på kompetenceudviklingsfonden, som Post Danmark løbende opdaterer.

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

Tidspunktet for behandlingen i Uddannelses- og kompetenceudvalget og i samarbejdsudvalgene følger styringsprocessen i Post Danmark således, at der er mulighed for at foretage eventuelle budgetmæssige konsekvenser.

Ikrafttræden og opsigelse

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

Lokalaftalen kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jf. IFO § 23, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke opnås enighed om ændring eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

København, den 29. september 2017

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 22 – Uddannelsesfonde (Aftale om uddannelse)

Post Danmark A/S og HK/Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen erstatter Industriens Funktionæroverenskomst § 26 stk. 1.

Denne aftale omhandler tjenestefrihed med hel eller delvis løn til uddannelsesformål, herunder faglige kurser.

1. Betingelser

Stk. 1. 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.

2. Tjenestefrihed

Stk. 1. 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.

Stk. 2. Tjenestefrihed med fuld løn i henhold til denne aftale medregnes i pensionsalderen. Spørgsmålet om medregning i pensionsalderen af tjenestefrihed med delvis løn afgøres i det enkelte tilfælde.

3. Grundsynspunkter vedrørende uddannelseskurser

Stk. 1. Der sker med denne aftale ikke nogen ændring vedrørende deltagelse i blandede kurser, dvs. kurser, hvori der foruden rent organisationsmæssige spørgsmål indgår faglige emner.

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

4. Kurser, som kommer i betragtning.

Stk. 1. 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 afkorting i løn, selv om det drejer sig om kurser, hvis indhold tillige omfatter forhold af rent organisationsmæssig art.

5. Former for støtte

Tjenestefrihed

Stk. 1. Til deltagelse i kurser jf. Pkt. 4, stk. 2 vil der efter ansøgning kunne tilstås tjenestefrihed uden lønafkorting 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.

6. Forhold, som ikke omfattes af ovenstående retningslinier.

Stk. 1. Det bemærkes at ovenstående retningslinier ikke er til hinder for, at Post Danmark som hidtil kan beordre ansatte til at deltage i kurser af speciel karakter, der indgår som led i det normale tjenstlige arbejde. I sådanne tilfælde påhviler det Post Danmark at afholde samtlige udgifter, ligesom eventuelle rejser i den anledning foretages på almindelige tjenesterejsevilkår.

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

7. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret 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. IFO § 23, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaftale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke opnås enighed om ændring eller bortfald af lokalaftalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

København, den 3. juli 2012

For Post Danmark A/S

(Sign. Palle Juliussen)

Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

(Sign. Isa Rogild)

Afdelingsformand Isa Rogild

Lokalaftale nr. 24 - Overenskomstmæssige arbejdskonflikter

Post Danmark A/S og HK/Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionæroverenskomst, § 28.

Parterne er enige om at under overenskomstmæssige arbejdskonflikter mellem arbejdsgiver og arbejdstagere ansat på såvel timeløn som månedsløn i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst, udfører funktionærer og overenskomstansatte på særlige vilkår det arbejde, som de under normale forhold udfører.

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 Funktionæroverenskomst, dog tidligst til overenskomstudløb.

København, den 14. september 2007

For Post Danmark A/S

Sign. Palle Juliussen

Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

Sign. Isa Rogild

Afdelingsformand Isa Rogild

Lokalaftale nr. 26 - Ansættelse

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2017.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionæroverenskomst.

Ansættelse

Fællesbestemmelser

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

Stk. 2. Medarbejdere i Post Danmark må ikke tage beskæftigelse i konkurrerende postvirksomhed.

Stk. 3. Der kan mellem Post Danmark og en allerede ansat træffes aftale om overgang til deltidsansættelse, jf. dog stk. 13.

Stk. 4. Før der sker nyansættelse på deltid skal det undersøges, om de pågældende arbejdsfunktioner lige så hensigtsmæssigt kan udføres af allerede ansatte på deltid, der har de krævede kvalifikationer, og som ønsker at overgå til en højere beskæftigelsesgrad.

Stk. 5. Allerede ansatte har fortrinsret til supplerende beskæftigelse inden for dækningsområdet i henhold til lokalaftale om overenskomstens område.

Stk. 6. Tillidsrepræsentanten orienteres om påtænkte aftaler om deltidsansættelse.

Funktionærer

Stk. 7. Ansættelse kan tidligst ske ved det fyldte 18. år. Afvigelser herfra forudsætter enighed mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation.

Stk. 8. Ansættelse sker som hovedregel på fuld tid.

Stk. 9. Ansættelse sker som time- eller månedslønnet, jf. bestemmelserne i stk. 10 og stk. 11.

Stk. 10. Medarbejdere der ansættes til arbejde af ikke varig karakter samt medarbejdere med en gennemsnitlig beskæftigelse på under 104 timer pr. måned, aflønnes med timeløn.

Kommentar: Der er ved formuleringen om, at medarbejdere, der ansættes med en gennemsnitlig beskæftigelse på under 104 timer, ikke ændret ved gældende praksis, hvor medarbejdere, der en gang er ansat på månedsløn, bevarer ansættelsesformen selv om beskæftigelsesgraden ændres til under 104 timer pr. måned.

Såfremt der ansættes førtidspensionerede tjenestemænd og førtidspensionerede på særlige vilkår på 60 år og derover sker ansættelse på timeløn.

Stk. 11. Medarbejdere, der ansættes til varig beskæftigelse, hvilket vil sige af mere end 3 måneders varighed, ansættes på månedsløn, såfremt den gennemsnitlige beskæftigelse er på 60 timer eller derover pr. måned.

Kommentar: For personer ansat i ordninger i henhold til lov om aktiv beskæftigelsesindsats kap. 12 sker ansættelsen på timeløn.

Stk. 12. For medarbejdere, der ansættes på månedsløn fra 1. ansættelsesdag, betragtes de 3 første måneder som gensidig prøvetid.

Kommentar: Der er ingen prøvetid i forbindelse med genansættelse, medmindre fratrædelsen var begrundet i medarbejderens egne forhold.

Særligt vedrørende deltidsansatte medarbejdere

Stk. 13. Ledelsen skal løbende vurdere, hvorvidt beskæftigelsesgraden er i overensstemmelse med det faktiske og forventede behov. Ansættelsesbrevene herunder beskæftigelsesgraden skal vurderes mindst 2 gange årligt med den lokale tillidsrepræsentant. Tidspunktet herfor fastsættes lokalt. Såfremt ansættelsesbrevet ikke er i overensstemmelse med den faktiske beskæftigelse, udfærdiges et nyt ansættelsesbrev, såfremt særlige forhold ikke gør sig gældende.

Såfremt en deltidsansat medarbejder er beskæftiget ud over gældende ansættelsesbrev, og der ikke udfærdiges nyt ansættelsesbrev efter 1. vurdering, skal nyt ansættelsesbrev udfærdiges, såfremt der ved førstkommende vurdering fortsat er en afvigelse.

Oplysningerne skal gives hurtigst muligt og senest en måned efter den dato, hvor ændringerne er trådt i kraft.

Kommentar: Deltidsmedarbejdere kan tilbydes frigørelsesattest, såfremt det dermed forkortede opsigelsesvarsel ikke forventes at give problemer for Post Danmarks drift.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Stk. 14. Ansættelse på særlige vilkår kræver, at medarbejderen i forvejen er overenskomstansat på særlige vilkår.

Stk. 15. Medarbejdere ansat på særlige vilkår aflønnes med månedsløn.

Stk. 16. Retten til ændring i beskæftigelsesgraden sker jf. principperne i Tjenestemandsløven, §§ 12 og 58, så ændring kun kan ske efter medarbejderens samtykke.

Stk. 17. Medarbejdere ansat i henhold til Model 1 har en stillingsbetegnelse i overensstemmelse med arbejdsindholdet i den stilling, der varetages, jf. lokalaftale om lønbestemmelse for overenskomstansatte på særlige vilkår.

Stk. 18. Medarbejdere ansat efter Model 2 fik i forbindelse med overgang til Ny Løn en ny stillingsbetegnelse i henhold til Bilag 1 til lokalaftalen, således at "passende stilling" i henhold til de uopsigelige individuelle rettigheder ikke har ændret karakter i forhold til det senest modtagne ansættelsesbrev forud for overgang til Ny Løn eller senere ansættelsesbrev i forbindelse med forflyttelse. Skemaet i Bilag 1 anvendes fortsat som vejledning.

Stk. 19. Ved anvisning af andet arbejde/passende stilling i henhold til vilkårene for overgang til overenskomstansættelse bibeholdes de uopsigelige individuelle rettigheder, jf. Protokollat nr. 2 i Post Danmark med tilhørende bilag.

Mobilitet

Stk. 20. Der er mulighed for mobilitet mellem såvel Post Danmark A/S og øvrige selskaber i PostNord-koncernen – for det arbejde som udføres i Danmark som mellem enheder i Post Danmark A/S (via opslag og ansøgning).

Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra 1. marts 2023.

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 1. juli 2023

For Post Danmark A/S

Sign. Hans Erik Lindkvist

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

Sign. Eigil Johannesen

Klubformand Eigil Johannesen

Bilag 1 til Lokalaftale nr. 26 Ansættelse

Ny stillingsbetegnelse	Hidtidig stillingsbetegnelse
<p>Salgsassistenter kontorassistenter interne sælgere salgskonsulenter under uddannelse</p>	<p>Salgsassistenter Kontorassistenter Overkontorassistenter Overassistenter</p>
<p>Assistenter salgskoordinatorer marketingkoordinatorer i salgafdelinger, som ikke er organiseret efter standardmodellen filialledere i de mindste filialer</p>	<p>Kontrollører</p>
<p>postfuldmægtige, herunder edb-systemkonstruktører uddannelseskonsulenter indkøbskonsulenter chefsekretærer (kvalificerede sekretæropgaver for direktionen) Key account managere (Produktspecialister), account managere og marketingkoordinatorer i postområder med den fulde organisationsmodel filialledere i mellemstore filialer</p>	<p>Overkontrollører Inspektører lr. 29 Postinspektører lr. 29</p>
<p>øvrige funktionærer beskæftiget med selvstændigt kvalificeret arbejde af overordnet, koordinerende, strategisk eller styringsmæssig karakter, der kræver stor specialviden, herunder edb-systemkonsulenter controllere Key account managere, incl. news-business filialledere i de største filialer</p>	<p>Inspektører – øvrige Postinspektører – øvrige</p>

Lokalaftale nr. 27 - Anciennitet

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst, indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2010, 2012, 2014 og 2017.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionæroverenskomst.

§ 1. Lønanciennitet

Lønancienniteten regnes fra den 1. i en måned og altid i hele måneder. Er indplacering sket efter den 1. i en måned regnes lønancienniteten fra den 1. i den efterfølgende måned.

Der optjenes lønanciennitet i det tidsrum en medarbejder varetager sin stilling, samt i følgende fraværsperioder:

- Ferie
- Sygdom
- Barsels-, adoptions- og forældreorlov samt omsorgsdage
- Frihed med løn
- Aftjening af værnepligt og deltagelse i FN-tjeneste
- Borgerligt ombud
- Pasning af alvorligt syge børn og nærtstående, jf. lokalaftale om frihed, herunder barns sygdom og hospitalsindlæggelse
- Aftalt efter- og videreuddannelse.

Stk. 2. Optjening af lønanciennitet i andre fraværsperioder end de i Stk. 1 nævnte, vil fremgå af den enkelte lokalaftale. Der henvises i øvrigt til særligt skema om anciennitet mv..

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

Stk. 4. Der optjenes fuld lønanciennitet ved deltidsbeskæftigelse med mindst 15 timer pr. uge. Ved ansættelse med mindre end 15 timer pr. uge optjenes ½ lønanciennitet.

Kommentar: Timelønnede medarbejdere optjener altid kun ½ lønanciennitet.

Forhøjet lønanciennitet

Stk. 5. Såfremt en tidligere medarbejder genansættes i Post Danmark inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent lønanciennitet.

Kommentar: For funktionærer, der ansættes i stillinger, hvor der forudsættes en afsluttet uddannelse, fastsættes lønancienniteten på grundlag af det tidsrum, den pågældende har været beskæftiget med arbejde

betinget af uddannelsen. Lønancienniteten kan tidligst regnes fra udgangen af den måned, i hvilken uddannelsen er afsluttet. Eventuel værnepligtstjeneste efter afsluttet uddannelse medregnes i lønancienniteten.

Stk. 6. Beskæftigelse i Danmark i alle selskaber i koncernen tæller med i lønancienniteten.

§ 2. Beskæftigelsesanciennitet

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

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

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

Ancienniteten beregnes uafhængigt af beskæftigelsesgrad og aflønningsform.

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

Stk. 4. Beskæftigelse i Danmark i alle selskaber i koncernen tæller med i beskæftigelsesancienniteten.

§ 3. Jubilæumsanciennitet m.v.

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

Hvis medarbejderen har haft flere ansættelsesforhold i Post Danmark A/S (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 Ancienniteten beregnes uafhængigt af beskæftigelsesgrad og aflønningsform.

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

§ 4. Jubilæumsdag

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

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

Jubilæumsgratiale

Stk. 2. I forbindelse med jubilæet (25, 40 og 50 år) 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 jubilæumsmåned. Midlertidige tillæg samt tillæg, der ydes for rådighedsforpligtigelse eller som erstatning for overarbejde, arbejds- eller arbejdstidsbestemte ydelser, indgår ikke.

Ved midlertidige tillæg forstås tidsafgrænsede tillæg som fx projekttillæg.

Funktionsbestemte tillæg som fx afløsertillæg, instruktørtillæg mm. indgår i beregningen.

Stk. 3. Uanset beskæftigelsesgrad kan jubilæumsgratiale ikke udgøre mindre end de til enhver tid gældende satser i staten.

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

§ 5. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007, og er senest revideret med virkning fra den 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 Funktionæroverenskomst, dog tidligst til overenskomstudløb.

København, den 29. september
2017

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Skema vedr. anciennitet m.v.

Formål	Optjening af anciennitet			Pension	
	Løn	Beskæftigelse	Jubilæum	Overenskomstansatte	Optjening af tjenstemands-Pensionsalder
Afgrænsede formål	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja ⁵
Afgrænsede formål – ægtefæller	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Uddannelse, jf. aftale	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja ⁶
Borgerligt ombud	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja
Barsel, adoption og omsorgsdage	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Pasning af alvorligt syge børn og nærtstående	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Frihed til organisationsarbejde	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja ⁷
Øvrig frihed uden løn	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Frihed mod betaling enkeltdage	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja
Værnepligt	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja
Nedsat tjeneste pga. sygdom (kun overenskomstansatte særlige vilkår) ⁸	Ja	Ja	Ja		Ja

⁵ betinget af at der indbetales pensionsbidrag til Post Danmark

⁶ betinget af at der udbetales fuld løn i frihedsperioden

⁷ betingelse: at der indbetales pensionsbidrag fra organisationen

⁸ Indgår fuldt ud uanset om der ydes hel eller delvis løn (jf. sygecirkulæret)

Lokalaftale nr. 28 - Sygdom/tilskadekomst for funktionærer og timelønnede ikke-funktionærer

Post Danmark A/S og HK/Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation for funktionærer til Industriens Funktionæroverenskomst 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 Funktionæroverenskomst, for så vidt angår HK/Post & Kommunikations dækningsområde.

§ 1. Løn under sygdom

Funktionærer får fuld løn under sygdom, herunder visse fast påregnelige særlige ydelser (natpenge m.m.).

Lønnen indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Timelønnede medarbejdere med en gennemsnitlig ugentlig beskæftigelse på 8 timer og derunder er omfattet af dagpengelovens regler.

Stk. 3. 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. 4. Til medarbejdere, som i tilknytning til udløbet af tjenestefrihedsperioden er fraværende på grund af graviditet, barsel eller adoption udbetales løn eller dagpenge efter de almindeligt gældende regler.

Stk. 5. Retten til løn hhv. sygedagpenge stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de ansættelsesretlige regler.

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

§ 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. Til månedslønnede medarbejdere kan der, såfremt konsultation af speciallæge nødvendigvis må finde sted i arbejdstiden, i forbindelse med sådan konsultation ydes fornøden frihed uden lønafkorting. 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.

Stk. 3. Opfylder medarbejderen ikke § 3, Stk. 1 og 2 uden, at der foreligger rimelig begrundelse herfor, kan ansættelsesforholdet fra Post Danmarks side hæves uden varsel.

§ 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. Opsigelse

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.

Er en medarbejder i medfør af funktionærlovens bestemmelser om opsigelse på grund af sygdom fratrædt, kan genansættelse finde sted, når medarbejderen på ny er varigt arbejdsdygtig, såfremt der fortsat er anvendelse for den pågældendes arbejdskraft på det tidligere ansættelsessted, jf. ansættelsesbrevet.

§ 6. Ikrafttræden og opsigelse

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

Lokalaftalen er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Funktionæroverenskomst, dog tidligst til overenskomstudløb.

København, den 1. juli 2010

For Post Danmark A/S

Sign. Palle Juliussen

Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

Sign. Isa Rogild

Afdelingsformand Isa Rogild

Lokalaftale nr. 29 - Sygdom/tilskadekomst for overenskomstansatte på særlige vilkår

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2010, 2012 og 2014.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionæroverenskomst, for så vidt angår HK Post & Kommunikations dækningsområde.

§ 1. Løn under sygdom

Medarbejderne får fuld løn under sygdom, herunder visse fast påregnelige særlige ydelser (natpenge m.m.).

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.

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

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

§ 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 lønafkorting. 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.

Stk. 3. Post Danmark afholder udgifterne til de(n) nødvendige speciallægeerklæringer, når medarbejderne selv beder om at få sin pensionssituation forelagt Helbredsnevnet.

§ 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. Ikrafttræden og opsigelse

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

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

Stk. 3. Øvrige bestemmelser kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af disse bestemmelser, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås, at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jf. IFO, § 23, stk. 3. Spørgsmål

om opsigelse af denne lokalaf tale kan således ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af bestemmelserne, fortsætter de uændret i enhver henseende.

København, den 25. juli 2014

For Post Danmark A/S

(Sign. Birgitte Munksgaard)

Birgitte Munksgaard
Aftaler & Vilkår Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Isa Rogild)

Afdelingsformand Isa Rogild

Lokalaftale nr. 30 - Seniorordninger og frivillig fratræden for funktionærer

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for funktionærer til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007, 2010, 2012 og 2017.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionæroverenskomst.

1. Kriterier for anvendelse af seniorordninger

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

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

Se også Lokalaftale nr. 31 A - Midlertidige Seniorordninger.

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

2. 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 derover tildeles op til i alt 15 fastholdelsesfridage med løn pr. år.

Stk. 2.1. I det år medarbejderen fylder 60 år, optjenes fastholdelsesfridage forholdsmæssigt i de 2 ordninger. Der kan maksimal optjenes 10 fastholdelsesfridage i kalenderåret.

Stk. 2.2. I det år medarbejderen fylder 62 år, optjenes fastholdelsesfridage forholdsmæssigt i de 2 ordninger. Der kan maksimal 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. Ved ansættelse af ny medarbejder, der opfylder alderskriteriet for fastholdelsesfridage, tildeles fastholdelsesfridage forholdsmæssigt efter ansættelsestidspunktet:

- Medarbejdere på 57 – 59 år: 0,42 dage gange antal resterende måneder i året
- Medarbejdere på 60 – 61 år: 0,83 dage gange antal resterende måneder i året
- Medarbejdere på 62 år og derover: 1,25 dage gange antal resterende måneder i året.

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

Stk. 5. Fastholdelsesfridagene kan ikke overføres til det følgende kalenderår. Nærmeste leder og medarbejder har til opgave at planlægge og sikre at afvikling af dagene sker løbende hen over årets 12 måneder.

Stk. 6.1. Medarbejdere på 60 – 61 år, der søger afsked i første halvår af et kalenderår, kan maksimalt afvikle 5 fastholdelsesfridage. Ved afsked i andet halvår af et kalenderår kan der maksimalt afvikles 10 fastholdelsesfridage.

Stk. 6.2. Medarbejdere på 62 år og derover, der søger afsked i første halvår af et kalenderår, kan maksimalt afvikle 8 fastholdelsesfridage. Ved afsked i andet halvår af et kalenderår kan der maksimalt afvikles 15 fastholdelsesfridage.

Stk. 7. Ikke-afholdte fastholdelsesfridage bortfalder ved kalenderårets udløb og kan ikke konverteres til kontant godtgørelse.

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

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

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

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

Deltidsansatte - herunder medarbejdere i fleksjob – på månedsløn på 57 - 59 år kan afvikle fastholdelsesfridage i forhold til det gennemsnitlige antal ugentlige arbejdsdage (gennemsnitlig antal ugentlige arbejdsdage/5*5 fastholdelsesfridage).

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

Timelønnede medarbejdere afvikler fastholdelsesfridage i forhold til de pågældendes beskæftigelsesgrad på årsbasis.

3. Kriterier for anvendelse af ordningerne om frivillig fratreden

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 fratreden.

Såfremt ovenstående situation foreligger, følges de for Post Danmark til enhver tid gældende bestemmelser om, hvornår der er tale om en overtalssituation.

Stk. 2. 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. 3. Aftalen om frivillig fratreden gælder for ansatte, der er fyldt 60 år på fratrædelsestidspunktet og som selv søger fratreden på grund af alder.

Stk. 4. Hvis pensionsbegivenheden indtræder inden det aftalte fratrædelsestidspunkt, for eksempel ved dødsfald, er aftalen om frivillig fratræden bortfaldet.

4. Fratrædelsesordninger

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

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

Stk. 3. Fratrædelsesbeløbet under Stk. 1. og Stk. 2. beregnes på samme måde som løn under sygdom, dog eksklusivt eget og arbejdsgivers pensionsbidrag. Der indbetales ikke eget og arbejdsgivers pensionsbidrag af fratrædelsesbeløbet, ligesom der ikke betales feriepenge eller særlig feriegodtgørelse af fratrædelsesbeløbet.

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

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

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

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

Stk. 8. De ekstraordinære pensionsbidrag indbetales én gang for alle og beregnes på grundlag af bidraget i den sidste normale lønudbetaling inden fratrædelsen.

5. 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. 2.

6. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 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 mæg-tingsmøde evt. organisationsmøde, jf. IFO § 23, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalaftale kan 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. juli 2020

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 31 - Seniorordninger og frivillig fratræden for overenskomstansatte på særlige vilkår

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for overenskomstansatte på særlige vilkår til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2007, 2010, 2012, 2014, 2017, samt afledt af drøftelse i september 2021.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionæroverenskomst.

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 60 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. Medarbejderne optjener pensionsret i forhold til den hidtidige beskæftigelsesgrad. Pensionsbidraget udgør det til enhver tid gældende pensionsdækningsbidrag af differencen mellem den pensionsgivende løn ved den hidtidige beskæftigelsesgrad og den pensionsgivende løn efter nedsættelsen.

Aftrapning i job/charge (retræte)

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

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

Stk. 6. Der kan, ved overgang til lavere placeret stilling, ydes et personligt ikke-pensionsgivende tillæg, der højst kan udgøre forskellen mellem lønnen ekskl. pensionsbidrag,

i den hidtidige stilling og lønnen, ekskl. pensionsbidrag i retrætestillingen på tidspunktet for overgangen.

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

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

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

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

Stk. 11. 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 HR PostNord Danmark.

2. Midlertidig aftrapning i tid – deltid

Overenskomstansatte på særlige vilkår kan i en eller flere perioder af deres arbejdsliv få nedsættelse af arbejdstiden mod tilsvarende lønreduktion og med optjening af supplementspension.

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

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

Stk. 3. Overenskomstansatte på særlige vilkår optjener supplementspension på 15 procent af lønforskellen mellem den hidtidige pensionsgivende løn og den pensionsgivende løn efter nedsættelsen.

Stk. 4. Den individuelle aftale indgås for en fastlagt periode, men kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til udløb 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 i alt 10 fastholdelsesfridage med løn pr. år.

- Medarbejdere på 62 år og derover tildeles i alt 15 fastholdelsesfridage med løn pr. år.

Stk. 2.1. I det år medarbejderen fylder 60 år, optjenes fastholdelsesfridage forholdsmæssigt i de 2 ordninger. Der kan maksimal optjenes 10 fastholdelsesfridage i kalenderåret.

Stk. 2.2. I det år medarbejderen fylder 62 år, optjenes fastholdelsesfridage forholdsmæssigt i de 2 ordninger. Der kan maksimal 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. Dage 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. 5.1. Medarbejdere på 60 – 61 år, der søger afsked i første halvår af et kalenderår, kan maksimalt afvikle 5 fastholdelsesfridage. Ved afsked i andet halvår af et kalenderår kan der maksimalt afvikles 10 fastholdelsesfridage.

Stk. 5.2. Medarbejdere på 62 år og derover, der søger afsked i første halvår af et kalenderår, kan maksimalt afvikle 8 fastholdelsesfridage. Ved afsked i andet halvår af 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 antal ugentlige arbejdsdage (gennemsnitlige 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 jobbørsen til enhver tid gældende bestemmelser om, hvornår der er tale om en overtalssituation.

Stk. 2. 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. 3. Aftalen om frivillig fratræden gælder for ansatte, der er fyldt 60 år på fratrædelsestidspunktet og som selv søger fratræden på grund af alder.

Stk. 4. Hvis pensionsbegivenheden indtræder inden det aftalte fratrædelsestidspunkt, for eksempel ved dødsfald, er aftalen om frivillig fratræden bortfaldet. Som en konsekvens heraf bortfalder også eventuelt tilkøbt pensionsalder.

5. Fratrædelsesordninger for overenskomstansatte på særlige vilkår

Stk. 1. 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.

5. 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.

6. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2007 og senest revideret med virkning fra den 1. oktober 2021.

Lokalaftalen kan kun bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalafhtalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingsmøde evt. organisationsmøde, jf. IFO § 23, stk. 3. Spørgsmål om opsigelse af denne lokalafhtale kan ikke gøres til genstand for faglig voldgift. Såfremt der ikke kan opnås enighed om ændring i eller bortfald af lokalafhtalen, fortsætter den uændret i enhver henseende.

København, den 7. oktober 2021

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 31A - Midlertidige Seniorordninger

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har indgået nærværende lokalaftale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionæroverenskomst og Lokalaftale nr. 30 ”Seniorordninger og frivillig fratræden for funktionærer”.

1. Baggrunden for brug af midlertidig seniorordning

Parterne er enige om at give overenskomstansatte medarbejdere – uafhængig af alder og lang ansættelsesanciennitet - mulighed for i en eller flere afgrænsede perioder af deres arbejdsliv at søge om nedsættelse af arbejdstiden mod tilsvarende lønreduktion, men med bevarelse af uændret pensionsindbetaling – efterfølgende benævnt ”seniorordning”.

Stk. 2. Ved en seniorordning i henhold til denne aftale kan alene forstås aftrapning i tid i en begrænset periode.

2. Kriterier for anvendelse af midlertidige seniorordninger

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

Etablering af seniorordning hviler på frivillighedsprincippet.

Stk. 2. Medarbejdere med minimum 12 måneders anciennitet kan ansøge om en midlertidig seniorordning.

Arbejdstiden skal udgøre mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen.

Stk. 3. Til funktionærer indbetales der et ekstra pensionsbidrag, der maksimalt udgør forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Stk. 5. En aftale om midlertidig seniorordning kan indgås for en periode af tre til 24 måneders varighed.

Kommentar:

Medarbejdere, der ansøger om en tidsbegrænset seniorordning og er fyldt 55 år ved aftalens ikrafttræden, omfattes alene af de hidtil gældende bestemmelser iht. Lokalaftale nr. 30.

3. Vilkår for aftale om midlertidig seniorordning

Den indgåede aftale om etablering af seniorordning mellem medarbejder, den lokale ledelse samt organisationsrepræsentanten skal være skriftlig og foreligge før aftalens ikrafttræden.

Stk. 2. En eventuel opsigelse af den indgåede aftale fra hhv. medarbejder eller ledelses side, inden aftalens planlagte udløb, skal ske med 2 måneders varsel til udgangen af en måned.

Stk. 3. Efter aftalens udløb, herunder efter opsigelse af aftalen, vil medarbejderens hidtidige beskæftigelsesgrad igen være gældende for ansættelsesforholdet.

4. Øvrige forhold

Post Danmark har til hensigt i videst muligt omfang at imødekomme ansøgninger om etablering af aftale om midlertidig seniorordning.

Omfanget af seniorordningens udbredelse afhænger af tjenestestedets mulighed for lokalt at dække den følgende nedgang i arbejdstimer.

5. Ikrafttræden og opsigelse

Denne Lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2017, og er senest revideret i oktober 2021.

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 overenskomststudløb.

Lokalaftalen kan tillige aftales til bortfald med 3 måneders varsel, hvis der mellem parterne er opnået enighed herom.

København, den 7. oktober 2021

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Lokalaftale nr. 32 - Udgiftsdækkende ydelser

Post Danmark A/S og HK/Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2010.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

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: Satsene 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.

Stk. 2. For funktionærer ydes ved forfremmelser og ansøgte forflytninger, der nødvendiggør, at ansøgeren flytter bopæl, godtgørelse for de dermed forbundne flytteomkostninger på grundlag af dokumenterede udgifter.

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

3. Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaftale trådte i kraft den 1. marts 2010 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 overenskomststudløb.

København, den 1. juli 2010

For Post Danmark A/S

Sign. Palle Juliussen

Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

Sign. Isa Rogild

Afdelingsformand Isa Rogild

Lokalaftale nr. 33 - Tjenestefrihed til organisationsformål

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaftale. I nærværende aftale er der indarbejdet ændringer som konsekvens af resultatet af overenskomstforhandlingerne 2014.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionæroverenskomst.

Kommentar: Med virkning fra primo 2015 ændrer HK Post & Kommunikation organisation, således at der ikke længere kan vælges fællestillidsrepræsentanter. I stedet træder bestemmelserne om valg af klubformand i kraft, se også lokalaftale nr. 19.

1. Tillidsrepræsentanter

Tillidsrepræsentanter, 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. 19.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanter 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, 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 tillidsrepræsentanter - organisationsrepræsentanter 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

Stk. 3. Såfremt varetagelsen af tillidshvervet ikke kan ske ved omlægning som ovenfor nævnt, kan enheden efter forhandling med tillidsrepræsentanter under hensyntagen til personalegruppens størrelse og geografiske område indgå lokal aftale om tid (pulje af timer) til tillidsrepræsentantarbejde.

2. Gratis tjenestefrihed efter 111 – timers reglen

Til tillidsrepræsentanter m.v., der er valgt til at repræsentere personalegrupper hhv. udføre opgaver uden for egen enhed, kan ydes gratis tjenestefrihed i indtil 111 timer på årsbasis (svarende til 3 uger) til følgende møder:

- Kongresser

- Delegeretmøder
- Sektorbestyrelsesmøder
- Afdelingsbestyrelsesmøder
- Tværfaglige udvalg i HK

Stk. 2. Reglerne i stk. 1 kan ikke anvendes for arbejde som tillidsrepræsentant på tjenestestedet.

Stk. 2.2. Til bestyrelsesmedlemmer i kulturfonden for HK Post & Kommunikation kan der ydes gratis tjenestefrihed i indtil 2 dage årligt til bestyrelsesmøder.

Stk. 2.3. Valgte delegerede i forbindelse med HK's kongres/delegeretmøde, der afholdes hvert 3. år, kan ydes gratis tjenestefrihed til deltagelse i kongres/ delegeretmøde.

Stk. 2.4. Der ydes gratis tjenestefrihed i indtil 111 timer på årsbasis (svarende til 3 uger) til HK Post & Kommunikations 2 valgte revisorer.

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 HK Post & Kommunikation, 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:

HK Post & Kommunikation, HK Danmark og HK's sektorer, samt CO Industri, Organisationen af offentlige ansatte (OAO), 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 op-rindelig stilling.

Indbetalingen sker på Post Danmarks (enhedens) foranledning.

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.

Tjenestefrihed for klubformanden

Stk. 5. Den valgte klubformand for HK Post & Kommunikation kan anvende den fulde arbejdstid (1924/1924) med løn til varetagelse af klubformandshvervet.

4. Ikrafttræden og opsigelse

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

Lokalaftalen er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt med det til enhver tid gældende varsel for opsigelse af Industriens Funktionæroverenskomst, dog tidligst til overenskomststudløb.

København, den 25. juli 2014

For Post Danmark A/S

(Sign. Birgitte Munksgaard)

Birgitte Munksgaard
Aftaler & Vilkår Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Isa Rogild)

Afdelingsformand Isa Rogild

Lokalaftale nr. 34 - Indgåelse og opsigelse af lokalaftaler m.v.

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende lokalaf tale.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

Lokalaftalen supplerer Industriens Funktionæroverenskomst, § 23, stk. 7.

Industriens Funktionæroverenskomst, § 23, stk. 7, er formuleret således:

Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens §§ 9, 10, 11, 12 stk. 11-12 samt §§ 16, 17, 21, 24, 25 og 27, samt bilag 17, Arbejdstid og bilag 19, Børn og unge. 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.

Post Danmark og HK Post & Kommunikation er enige om, at bestemmelserne i § 23, stk. 7, praktiseres således i Post Danmark:

Overenskomstens §§ 9, 10, 11, 12 stk. 11-12, 16, 17, 21, 24, 25 og 27 samt bilag 17, Arbejdstid og bilag 19, Børn og unge kan fraviges eller suppleres gennem aftale med HK Post & Kommunikations klubformand, der er forhandlingskompetent for hele virksomheden.

Ikrafttræden og opsigelse

Denne lokalaf tale træder i kraft den 1. marts 2007 og er senest revideret med virkning fra den 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 Funktionæroverenskomst, dog tidligt til overenskomstudløb.

København, den 29. september
2017

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Protokollat nr. 2 i Post Danmark

PROTOKOLLAT
mellem
Post Danmark A/S
og
HK/Post & Kommunikation
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 organisationsaftale 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 A/S

Sign. Palle Juliussen

Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

Sign. Isa Rogild

Afdelingsformand Isa Rogild

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

Tillæg til organisationsaftale udarbejdet den 30. september 2001 (Overenskomstansatte på særlige vilkår)

Dette tillæg omhandler tidligere tjenestemænd, der er overgået til overenskomstansættelse på særlige vilkår og supplerer og/eller fraviger Virksomhedsoverenskomst af 20. september 1999 mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel og organisationsaftale af 20. september 1999 mellem Post Danmark og Brancheafdelingen Post Danmark HK/Stat (nu HK/Post & Kommunikation).

§ 1. Dækningsområde

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

§ 3. Deltidsbeskæftigelse

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

§ 4 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 oprykningssdato.

Stk. 5 Beskæftigelses- og jubilæumsanciennitet

De tidligere tjenestemænd bevarer deres hidtidige tjenesteanciennitet
Jubilæumsanciennitet optjent forud for overenskomstansættelsen medregnes.

Stk. 6. Jubilæumsdag

Medarbejderen har ret til 5 sammenhængende fridage i jubilæumsåret.

Stk. 7. Jubilæumsgratiale

Der ydes et jubilæumsgratiale som udgør 1 måneds løn.

En månedsløn beregnes som grundløn plus faste månedlige tillæg på udbetalingstidspunktet, som forudsættes at være ultimo jubilæumsmåned. Midlertidige tillæg samt tillæg, der ydes for en rådighedsforpligtelse eller som erstatning for overarbejde, arbejds- eller arbejdstidsbestemte ydelser, indgår ikke.

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

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

Gratiale kan ikke være mindre end statens satser.

Efterregulering

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

§ 6. Løn

De tidligere tjenestemænd i lønrammerne 5 – 32 tillægges ved overgang til 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.

Niveau-2 chefer

Tjenestemandsansatte niveau-2 chefer såvel centralt som decentralt tilbydes at overgå til enten kontraktansættelse eller ansættelse på overenskomstvilkår med bevarelse af tjenestemandspension, rådighedsløn og øvrige vilkår, som gælder ved tjenestemændenes overgang til overenskomstansættelse.

Den enkelte tjenestemandsansatte niveau 2 chef tilbydes således ansættelse på de allerede foreliggende standardkontrakter, og der gives den pågældende et individuelt løntilbud samt de evt. andre individuelle vilkår, standardkontrakterne åbner mulighed for. Alternativt tilbydes den pågældende at overgå til overenskomstansættelse i overensstemmelse med de særlige vilkår, der i øvrigt er aftalt, og således med bibeholdelse af retten til tjenestemandspension og rådighedsløn. Den enkelte tjenestemandsansatte chef vil skulle vælge mellem model 1 og model 2.

Lønmæssigt vil de tjenestemandsansatte niveau to chefer således ved overgang til overenskomstansættelse få tildelt et ekstra skalatrin eller såfremt de er i lønramme 33 eller derover et pensionsgivende tillæg svarende til oprykning til næste skalatrin.

Såvel i forbindelse med overgangen til kontraktansættelse som ved overenskomstansættelse skal den enkelte søge sin afsked som tjenestemand. Den enkelte tjenestemand kan ved kontraktansættelse beslutte kontraktens ikrafttrædelsestidspunkt hhv. afskedstidspunktet som tjenestemand – dog senest den 1. juni 2002 hhv. 31. maj 2002.

Ved valg af overenskomstansættelse gælder samme overgangstidspunkt som for øvrige 1. januar 2002.

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.

Salgsassistenter og kontorassistenter

Salgsassistenter og kontorassistenter, der ved overgang til overenskomstansættelse på nye vilkår har en lavere aflønning end lønramme 15, sikres senest den 1. april 2005 et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 15/skalatrin 24.

Dette sikres ved, at medarbejdere, der ikke inden dette tidspunkt har opnået en løn i det nye lønsystem svarende til statstjenestemændenes skalatrin 24 hhv. opnået en tilsvarende pensionsmæssig indplacering i skyggelønssystemet tildes et tillæg/en tillægsforhøjelse hhv. oprykkes i skyggelønssystemet.

Det ekstra skalatrin i forhold til den forventede lønudvikling sikres ved, at salgsassistenter og kontorassistenter, der ikke senest den 1. april 2007 har opnået en løn i det nye lønsystem svarende til statstjenestemændenes skalatrin 25 hhv. opnået en tilsvarende pensionsmæssig indplacering i skyggelønssystemet tildes et tillæg/en tillægsforhøjelse hhv. oprykkes i skyggelønssystemet.

Salgskonsulenter

Salgskonsulenter, der ved overgang er aflønnet efter lønramme 21, sikres senest den 1. april 2005 et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 24/skalatrin 36.

Dette sikres ved, at salgskonsulenter, der ikke inden dette tidspunkt har opnået en løn i det nye lønsystem svarende til statstjenestemændenes skalatrin 36 hhv. opnået en tilsvarende pensionsmæssig indplacering i skyggelønssystemet tildes et tillæg/en tillægsforhøjelse hhv. oprykkes i skyggelønssystemet.

Det ekstra skalatrin i forhold til den forventede lønudvikling sikres ved, at salgskonsulenter, der ikke senest den 1. april 2007 har opnået en løn i det nye lønsystem svarende til statstjenestemændenes skalatrin 37 hhv. opnået en tilsvarende pensionsmæssig indplacering i skyggelønssystemet tildes et tillæg/en tillægsforhøjelse hhv. oprykkes i skyggelønssystemet.

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

§ 17 Opsigelsesprocedure

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

Stk. 8. Såfremt tjenestemænd, der er overgået til 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 fratreden 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 gruppelevsordningen 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 Tjenestemandsløven, §§ 12 og 13.

Personlige tillæg

For tjenestemænd, der overgår til overenskomstansættelse, gælder principper svarende til Tjenestemandsløvens § 55 uændret.

Model 1

Den enkelte medarbejder er forpligtet til inden for sit ansættelsesområde at overtage andet arbejde, der efter sit indhold og natur ikke ligger ud over den pågældendes fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger. Såfremt medarbejderen på grund af sygdom eller uegnehed 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-Post og HK/Post & Kommunikation, jf. notat af 24. september 2001.

For medarbejdere, som hidtil har haft lederstillinger, forudsættes det andet arbejdes indhold og natur ikke at afvige væsentligt fra de kvalifikationsmæssige forudsætninger, som den pågældende hidtil har skullet opfylde. Det er indholdet i den lederstilling medarbejderen er ansat i på tidspunktet for overgangen til overenskomstansættelse eller efterfølgende bliver ansat i, der er udgangspunktet for karakteren af det andet arbejde. Der er enighed om, at udgangspunktet for ledere tilknyttet Jobbørsen, er den lederstilling, medarbejderen havde på tidspunktet for overførsel til Jobbørsen.

Den enkelte medarbejders pligt til at tage andet arbejde vil ikke føre til forringelse af lønvilkår bortset fra tillæg (funktionstillæg eller andre arbejdsbestemte tillæg), som ikke er givet på baggrund af selve stillingsindholdet.

Ændringer i arbejdstiden kan finde sted i overensstemmelse med den gældende arbejdstidsaftale.

Geografisk afgrænsning Model 1

Post Danmark vil tilstræbe, at flytning over længere afstande ikke bliver nødvendigt i forbindelse med omflytninger. Post Danmark har tilkendegivet at ville administrere med en geografisk omflytningsgrænse på 40 km.

Der er enighed om, at de 40 km. beregnes fra tjenestestedet på tidspunktet for overgang til overenskomstansættelse, og efterfølgende vil det efter ansøgt forflyttelse være det nye tjenestested, der danner udgangspunkt for en omplacering.

Der er ligeledes enighed om, at tjenestested, for medarbejdere tilknyttet Jobbørsen, som udgangspunkt defineres som det tjenestested, medarbejderen havde på tidspunktet for overførsel til Jobbørsen.

Disse bestemmelser gælder også ved virksomhedsoverdragelser til datterselskaber og til selskaber udenfor koncernen, samt ved eventuel omdannelse af Post Danmark til aktieselskab.

Overtagelse af andet arbejde Model 1

Medarbejdere, der har valgt ansættelse efter model 1, kan fortsat anvises en stilling indenfor hidtidigt arbejdsområde, såfremt muligheden er til stede. Den geografiske omflytningsgrænse på 40 km er også gældende ved anvisning af arbejde indenfor hidtidigt arbejdsområde.

Med anvendelse af skemaet jobfunktioner til beskrivelse af arbejdsstedets fysiske rammer, arbejdets udførelse og organisering er det ikke hensigten at ændre ved reglerne for gennemførelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, som fortsat er gældende.

Omflytning til anden passende stilling Model 2

Omflytning kan ske i henhold til Tjenestemandslovens § 12.

Post Danmark tilkendegiver at virksomheden i forbindelse med omplaceringer i henhold til Tjenestemandslovens § 12 vil basere sig på hidtidig praksis med hensyn til omfang, rækkevidde og beskaffenhed af de ændringer, som en tidligere tjenestemand er forpligtet til at tåle.

Post Danmark vil som led i denne praksis foretage en sammenligning mellem den pågældendes hidtidige stilling og den nye stilling. Der ses i denne forbindelse på ændringer i arbejdsvilkårene og det sted, hvor arbejdet udføres i forhold til de nye arbejdsvilkår og arbejdssted.

Post Danmark tilkendegiver, at virksomheden vil anlægge en saglig vurdering af ovenstående, hvor hensynet til den pågældende medarbejder vejer tungt og tilsiger, at der foretages de mindst mulige indgreb i medarbejderens arbejdsvilkår og at geografiske forflytninger begrænses i mest muligt omfang til tilfælde, hvor arbejdsmangel eller ændringer i virksomhedens organisation og arbejdsform nødvendiggør en flytning af medarbejderen. Det betyder bl.a., at Post Danmark ved behov for geografiske forflytninger vil søge en placering tættest muligt på hidtidigt arbejdssted.

NY § Disciplinære forhold

Disciplinære forhold behandles efter principper svarende til Tjenestemandslovens Kap. 4, således at kompetencefordelingen mellem sanktioner, der i dag tildeles lokalt og centralt bibeholdes, dog med den ændring at der ikke længere kan ikendes bøder, og at der ikke vil blive afholdt tjenstlige forhør.

Ved behandlingen af disciplinære forhold, skal det for at iværksætte disciplinære sanktioner på betryggende vis være fastslået, at der er begået en tjensteforseelse. Grundlaget for at fastslå, om der foreligger en tjensteforseelse, følger retsgrundlaget efter Tjenestemandslovens § 24 bortset fra ikendelse af bøder.

Der etableres et nævn, hvor SiD-Post 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 § Lønfor skrivning

Tjenestemænd, der overenskomstansættes på særlige vilkår, er tilsikret adgang til lønfor skrivning 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-Post 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 pauserregler
- Feriegodtgørelse
- Overarbejdsbetaling
- 12% pension, jf. dette tillæg til organisationsaftalens § 18
- Arbejdsbestemte ydelser
- Arbejdstidsbestemte ydelser (særlige ydelser)

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-Post 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

For Post Danmark

sign. Isa Rogild

For HK/Post & Kommunikation

PROTOKOLLAT om aftale

Mellem Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation om ændrede løn – og ansættelsesvilkår

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til ”Tillæg til organisationsaftale udarbejdet den 30. september 2001” i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2017 og i overensstemmelse med ”Aftale mellem HK Post & Kommunikation og Post Danmark A/S om ændring af løn og ansættelsesvilkår” af 21. december 2015 aftalt ændring af løn - og ansættelsesvilkår således, at de i ”Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006, Tillæg til organisationsaftale udarbejdet den 30. september 2001 (Overenskomstansatte på særlige vilkår)” omhandlede § 5, stk. 6 ”Jubilæumsfridag”, stk. 7 ”Jubilæumsgratiale” samt Ny § ”Videreførelse af løn – og ansættelsesvilkår” ændres for denne og kommende overenskomstfornyelser.

§ 5, stk. 6 ”Jubilæumsdag” bortfalder herefter.

§ 5, stk. 7 ”Jubilæumsgratiale” har herefter følgende ordlyd:

”Der ydes et jubilæumsgratiale, som udgør 60 procent af 1 måneds løn”

Stk. 7 er herudover uændret.

NY § ”Videreførelse af løn - og ansættelsesvilkår” har herefter følgende ordlyd:

”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-Post samt HK Post og Kommunikation” af 30. september 2001 med bilag for overenskomstansatte tidligere statstjenestemænd så vidt muligt videreføres:

- Jubilæumsgratiale, jf. dette tillæg til organisationsaftalens § 5, stk. 7
- Feriefridage, jf. organisationsaftalen af 20. september 1999, § 11
- Overarbejdsbetaling
- 12 % pension, jf. dette tillæg til organisationsaftalens § 18
- Arbejdsbestemte ydelser
- Arbejdstidsbestemte ydelser (særlige ydelser)”

NY § Videreførelse af løn - og ansættelsesvilkår er herudover uændret.

Nærværende protokollat er gældende i forbindelse med denne og senere overenskomst-fornyelser. Vilkårene i dette protokollat kan alene ændres ved enighed mellem parterne.

København, den 29. september 2017

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
Chef HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

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

Overtagelse af andet arbejde – 24. september 2001 og 28. november 2003

Overtagelse af andet arbejde

Ved omflytning af medarbejdere, efter model 1, er der som supplement til Tjenestemandslovens § 12 og 13 fastsat, at den pågældende medarbejder er forpligtet til at overtage andet arbejde, der efter sit indhold og natur ikke ligger ud over den pågældendes fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger.

Bedømmelsen af en medarbejders fysiske forudsætninger til at overtage andet arbejde foretages af ansættelsesmyndigheden i Post Danmark eller vedkommende datterselskab, hvor den pågældende er ansat.

Der tages som udgangspunkt hensyn til medarbejderens egne ønsker til andet arbejde.

Til bedømmelse af medarbejdernes fysiske forudsætninger kan der indhentes en lægelig vurdering.

Bedømmelsen foretages i forbindelse med anvisning til et konkret job.

Ved vurderingen af medarbejderens fysiske forudsætninger i relation til den konkrete stilling skal indgå en uddybende beskrivelse af stillingens jobfunktioner og ydre forhold.

Den fastlagte procedure i forbindelse med Jobbørsens virke betyder i øvrigt, at jobkonsulenterne fortsat har en central rolle i afdækningen af den enkelte medarbejders fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger.

Organisationernes indflydelse vil fortsat være gennem deres deltagelse i Omflytningsnævnet (Jobbørsen).

Håndteringen af omflytning af medarbejdere efter model 1, der er ansat i et datterselskab eller i et selskab, hvortil medarbejdere er overflyttet efter virksomhedsoverdragelse, sker efter tilsvarende principper, som er omtalt efterfølgende.

1. Anmeldelse af ledig arbejdskraft

I det efterfølgende er der taget udgangspunkt i en uændret håndtering af overtallige medarbejdere og dermed anmeldelse af ledig arbejdskraft til Jobbørsen, jf. Rammer for gennemførelse af personalereduktioner.

Enhederne kan dog, som det også sker i dag, i forbindelse med organisationsændringer og/eller rationaliseringer, og ad frivillighedens vej tilbyde andet arbejde, forud for anmeldelse af medarbejdere til Jobbørsen. Når det andet arbejde tilbydes indenfor andet fagområde behandles sagen i Omflytningsnævnet.

2. Oplysninger om medarbejdere, der tilknyttes Jobbørsen

De oplysninger enhederne er bekendt med om medarbejdernes evt. fysiske lidelser (kendte sygdomme, handicap, der kan have indflydelse på fremtidig job) bør fremgå af skemaet "Anmeldelse af ledig arbejdskraft".

I den forbindelse skal der tages hensyn til oplysningspligten om helbredsforhold samt sikres, at oplysningerne er korrekte.

Medarbejderens ansættelsesform skal ligeledes fremgå af skemaet "Anmeldelse af ledig arbejdskraft", hhv. overenskomstansat model 1, overenskomstansat model 2, hvilket har betydning for jobbørsens arbejde med at placere medarbejderne i ledige job.

3. Jobkonsulentens rolle

Jobkonsulenterne har en central rolle i at afdække den enkelte medarbejders potentiale både vedrørende fysiske- og kvalifikationsmæssige forudsætninger, hvorfor det specielt for medarbejdere ansat efter model 1 vil være vigtigt at fokusere på dette.

4. Konkrete job

Det vil være det konkrete nye job, der skal holdes op imod fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger.

Medarbejdere, der har valgt ansættelse efter model 1, anvises en stilling indenfor hidtidigt arbejdsområde, såfremt muligheden er til stede.

Fysiske forudsætninger

I en række tilfælde vil fysiske hindringer være åbenlyse for udførelse af et givent job. Dette vil være kendt i forbindelse med jobkonsulenternes afdækning af medarbejdernes potentiale. Fysisk krævende job anvises ikke til medarbejderen, hvis det på forhånd er erkendt, at medarbejderen ikke har forudsætningerne herfor.

Skemaet "Beskrivelse af jobfunktioner", vedlagt som bilag 1 udarbejdes for stillingsgrupper, hvor de fysiske forudsætninger har betydning for arbejdets udførelse.

Som eksempler på stillingsgrupper, kan nævnes:

- salgsassistenter
- postbude i distribution (pakker, breve, evt. storby og øvrige)
- postbude i centerproduktion
- videokodning

Hvor der ikke umiddelbart er indikationer for, at medarbejderens fysiske forudsætninger er en hindring, vil medarbejderen overgå til oplæring og udførelse af det konkrete job. Der udarbejdes plan for oplæring forinden den påbegyndes. Af hensyn til den bedst mulige omplacering for såvel medarbejder som virksomhed, kan aftales en prøvetid i hvert enkelt tilfælde efter gennemført oplæring.

Hvis der er begrundet tvivl herunder uenighed om medarbejderens fysiske forudsætninger, henvises medarbejderen til læge, for at tilvejebringe en lægeerklæring.

Procedure i forbindelse med helbreds vurdering

1. Jobkonsulenten har en central rolle i afdækningen af den enkelte medarbejders fysiske forudsætninger for at kunne placeres i et andet job. Allerede under den første samtale søges medarbejderens egen vurdering klarlagt. Disse oplysninger skal fremgå af referatet af samtalen mellem medarbejderen og jobkonsulenten i de tilfælde, hvor de fysiske hindringer er åbenlyse for udførelse af et givent job, forelægges sagen for Jobbørsledelsen. Hvis det herefter på forhånd erkendes, at medarbejderen ikke har de fysiske forudsætninger, vil anvisning af fysisk krævende job ikke blive foretaget, og medarbejderen orienteres herom ved brev fra Jobbørsen.
2. Ved placering i varigt arbejdskraftbehov skal der foreligge et konkret ledigt job i form af et anmeldt arbejdskraftbehov med jobprofil, arbejdsbeskrivelse e.l., hvori medarbejderen placeres efter forudgående behandling i Omflytningsnævnet.
3. Såfremt den pågældende medarbejder herefter påberåber sig ikke at være i besiddelse af de fysiske forudsætninger for at kunne bestride det pågældende job, skal 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

Helbreds vurdering for model 1-medarbejderes overtagelse af andet arbejde Inddragelse af Medicinsk Testcenter

Med henblik på at optimere forløbet inddrages Medicinsk Testcenter i indhentelse af lægelige vurderinger af en medarbejders fysiske forudsætninger i forbindelse med placering i andet arbejde.

Den fastlagte procedure af 28. november 2003, udsendt til enhederne ved skrivelse af 22. december 2003, j.nr. PER: 2003-3, videreføres med følgende konkretiseringer i tilslutning til pkt. 4:

- Jobbørsen orienterer medarbejderen om, at den lægelige vurdering vil blive indhentet gennem Medicinsk Testcenter. Samtidig fremsendes en samtykkeerklæring, som medarbejderen anmodes om at underskrive og tilbagesende til chefen for Jobbørsen.
- Med sin underskrift på samtykkeerklæringen giver medarbejderen fuldmagt til, at Medicinsk Testcenter får indsigt i medarbejderens journal samt til efterfølgende at fremsende de fremkomne lægelige vurderinger til chefen for Jobbørsen. Fuldmagten gælder endvidere et samtykke til, at Jobbørsen kan fremsende evt. foreliggende lægelige oplysninger til Medicinsk Testcenter, og at disse oplysninger kan indgå i den videre behandling.
- Jobbørsen fremsender den underskrevne samtykkeerklæring til Medicinsk Testcenter og anmoder om, at helbredsoplysninger fremskaffes med det formål at få belyst medarbejderens fysiske forudsætninger for at kunne udføre det pågældende job. Samtidig fremsendes en jobbeskrivelse for den stilling, som medarbejderen er placeret i, samt evt. foreliggende lægelige informationer/journaler, som har relevans for undersøgelsen.
- Medicinsk Testcenter fastlægger 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):	<p>I denne rubrik oplyses om, hvorvidt der er tale om:</p> <p>Indendørs arbejde, skift mellem indendørs og udendørs arbejde eller udelukkende udendørs arbejde</p> <p>Sortering af breve</p> <p>Omdeling af breve m.v. på cykel</p> <p>Omdeling af pakker m.v. i bil</p> <p>Chaufførarbejde</p> <p>Kundebetjening med kassearbejde på et posthus</p> <p>Administrativt kontorarbejde</p> <p>Etc.</p>
Beskrivelse af arbejdets udførelse:	<p>I denne rubrik oplyses om:</p> <p>Arbejdsstillinger (siddende/stående arbejde etc.)</p> <p>Tunge byrder (gentagne løft, træk og skub af postcontainere etc.)</p> <p>EGA (hyppig gentagelse af samme arbejdsoperation)</p>
Beskrivelse af arbejdets organisering:	<p>Her oplyses om:</p> <p>Tilrettelæggelsen af arbejdstiden (skiftende arbejdstider, uregelmæssige skrift, faste arbejdstider etc.)</p>
Beskrivelse af særlige forhold:	<p>I denne rubrik anføres særlige jobkrav, som ikke er dækket af ovennævnte og som har betydning for udførelsen af arbejdet.</p>
Udarbejdet den:	
Udarbejdet af:	

Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006 Aftale mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel

I forbindelse med den planlagte reform af ansættelsesformen for ansatte statstjenestemænd i Post Danmark, der går ud på at tilbyde disse statstjenestemænd overgang til overenskomstsættelse på de efter forhandling mellem denne aftales parter nærmere fastsatte valgfrie alternative vilkår (model 1 og model 2), er parterne enige om

- af** Post Danmark som en med hver enkelt af dem aftalt uopsigelig individuel rettighed for de statstjenestemænd, der tager imod tilbuddet om at overgå til overenskomstsættelse, fra tidspunktet for deres afsked fra stillingen som statstjenestemand indtil det tidspunkt, da de afskediges med ret til aktuel eller opsat tjenestemandspension, garanterer følgende:
1. De tidligere statstjenestemænd bevarer uanset deres fremtidige overenskomstforhold den hidtidige ret til rådighedsløn m.v. i tilfælde af stillingsnedlæggelse som følge af arbejdsmangel eller ændringer i virksomhedens organisation og arbejdsform efter bestemmelser svarende til 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 overenskomstsættelse 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 overenskomstsættelse i henhold til den tilbudte model 1, i tilfælde af stillingsnedlæggelse pligt til at overtage andet arbejde, der efter sit indhold og natur ikke ligger ud over vedkommendes fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger. Såfremt den pågældende på grund af sygdom eller uegnethed, som ikke skyldes manglende fysiske eller kvalifikationsmæssige forudsætninger, ikke er i stand til at overtage andet arbejde, bortfalder retten til rådighedsløn i henhold til stk. 1, 1. afsnit.
Tilsidesættelse af pligten til i henhold til stk. 1, 2. og 3. afsnit at overtage anden stilling eller andet arbejde medfører fortabelse af retten til rådighedsløn og af retten til aktuel utilregnelighedspension i henhold til tjenestemandspensionslovens § 2 i anledning af afskedigelsen.
 2. Ansættelsesområdet i relation til retten til rådighedsløn i henhold til stk. 1 er Post Danmark med tilhørende datterselskaber, jf. aktieselskabslovens § 2, samt Post Danmark ved eventuel omdannelse til aktieselskab.

For de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstsættelse i henhold til den tilbudte model 2 udvides ansættelsesområdet ved enhver fremtidig overdragelse af en virksomhed indenfor dette ansættelsesområde til et selskab udenfor koncernen for de ansatte i den overdragne virksomhed til også at omfatte det selskab, hvortil de som følge af virksomhedsoverdragelsen overgår til at være ansatte.

For de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstsættelse i henhold til den tilbudte model 1 udvides ansættelsesområdet ved enhver fremtidig overdragelse af en virksomhed indenfor dette ansættelsesområde til et selskab udenfor koncernen for de ansatte i den 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 tilbuddet om at overgå til overenskomstansættelse indgår en aftale om deres løn- og ansættelsesvilkår, der som en aftalt uopsigelig individuel rettighed som minimum sikrer dem de i det af aftalens parter underskrevne bilag til denne aftale beskrevne løn og ansættelsesvilkår for fremtiden, som desuden skal anføres i de til hver enkelt statstjenestemand udsendte tilbud om overgang til overenskomstansættelse og i selve det ansættelsesbrev, der udstedes til de statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse, ved overgangen til overenskomstansættelse.
- at Post Danmark i de lige nævnte tilbud og i det ansættelsesbrev, der udstedes til hver enkelt statstjenestemand ved overgangen til overenskomstansættelse oplyser statstjenestemændene/de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse, om den ved lov gennemførte ordning, der sikrer dem deres af ændringen af deres ansættelsesform fortsatte uændrede ret til pension i henhold til tjenestemandspensionsloven.

København, den 30. september 2001

Sign. Helge Israelsen
Post Danmark

Sign. Peter Waldorf
Statsansattes Kartel

Bilag til protokollat nr. 2, dateret 29. september 2006
Bilag til aftale af 30. september 2001 mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel

De løn- og ansættelsesvilkår, hvorom der i henhold til aftalen af Post Danmark med hver enkelt af de statstjenestemænd, der tager imod tilbuddet 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

Sign. 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 (interessesetvist) 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 oplødningen går i forhold til at tåle specialistjobs hhv. projektjobs. Det handler om at opløde kravet på ledelsesopgaven og det hertil knyttede ansvar.

Der er enighed om, at der skal ske en gennemgang af Rammerne for gennemførelse af personalereduktioner med henblik på konsekvensrettelser.

Disciplinære forhold

I forhold til ændringer i disciplinærsystemet har Post Danmark tilkendegivet, at der ikke er lagt op til en opstramning. Situationer, der hidtil har udløst bøder vil således fremover udløse advarsler.

Andre forhold

På baggrund af de førte drøftelser, tilkendegav Post Danmark i øvrigt:

at der optages drøftelser om en procedure for organisationernes involvering i forbindelse med ansættelser

at det ikke er hensigten at forringe vilkårene for organisationsvalgte og –ansatte hhv. tillidsrepræsentanter, der overgår til overenskomstansættelse

Der er enighed mellem parterne om at alle væsentlige vilkår og bestemmelser for tjenestemænd har været drøftet inden underskrift af nærværende protokollat.

Forbehold

Der tages forbehold for effektueringen af tilbud beroende på tilvejebringelse af fornøden lov-hjemmel vedrørende tjenestemandspensionsforhold. Såfremt Finansministeren ikke godkender, at overenskomstansatte, der har bevaret ret til statslig tjenestemandspension, og som i forbindelse med flytning af opgaver overgår til beskæftigelse uden for de med Post Danmark koncernforbundne selskaber, kan bevare retten til statslig tjenestemandspension (dvs. 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 lov-hjemmel er tilvejebragt. Der søges så vidt muligt tilvejebragt lovhjemmel inden den 1. december 2001, så accept af tilbud kan ske uden forbehold.

Såfremt folketinget, mod forventning, ikke vedtager ændringerne til Lov om Post Danmark i indeværende folketingssamling (sommeren 2002), er der enighed om, at parterne drøfter situationen.

Forhold der er aftalt mellem parterne i tilknytning til drøftelserne om tjenestemænds overgang til overenskomstansættelse:

Hovedaftale

Post Danmark er indstillet på at indgå en hovedaftale svarende til hovedaftale af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel med SiD-Post og HK/Post & Kommunikation omfattende Post Danmarks datterselskaber, jf. aktieselskabslovens § 2.

Lønforordning

Parterne er enige om, at der optages drøftelser om muligheden for også at omfatte allerede overenskomstansatte af lønforordning.

Tjenestemænd, der ikke overgår til overenskomstansættelse

Tjenestemænd, der ikke ønsker at overgå til overenskomstansættelse, bevarer deres tjenestemandsansættelse på nuværende vilkår.

Tjenestemænd, der ikke overgår til overenskomstansættelse, bevarer retten til naturligt advancement.

Tilførsel af puljemidler til tjenestemænd beror på, hvad der aftales centralt mellem Finansministeriet og CFU.

København, den 30. september 2001

Sign. Helge Israelsen

For Post Danmark

Sign. Jens Bendtsen

For SiD-Post

Sign. Isa Rogild

For HK/Post & Kommunikation

Protokollat nr. 3 i Post Danmark - Hovedaftalens § 4

**Protokollat
mellem
Post Danmark A/S
og
HK/Post & Kommunikation**

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 A/S

Sign. Palle Juliussen
Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

Sign. Isa Rogild
Afdelingsformand Isa Rogild

Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006 - overenskomstansatte på særlige vilkår

Forhandlingsprotokollat

På baggrund af Post Danmark A/S' indtræden i Dansk Industri er der mellem Post Danmark A/S og repræsentanter fra HK/Post & Kommunikation gennemført tilpasningsforhandlinger til Industriens Funktionæroverenskomst (IFO).

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 IFO.

Under tilpasningsforhandlingerne er der mellem parterne opnået enighed om følgende for overenskomstansatte på særlige vilkår:

1. Særaftale

1.1 I tilslutning til IFO 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 IFO's bestemmelser, erstatter eller supplerer særaftalerne IFO's bestemmelser.

Hvor en særaftale erstatter en bestemmelse i IFO, træder særaftalen i stedet for bestemmelsen i IFO.

Hvor en særaftale supplerer en bestemmelse i IFO, gælder særaftalens bestemmelser som et supplement til IFO.

En særaftale, der erstatter eller supplerer en bestemmelse i IFO, 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 IFO, er det uden undtagelse bestemmelserne i særaftalerne, der er gældende, idet disse erstatter IFO 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 IFO, er det særaftalens regler, der er gældende, idet denne herved supplerer IFO så længe særaftalen er gældende.

1.3

Vedrørende begrebet særaftale er der enighed om, at særaftalerne følger IFO. Særaftalerne opsiges, forhandles og i givet fald ændres som et led i forhandlingerne om fornyelsen af den til enhver tid gældende IFO 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 HK/Post & Kommunikation.

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 IFO. Det fremgår af den enkelte lokalaftale, hvilken bestemmelse i IFO lokalaftalen supplerer eller erstatter.

På de punkter, hvor en lokalaftale har et andet indhold end IFO's bestemmelser, erstatter eller supplerer lokalaftalen IFO's bestemmelser.

2.3

Hvor en lokalaftale erstatter en bestemmelse i IFO, træder lokalaftalen i stedet for bestemmelsen i IFO.

Hvor en lokalaftale supplerer en bestemmelse i IFO, gælder lokalaftalens bestemmelser som et supplement til IFO.

En lokalaftale, der erstatter eller supplerer en bestemmelse i IFO, 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 IFO, er det uden undtagelse reglerne i lokalaftalen, der er gældende, idet lokalaftalerne erstatter IFO 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 IFO § 19, stk. 2, hvorefter lokalaftaler kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

eller indeholde en bestemmelse, som indebærer, at lokalaftalen kun kan bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jf. IFO § 19, 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 m.v.

Udover de i pkt. 1 nævnte særftaler og pkt. 2 nævnte lokalaftaler, er der som led i tilpasningsforhandlingerne indgået følgende protokollater:

Protokollat nr. 1 om arbejdstid, fridage og overarbejde, i tilknytning hertil er udarbejdet vedlagte kommissorium.

Protokollat nr. 2 om tillæg til organisationsaftale udarbejdet 30. september 2001 (bilag 3-aftaler).

Protokollat nr. 3 om at overenskomstansatte på særlige vilkår er undtaget fra behandling af sager i afskedigelsesnævnet.

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 og funktionærer (HK/Post & Kommunikation).

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 funktionæroverenskomst, 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 Funktionæroverenskomst 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. marts 2007 og med virkning fra samme dag sættes bestemmelserne i IFO i kraft, jf. organisationsprotokollatet af 1. december 2004. Samtidig ophører de særlige lokalaftaler, der er omtalt i organisationsprotokollatet.

København, den 29. september 2006

For Post Danmark

For HK/Post & Kommunikation

Sign. Palle Juliussen

Direktør Palle Juliussen

Sign. Isa Rogild

Afdelingsformand Isa Rogild

Bilag til protokollat dateret 29. september 2006

Vedr. pkt. 1. Særaftale

Der er ikke pr. 29. september 2006 indgået særaftaler mellem parterne.

Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006 - Funktionærer

Forhandlingsprotokollat

På baggrund af Post Danmark A/S' indtræden i Dansk Industri er der mellem Post Danmark A/S og repræsentanter fra HK/Post & Kommunikation gennemført tilpasningsforhandlinger til Industriens Funktionæroverenskomst (IFO).

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 IFO.

Under tilpasningsforhandlingerne er der mellem parterne opnået enighed om følgende for funktionærer:

1. Særaftale

1.1 I tilslutning til IFO 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 IFO's bestemmelser, erstatter eller supplerer særaftalerne IFO's bestemmelser.

Hvor en særaftale erstatter en bestemmelse i IFO, træder særaftalen i stedet for bestemmelsen i IFO.

Hvor en særaftale supplerer en bestemmelse i IFO, gælder særaftalens bestemmelser som et supplement til IFO.

En særaftale, der erstatter eller supplerer en bestemmelse i IFO, 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 IFO, er det uden undtagelse bestemmelserne i særaftalerne, der er gældende, idet disse erstatter IFO 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 IFO, er det særaftalens regler, der er gældende, idet denne herved supplerer IFO så længe særaftalen er gældende.

1.3

Vedrørende begrebet særaftale er der enighed om, at særaftalerne følger IFO. Særaftalerne opsiges, forhandles og i givet fald ændres som et led i forhandlingerne om fornyelsen af den til enhver tid gældende IFO 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 HK/Post & Kommunikation.

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 IFO. Det fremgår af den enkelte lokalaftale, hvilken bestemmelse i IFO lokalaftalen supplerer eller erstatter.

På de punkter, hvor en lokalaftale har et andet indhold end IFO's bestemmelser, erstatter eller supplerer lokalaftalen IFO's bestemmelser.

2.3

Hvor en lokalaftale erstatter en bestemmelse i IFO, træder lokalaftalen i stedet for bestemmelsen i IFO.

Hvor en lokalaftale supplerer en bestemmelse i IFO, gælder lokalaftalens bestemmelser som et supplement til IFO.

En lokalaftale, der erstatter eller supplerer en bestemmelse i IFO, 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 IFO, er det uden undtagelse reglerne i lokalaftalen, der er gældende, idet lokalaftalerne erstatter IFO 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 IFO § 19, stk. 2, hvorefter lokalaftaler kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

eller indeholde en bestemmelse, som indebærer, at lokalaftalen kun kan bortfalde, hvis der er opnået enighed herom. Såfremt en af parterne ønsker ændringer i eller bortfald af lokalaftalen, er parterne forpligtet til at optage forhandlinger, og for så vidt enighed ikke opnås at lade sagen behandle ved et mæglingssmøde evt. organisationsmøde, jf. IFO § 19, 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 m.v.

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 arbejdstid, fridage og overarbejde, i tilknytning hertil er udarbejdet vedlagte kommissorium.

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 og på særlige vilkår og funktionærer(HK/Post & Kommunikation).

2. Andre elementer end løn i overenskomstfornyelsen på normallønsområdet, udmøntes i Post Danmark inden for samme, samlede udgiftsmæssige størrelse som i Industriens funktionær-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 Funktionæroverenskomst og Post Danmarks lokalaftaler, for så vidt angår nye bestemmelser og vilkår, eller ændringer i bestående (såkaldt "bløde" vilkår).

4. Ny Løn-systemet tilpasses Plusløn, men med et decentralt forenklet forhandlings- og aftale-system.

5. Parterne er enige om, at den under pkt. 1 – 4 omhandlede model for overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2007 for funktionærer har status som særaftale i henhold til pkt. 1. i forbindelse med senere overenskomstfornyelser.

5. Ikrafttræden

Nærværende forhandlingsprotokollat træder i kraft 1. marts 2007 og med virkning fra samme dag sættes bestemmelserne i IFO i kraft, jf. organisationsprotokollatet af 1. december 2004. Samtidig ophører de særlige lokalaftaler, der er omtalt i organisationsprotokollatet.

København, den 29. september 2006

For Post Danmark

For HK/Post & Kommunikation

Sign. Palle Juliussen

Direktør Palle Juliussen

Sign. Isa Rogild

Afdelingsformand Isa Rogild

**Aftale
mellem
Post Danmark A/S og HK/Post & Kommunikation
om
lønregulering for funktionærer**

Post Danmark A/S og HK/Post & Kommunikation har i henhold til forhandlingsprotokollat af den 29. september 2006 i forbindelse med tilpasning af overenskomst mellem Post Danmark og HK/Post & Kommunikation til Industriens Funktionæroverenskomst indgået nærværende særaftale.

Særaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

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 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 og på særlige vilkår og funktionærer (HK/Post & Kommunikation).

2. Andre elementer end løn i overenskomstfornyelsen på normallønssområdet, udmøntes i Post Danmark inden for samme, samlede udgiftsmæssige størrelse som i Industriens funktionæroverenskomst, 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 Funktionæroverenskomst og Post Danmarks lokalaftaler, for så vidt angår nye bestemmelser og vilkår, eller ændringer i bestående (såkaldt "bløde" vilkår).

4. Ny Løn-systemet tilpasses Plusløn, men med et decentralt forenklet forhandlings- og aftale-system

5. Denne særaftale træder i kraft den 1. marts 2007 og er bindende for parterne indtil den af en af parterne opsiges skriftligt i henhold til de til enhver tid gældende regler for opsigelse af Industriens Funktionæroverenskomst.

København, den 20. oktober 2006

For Post Danmark A/S

Sign. Palle Juliussen
Direktør Palle Juliussen

For HK/Post & Kommunikation

Sign. Isa Rogild
Afdelingsformand Isa Rogild

PROTOKOLLAT om Aftale

mellem Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation om lønregulering for funktionærer

Post Danmark A/S og HK Post & Kommunikation har i henhold til ”Forhandlingsprotokollat af 29. september 2006 – Funktionærer” i forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2017 og i overensstemmelse med ”Aftale mellem HK Post & Kommunikation og Post Danmark A/S om ændring af løn og ansættelsesvilkår” af 21. december 2015” revideret ”Særaftale nr. 1” af 20. oktober 2006, således at den i ”Forhandlingsprotokollatet af 29. september 2006 – Funktionærer” under afsnit 4, pkt. 1-4 omhandlede model anvendes ved denne og kommende overenskomstfornyelser.

”Særaftale nr. 1”, stk. 5 har herefter denne ordlyd:

Parterne er enige om, at den under pkt. 1-4 omhandlede model for overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2017 anvendes for funktionærer i forbindelse med senere overenskomstfornyelser, medmindre parterne aftaler andet.

”Særaftale nr. 1” er herudover i øvrigt uændret.

København, den 29. marts 2017

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist

HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

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 HSU hhv. OSU/LSU.

Samarbejdsudvalget inddrages i følgende opgaver:

- Orientering om den aktuelle situation og forventede udvikling med hensyn til struktur og beskæftigelse, især i forbindelse med strukturændringer og i situationer, hvor beskæftigelsen er truet. Planlagte og forventede foranstaltninger inddrages i denne sammenhæng.
- Orientering om seneste og forventede udvikling i aktiviteter og den økonomiske situation (budget og økonomi).
- Orientering om virksomhedens mål og strategi
- Fastlæggelse af principper og retningslinjer for den samlede job- og kompetenceudviklingsindsats i virksomheden herunder også medarbejderudviklingssamtaler.
- 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.

2. Samarbejdsudvalgsstruktur

I Post Danmark A/S etableres der samarbejdsudvalg på følgende måde:

PostNord Danmark
Hovedsamarbejdsudvalg (HSU) Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) i H88
Funktionssamarbejdsudvalg (FSU) i Parcel Operation 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.

Udvalgene fastsætter selv deres forretningsorden og sammensætning.

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

Funktionssamarbejdsudvalg (FSU) i Parcel Operation

Funktionssamarbejdsudvalg etableres indenfor hvert af de tre funktionsområder i Parcel Operation:

- Transport & Last Mile Subcontractors
- Terminals
- Distribution.

Chefen for funktionsområdet er formand for udvalget. Sammensætning og forretningsorden fastsættes i overensstemmelse med bestemmelserne i Samarbejdsaftalen.

FSU holder 4 ordinære møder om året. Ekstraordinære møder kan planlægges efter behov.

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) på hver Pakketerminal*
- 1 lokalsamarbejdsudvalg i hvert Pakkedistributionsområde*
- 1 lokalsamarbejdsudvalg i hver af kørselsafdelingerne*
- 1 lokalsamarbejdsudvalg i ENG, Pakker

Der er aftalt 4 møder årligt i Parcel Operation. Ekstraordinære møder kan planlægges efter behov.

PostNord Logistics under Post Danmark A/S

- 1 lokalsamarbejdsudvalg (LSU) under hver kørselsafdeling (RFO)*

Salg

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

Øvrige

- 1 lokalsamarbejdsudvalg for administrative arbejdspladser (H88)

* Hvor arbejdspladser på tværs af administration, 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 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.

Denne lokalaftale er senest revideret med virkning fra den 1. maj 2023.

København, den 1. juni 2023

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Chef for PostNord Danmark
Hans Erik Lindkvist

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Dzevad Ramic)

Formand 3F Post Dzevad Ramic

For CO Industri

(Sign. Tim Jørgensen)

Fællestillidsrepræsentant
Tim Jørgensen

Protokollat om Fritvalgs Lønkonto

**Protokollat
mellem
Post Danmark A/S
og
HK Post & Kommunikation
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 er der aftalt etablering af Fritvalgs Lønkonto med indbetaling til kontoen iht. følgende satser de respektive år:

Funktionærer:

- Pr. 1. marts 2018 beregnes 1,32 pct. af den ferieberettigede løn
- Pr. 1. marts 2019 forhøjes bidraget med 1,72 pct., så der i alt beregnes 3,04 pct. af den ferieberettigede løn

Fritvalgs Lønkontoen er pensionsgivende efter bestemmelserne i lokalaftale nr. 7, § 1.

Ansatte på særlige vilkår/ frivilligt udlånte tjenestemænd:

- Pr. 1. marts 2018 beregnes 1,58 pct. af den ferieberettigede løn
- Pr. 1. marts 2019 forhøjes bidraget med 2,06 pct., så der i alt beregnes 3,65 pct. af den ferieberettigede løn

I overenskomstperioden 2020 – 2023 reguleres Fritvalgs Lønkontoen med følgende satser:

Funktionærer:

Pr. 1. marts 2020 forhøjes bidraget til i alt 5,00 pct. af den ferieberettigede løn

Pr. 1. marts 2021 forhøjes bidraget til i alt 6,00 pct. af den ferieberettigede løn

Pr. 1. marts 2022 forhøjes bidraget til i alt 7,00 pct. af den ferieberettigede løn.

Ansatte på særlige vilkår/frivilligt udlånte tjenestemænd:

Pr. 1. marts 2020 forhøjes bidraget til i alt 4,85 pct. af den ferieberettigede løn

Pr. 1. marts 2021 forhøjes bidraget til i alt 6,05 pct. af den ferieberettigede løn

Pr. 1. marts 2022 forhøjes bidraget til i alt 7,25 pct. af den ferieberettigede løn.

Fritvalgs Lønkontoen er ikke supplementspensionsgivende efter bestemmelserne i lokalaftale nr. 8 om supplementspension af tillæg, da pensionselementet ér indeholdt i bidrags-satserne.

I Overenskomstperioden 2023 – 2025 reguleres Fritvalgs Lønkontoen med følgende satser:

Funktionærer:

Pr. 1. marts 2023 uændret bidrag på i alt 7,00 pct. af den ferieberettigede løn

Pr. 1. marts 2024 forhøjes bidraget til i alt 9,00 pct. af den ferieberettigede løn.

Ansatte på særlige vilkår/frivilligt udlånte tjenestemænd:

Pr. 1. marts 2023 uændret bidrag på i alt 7,25 pct. af den ferieberettigede løn

Pr. 1. marts 2024 forhøjes bidraget til i alt 9,00 pct. af den ferieberettigede løn.

Pr. 1. marts 2024 er Fritvalgs Lønkonto supplementspensionsgivende efter bestemmelser i lokalaftale nr. 8. De 9,00 pct. pr. 1. marts 2024 er uden pensionsværdien.

Udover de valgmuligheder for udmøntning/anvendelse af Fritvalgs Lønkontoen, som følger af Industriens Funktionæroverenskomst, kan medarbejderen vælge at bruge Fritvalgs Lønkontoen til fridage.

Medarbejderen, der pr. 1. september optjener særlige feriedage, kan endvidere inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere særlige feriedage i det kommende ferieår (1. september – 31. august) mod i stedet at få afsat 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt særlig feriedag.

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

- Ultimo februar og ultimo november måned.

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

Har medarbejderen ikke benyttet sig af ovenstående valg, eller øvrige valgmuligheder i henhold til § 4, udbetales det samlede indestående på Fritvalgs Lønkontoen ved lønudbetalingen efter maj måned (ultimo juni måned).

I 2024 kan medarbejdere dog vælge udbetaling af kontoen ved udgangen af januar 2024 ved at anmode om det senest 1. december 2023. Udbetalingen efter maj måned 2024 vil herved indeholde optjent Fritvalgs Lønkonto for perioden 1. januar – 31. maj 2024.

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

Protokollatet er senest revideret med virkning fra 1. marts 2023.

København, den 1. juli 2023

For Post Danmark A/S

(Sign. Hans Erik Lindkvist)

Hans Erik Lindkvist
HR PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

Aftale mellem HK Post & Kommunikation og Post Danmark A/S om ændring af løn og ansættelsesvilkår, dateret 21. december 2015.

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.

Det er hensigten at gennemføre omstillingen af PostNord Danmark i overensstemmelse med PostNords Code of Conduct, 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. Parterne tilkendegiver, at HK er omfattet af dette.

Denne aftale medfører ændringer i

- Lokalaftaler i Post Danmark vedr. HK Post & Kommunikation (herefter "IFO-PN")
- Overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for chefer og ledere (herefter "OK-Ledelse")
- Ansættelsesvilkår for kontraktansatte iht. HK-overenskomst

Det præciseres, at medarbejdere, der er på rådighedsløn ved aftalens indgåelse, alene er omfattet af afsnittet om lønregulering og engangsvederlag.

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 Funktionæroverenskomst med lokalaftaler samt Overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for chefer og ledere.

Der er enighed om, at Distribution Services under Post Danmark A/S pr. 1. januar 2016 tiltræder Industriens Funktionæroverenskomst. Protokollatet for Team Kundesupport i Distribution Services er fortsat gældende. Øvrige selskaber under Post Danmark A/S drøftes.

Der er enighed om, at eventuelle nye arbejdsområder inden for overenskomsternes dækningsområde for funktionærer, omfattes af overenskomsterne med tilhørende lokalaftaler.

Post Danmark A/S tilkendegiver, at en eventuel fremtidig grænsedragning mellem de berørte organisationer for BKC samt toldopgaverne på INC respekteres.

Outsourcing

Hvis arbejdsfunktioner under de nævnte overenskomstmråder outsources i perioden fra aftalens indgåelse til udløb af 2020, skal Post Danmark A/S udbetale en godtgørelse på 30.000 kr. til de berørte medarbejdere. Godtgørelsen reguleres iht. beskæftigelsesgrad.

Det igangværende udbud indenfor One Facility Management (1FM) berøres ikke af den samlede aftales indhold.

Det præciseres, at medarbejdere ansat ved enheden Shared Services Finance i Fredericia omfattes af aftalens indhold, dog udbetales der ikke ovennævnte godtgørelse.

For det arbejde som udføres i Danmark af andre selskaber i koncernen tilbyder Post-Nord Danmark efter aftale med HK Post & Kommunikation 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 jobbørs-proces)
- Beskæftigelse i alle selskaber i koncernen tæller med i medarbejderens løn- og beskæftigelsesanciennitet
- Mulighed for lønforskrivning som i Post Danmark A/S

Ved outsourcing uden for landets grænser, drøftes vilkårene mht. beregning af opsigelsesvarsler.

Ændringer af vilkår i lokalaftaler (IFO-PN), i overenskomst (OK-Ledelse) samt i kontrakter

Af hensyn til at opnå samme konkurrencekraft som andre overenskomstdækkede virksomheder på markedet, gennemføres nedenstående ændringer. Ændringer i OK-Ledelse har virkning fra overenskomstfornyelsen i 2017. For IFO-PN og kontrakter 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.

Som kompensation for den samlede aftale tildeles den enkelte medarbejder, som på tidspunktet for indgåelsen af aftalen er ansat og omfattes af alle aftalens elementer, 10 fridage til afvikling fra 1. februar 2016. Fridagene reguleres efter antal ugentlige arbejdsdage - seniorordninger er undtaget.

Medarbejdere, der ved aftalens indgåelse er omfattet af en aftale om særlig seniorordning, tildeles ikke fridage.

Arbejdstidsregler

Spisepause

Der er mellem parterne enighed om, at den betalte spisepause 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. Salgsassistenter i egen-drevne postbutikker kan ad hensyn til driften ikke forlade arbejdspladsen i spisepausen.

Parterne er enige om at pege på muligheden for lokalt at indgå aftale om nedsat arbejdstid for enkeltstående medarbejdere, hvis medarbejderen udtrykker ønske om dette. Herunder er parterne enige om, at Lokalaftale 26A (mulighed for nedsat tid mod løn nedgang og bevarelse af hidtidigt pensionsniveau) fra aftalen med 3F Post fremadrettet også inkluderer ansatte under HK Post & Kommunikation i henhold til IFO-PN og OK-Ledere. Kontraktansatte omfattes ikke. Det præciseres, at aftaler med medarbejdere der er fyldt 55 år behandles som seniorordninger.

Der ændres herudover ikke på de eksisterende arbejdstidsregler.

Feriegodtgørelse

Den særlige feriegodtgørelse som i Post Danmark A/S er aftalt til 1,5% for ansatte under IFO-PN henholdsvis 2,0% for ansatte under OK-ledere nedsættes til ferielovens fastlagte niveau på 1 % med virkning fra udbetalingen april 2016 omfattende såvel månedslønnede som timelønnede medarbejdere.

Jubilæumsgratiale

Parterne har drøftet ændringer i det nuværende jubilæumsgratiale i form af frihed og en månedsløn. 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.

Parterne er enige om, at aftalen om fastholdelsesfridage også inkluderer ansatte omfattet af Overenskomst mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for chefer og ledere fremadrettet. Kontraktansatte er fortsat ikke omfattet af aftalen.

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 IFO-PN og OK-Ledere reduceres med 1,0 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 1,4 % alene resultere i en generel lønregulering på 0,4 %.

Den reducerede lønreguleringstakt bliver udmøntet med 1,0 procentpoint mindre end reguleringsmodellen tilsiger pr. 1. marts 2017, samt 1,0 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.

Overenskomstkontraktansatte omfattes også af ændringerne i den generelle lønregulering med følgende compensation.

Pr. 1. januar 2017 udbetales:

Et engangsvederlag der udgør 1% af den samlede gennemsnitlige årsløn, beregnet på baggrund af lønnen for 2016, opdelt på følgende fem grupper. I opgørelsen indgår alle faste lønde, og skalatrinsaflønnede ansatte på særlige vilkår følger grupperne, som omfatter deres stillingstyper.

1. Overenskomstkontraktansatte
2. Løngruppe 1-2
3. Løngruppe 3
4. Løngruppe 4-5
5. Chef/ledere

Pr. 1. januar 2018 udbetales:

Et engangsvederlag der udgør 2% af den samlede gennemsnitlige årsløn, beregnet på baggrund af lønnen for 2017. I opgørelsen indgår alle faste lønde. I opgørelsen indgår alle faste lønde, og skalatrinsaflønnede ansatte på særlige vilkår følger grupperne, som omfatter deres stillingstyper.

1. Overenskomstkontraktansatte
2. Løngruppe 1-2
3. Løngruppe 3
4. Løngruppe 4-5
5. Chef/ledere

Engangsvederlagene reguleres iht. beskæftigelsesgrad.

Medarbejdere, der ved aftalens indgåelse er omfattet af en aftale om særlig seniorordning, tildeles kompensation iht. beskæftigelsesgrad.

Individuel kompetenceudvikling

Der oprettes en kompetenceudviklingspulje for både værende og opsagte medarbejdere under HK's overenskomstområde.

Kompetenceudviklingspuljen oprettes med en pulje på 2,5 mio. kr..

Parterne er enige om, at succeskriteriet i denne aftale er at kompetenceudvikle så mange medarbejdere som muligt, og aftalen skal anvendes med det mål for øje.

Aftalen, herunder forbruget, administreres af HR PostNord Danmark centralt i samarbejde med HK. Omflytningsnævnet tildeles denne opgave.

Fratrædelsesbonus.

Der er aftalt tre modeller for fratrædelsesbonus, gældende for funktionærer - ikke ansatte på særlige vilkår, som er følgende:

Model 1.

Forud for større overtalssituationer kan der tilbydes medarbejdere en bonus på 10.000 kr. for at fratræde efter egen opsigelse.

Model 2.

Medarbejdere der efter meddelt overtalighed vælger at opsiges eget ansættelsesforhold inden for opsigelsesperioden, tildeles et pensionsgivende engangsvederlag på 20.000 Kr.

Model 2 omfatter alene medarbejdere, der har et opsigelsesvarsel på minimum 3 måneder på tidspunktet for meddelt overtalighed.

Vederlaget gradueres efter beskæftigelsesgrad, således at de 20.000 kr. alene udmøntes til en fuldtidsansat.

Model 3.

Medarbejdere, der ikke fritstilles i opsigelsesperioden men arbejder under hele opsigelsesperioden, tildeles et pensionsgivende engangsvederlag på 30.000 Kr. Vederlaget gradueres i det omfang medarbejderen fritstilles i dele af opsigelsesvarslet.

Model 3 omfatter alene medarbejdere, der har et opsigelsesvarsel på minimum 3 måneder på tidspunktet for meddelt overtalighed.

Vederlaget gradueres efter beskæftigelsesgrad, således at de 30.000 kr. alene udmøntes til en fuldtidsansat, som arbejder i hele perioden og har seks måneders opsigelse.

Under model 3 forudsættes det, at medarbejderen passer arbejdet på tilfredsstillende vis i opsigelsesperioden. Ved afvigelser herfra, kan den lokale ledelse og lokale tillidsrepræsentant aftale, at bonussen ikke kommer til udbetaling. Ved lokal uenighed behandles dette centralt.

Øvrige forhold

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 opsigelsesreglerne på lokal aftale vedr. fastholdelsesdage aftales svarende til vilkårene for en § 8, stk. 6-aftale på IO's område.

Grænsen for indgåelse af individuelle kontrakter hæves til 600.000 kr. for kontrakter indgået efter 1. januar 2016.

Post Danmark A/S tilkendegiver, at der med indgåelse af denne aftale ikke fremsendes krav ved genforhandling af IFO-PN og OK-Ledere i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2017, dog således at Post Danmark A/S har adgang til at stille modkrav til samme lokalaftalekrav, som måtte fremkomme fra HK.

Post Danmark A/S tilkendegiver ligeledes, at overenskomsten mellem Post Danmark og HK Post & Kommunikation for chefer og ledere ikke opsiges ved overenskomstfornyelsen i 2017.

Det præciseres, at Særaftale 1 om lønregulering for funktionærer er bindende for fremtidige overenskomstfornyelser.

HK Post & Kommunikation tager forbehold for godkendelse i repræsentantskabet.

Post Danmark A/S tager forbehold for godkendelse i PostNords koncernledelse.

København den 21. december 2015

For Post Danmark A/S

(Sign. Henning Christensen)

Henning Christensen
Direktør PostNord Danmark

For HK Post & Kommunikation

(Sign. Eigil Johannesen)

Klubformand Eigil Johannesen

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:

- Tjenestemandsløven
- Tjenestemandsretten (TL Kap. 12)
- Tjenestemandspensionsloven
- Lov om offentlighed i forvaltningen
- Partshøringsloven

2. Overenskomster og lokalaftaler hhv. særftaler

Med virkning fra den 1. januar 2010 er frivilligt udlånte tjenestemænd, medmindre ufravigelige bestemmelser i tjenestemandsløvgivningen 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 særftaler 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. særftaler 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

Bilag 1 til forhandlingsprotokollat, dateret 11. december 2009

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 & Kom- munikation Særlige vilkår	HK/Post & Kom- munikation Chefer og ledere
Ansættelsesbeviser		Lokalaftale 13 og 20 Bilag 4	§ 2, stk. 6 Bilag 3	Lokalaftale 14 og 26 Bilag 13	Bilag 2
EU-direktiv om ansættelsesbeviser					
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, bi- lag 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 Bilag til protokollat nr. 2 Lokalaftale 14, stk. 6	§ 15, stk. 10 Bilag 20	Bilag 35 – Bilag til protokollat nr. 2 Overtagelse af andet arbejde	§ 27

Emne	Kommentar	3F Særlige vilkår	3F Arbejdsledere og specialister mfl.	HK/Post & Kom- munikation Særlige vilkår	HK/Post & Kom- munikation Chefer og ledere
Tillidsrepræsentanter m.v.	Afsked og disciplinære regler følger statens bestemmelser. 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 (talsmænd)
Disciplinære forhold		Bilag 33 Bilag til protokol- kollat nr. 2	§ 29	Bilag 35 Bilag til protokol- lat 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 lokalaftale 18, § 1, stk. 2 og 3	§ 16
Uoverensstemmelser af faglig karakter	Fortolkning af IO og IFO med tilhørende lokal - og særaftaler, samt uoverensstemmelser i relation hertil,	§ 50, lokalaftale 18	§ 24	§ 24, Lokalaftale 20 og 26	§ 24

Emne

Kommentar

følger Post Danmarks bestemmelser.
Uoverensstemmelser der vedrører emner i dette bilag følger statens bestemmelser.

Stillingsbetegnelser

Protokollat om afskedigelse af medarbejdere

Protokollat om fagretlig hhv. civilretlig behandling

Bilag til lønbestemmelser for særlige vilkår

Alle 2001 aftaler

3F Særlige vilkår	3F Arbejdsledere og specialister mfl.	HK/Post & Kom- munikation Særlige vilkår	HK/Post & Kom- munikation Chefer og ledere
	Bilag 1	Bilag 27, Lokalaf- tale 26 Bilag 7	Bilag 1
		Bilag 8	
		Bilag 24 Bilag til lokalaftale 3	
Bilag 33	Bilag 4 Bilag 23	Bilag 35	Bilag 19 Bilag 20

Bilagsfortegnelse

Bilag 1 Protokollat om oprettelse af overenskomst for handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet

For at overenskomsten kan træde i kraft for de af § 1, stk. 2, pkt. a og § 1, stk. 3, omfattede medarbejdere, er det en betingelse, at Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark på tidspunktet for fremsættelse af krav om, at overenskomst skal træde i kraft for de af bestemmelsen omfattede medarbejdere, organiserer mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for § 1, stk. 2, pkt. a's samt stk. 3's område.

For medarbejdere omfattet af § 1, stk. 2, pkt. b (laboratorie-området), tiltrædes funktionær-overenskomsten selvstændigt, hvis 50 pct.-reglen på dette område er opfyldt.

Gældende pr. 1. maj 2017:

Medarbejdere, som er nævnt i § 1, stk. 2, pkt. c (professionsbachelor), indgår i beregningen efter 50 pct.-reglen på det område, som funktionærens professionsbacheloruddannelse og arbejdsopgaver knytter sig til, dvs. enten det i § 1, stk. 2, pkt. a og § 1, stk. 3 nævnte område (handels- og kontorområdet), eller det i § 1, stk. 2, pkt. b nævnte område (laboratorieområdet).

Administration m.v. vedrørende 50 pct.-reglen

1. Betingelser

- a. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark kan kun slutte overenskomst med medlemmer af Dansk Industri gennem denne forening.
- b. Det er en betingelse, at forbundet, på tidspunktet for kravets fremsættelse, som medlemmer har mindst 50 pct. af de beskæftigede inden for det område, overenskomsten tilsigter at omfatte.
- c. Som samlet område kan f.eks. ikke betragtes dele af et lager eller kontor, medmindre der på et lager eller kontor inden for det pågældende område er en så væsentlig adskillelse med hensyn til beliggenhed på forskellige steder eller med hensyn til arbejdsvilkår, at man kan betragte en del af et kontor eller lager som et selvstændigt område.
- d. Spørgsmålet om afgrænsningen af den enkelte arbejdsplads afgøres i overensstemmelse med den hidtil anvendte praksis.
- e. Selv om foranstående vilkår for oprettelse af overenskomst ikke er opfyldt, er forbundet forhandlingsberettiget for sine medlemmer over for virksomheder, der disponerer i strid med væsentlige principper i nærværende overenskomst eller andre lignende uoverensstemmelser, f.eks. ved at aflønne under denne overenskomst, samt hvor der foreligger problemer vedrørende lovgivningen om ansættelses- og arbejdsforhold.

De på virksomheden beskæftigede medlemmer af HK kan endvidere ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til på medlemmernes vegne at kræve en forhandling med virksomheden om de i dette punkt nævnte forhold. Talsrepræsentanten skal være medlem af HK og

have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af medlemmerne på et område som defineret i nærværende bilag 1.

Herudover er parterne enige om at rette henvendelse til Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark med henblik på at bede organisationerne om at vurdere muligheden for, at talsrepræsentanten kan vælges til Samarbejdsudvalgets gruppe b på lige fod med tillidsrepræsentanter.

2. Fremgangsmåde

- a. Ved fremsættelse af krav om overenskomst skal forbundet give oplysning om det antal medlemmer, som kravet omfatter.
- b. Er der uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal begge parter opgive, hvilke medarbejdere man anser som hørende under overenskomstens område.
- c. Er der fortsat uenighed om, hvorvidt forbundet opfylder betingelserne for oprettelse af overenskomst, skal forhandlinger herom være aftalt inden 10 arbejdsdage efter, at forbundet har fremsat krav om en sådan forhandling. Opnås der ved en sådan forhandling ikke enighed, afgøres spørgsmålet ved voldgift.
- d. Dokumenterer forbundet, at betingelserne for oprettelse af overenskomst er opfyldt, træder overenskomsten i kraft den førstkommende 1. i en måned, såfremt kravet er fremsat senest den 15. i en måned. Er overenskomstkrevet fremsat efter den 15. i en måned, træder overenskomsten i kraft den 1. i den næstfølgende måned.
- e. I tilfælde, hvor der træffes aftale om særbestemmelser, jf. nedenfor, skal der samtidig træffes aftale om overenskomstens ikrafttrædelsestidspunkt.

3. Overenskomst eller særoverenskomst

- a. Dersom HK opfylder vilkårene for at kunne rejse krav om overenskomst, er begge parter forpligtet til at respektere overenskomsten, medmindre den pågældende virksomhed udøves i henhold til en af offentlig myndighed udfærdiget koncession eller under forhold, der kan sidestilles hermed.
- b. Overenskomstparterne kan rejse krav om særbestemmelser, hvis der i virksomheden er tale om arbejdsforhold eller arbejdsfunktioner, der ikke dækkes af overenskomstens bestemmelser.

4. Overenskomstens virkeområde

- a. De i nærværende overenskomst fastsatte vilkår gælder for samtlige medarbejdere inden for det arbejdsområde, overenskomsten i øvrigt omfatter.
- b. Medarbejdere, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgivernes tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

5. Forståelsen af 50 pct.-reglen

A. Hvornår skal reglen være opfyldt

Beregningen af, hvorvidt 50 pct.-reglen er opfyldt, foretages på grundlag af beskæftigelsesforholdene i den uge, hvor overenskomstkravet modtages i Dansk Industri.

B. Hvilke medarbejdere medregnes

- a. Kun ansatte i handels- og kontorfaget tæller med. (Overenskomstens § 1, stk. 2, eller § 1, stk. 3).
- b. Medarbejdere, der er omfattet af den ovenfor i pkt. 4, overenskomstens virkeområde, litra b nævnte gruppe, kan ikke medregnes.
- c. Ægtefælle, forældre, børn, søskende o.l. nær familie og besvogrede medregnes ikke.
- d. Syge og fraværende (ferie, fridage, barselsorlov) medregnes, såfremt de stadig er at betragte som ansatte i virksomheden, og således at vikarer for sådanne ikke medregnes, selv om vikarperioden går ud over 3 måneder.
- e. Medarbejdere i opsagt stilling medregnes, såfremt de stadig kan betragtes som ansatte i virksomheden.
- a. Medarbejdere, der fratræder i den relevante uge, medregnes kun, hvis de har været beskæftiget i hele ugen.
- f. Medarbejdere, der tiltræder i den relevante uge, medregnes, som om de havde været ansat i virksomheden i hele ugen.
- g. Ekstrahjælp, der ikke er beskæftiget ud over 3 måneder, medregnes ikke.
- h. Vikarer antaget gennem vikarbureau medregnes ikke.
- i. Hjemmearbejdende medregnes ikke.
- j. Repræsentanter medregnes ikke.

C. Fuldtid/deltid

- a. Fuldtidsansatte, herunder elever og praktikanter, tæller helt.
- b. Deltidsbeskæftigede medregnes således:
under 15 timer ugentlig: medregnes ikke. Fra 15 timer og indtil 30 timer ugentlig: medregnes halvt. 30 timer ugentlig eller derover: medregnes helt.
- c. Ved delt arbejdsområde, det vil sige i tilfælde, hvor det drejer sig om ansatte, der arbejder dels inden for overenskomstens område, dels med andet arbejde i firmaet, medregnes det arbejde, der udføres under overenskomstens område, efter reglerne for deltidsbeskæftigelse.

6. Arbejdsgivers selvstændige ønske om oprettelse af overenskomst

Under henvisning til tidligere protokollat fra 1967 vil Dansk Industri ikke kræve 50 pct.-reglen opfyldt i tilfælde, hvor en arbejdsgiver selv ønsker overenskomsten oprettet for sit handels- og kontorphersonale, såfremt det i øvrigt i det konkrete tilfælde findes rimeligt, at en overenskomst indgås.

Bestemmelsen i § 2, stk. 4 med tilknyttede aftaler finder tilsvarende anvendelse for medlemmer af Dansk Industri, som fremsætter ønske om oprettelse af overenskomst. I den forbindelse kan en repræsentant for HK efter aftale besøge virksomheden med henblik på at drøfte muligheden for oprettelse af overenskomst med virksomhedens ledelse.

Anm.:

Pensionsbidraget skal udgøre mindst 20 pct. af det overenskomst-mæssige bidrag på tidspunktet for overenskomstens ikrafttræden.

Den efterfølgende optrapning beregnes fra samme tidspunkt.

Optrapningsordningen skal protokolleres senest to måneder efter DI's fremsendelse af tiltrædelsesprotokollat til CO-industri.

Bilag 2 Oversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på det tekniske område

Overbygningsuddannelser (professionsbachelor), der forudsætter en erhvervsakademiuddannelse, og professionsbacheloruddannelser (MVU-niveau)
Professionsbachelor i design & business
Professionsbachelor i e-konceptudvikling
Professionsbachelor i laboratorie-, fødevare- og procesteknologi
Professionsbachelor i produktudvikling og teknisk integration
Professionsbachelor i teknisk manager offshore
Professionsbachelor i softwareudvikling
Professionsbachelor i webudvikling
Professionsbachelor i eksport og teknologi (Export and Technology Management)
Professionsbachelor i grafisk kommunikation
Professionsbachelor i katastrofe- og risikomanager
Professionsbachelor i animation
Professionsbachelor i mejeriteknologi
Professionsbachelor i textildesign/håndværk og formidling
Professionsbachelor i smykker, teknologi og business
Professionsbachelor i medie- og sonokommunikation
Professionsbachelor i visuel kommunikation

Diplomuddannelser
Bioteknologi, procesteknologi og kemi
Energi og miljø
Projektledelse
Stærkstrømsteknologi
Vedligehold

Øvrige uddannelser
Kunsthåndværker, bach.
Designer bach.

Bilag 3 Oversigt over professionsbacheloruddannelser og diplomuddannelser på handels- og kontorområdet samt laboratorieområdet

Overbygningsuddannelser (professionsbachelor), der forudsætter en erhvervsakademiuddannelse, og professionsbacheloruddannelser (MVU-niveau).

Professionsbachelor i international handel og markedsføring

Professionsbachelor i laboratorie-, fødevare- og procesteknologi

Professionsbachelor i softwareudvikling

Professionsbachelor i webudvikling

Professionsbachelor i design & business

Professionsbachelor i digital konceptudvikling

Professionsbachelor i Eksport og teknologi (Export and Technology Management)

Professionsbachelor i Økonomi og informationsteknologi

Professionsbachelor i Procesøkonomi og værdikædeledelse

Professionsbachelor i Animation

Professionsbachelor i Kommunikation

Professionsbachelor i Erhvervsprog og it-baseret markedskommunikation

Professionsbachelor i Grafisk kommunikation

Professionsbachelor i Mejeriteknologi

Professionsbachelor i Bioanalytiker

Diplomuddannelser

IT

Informationsteknologi

Erhvervsproglig 1. del

Erhvervsproglig 2. del

Informationssøgning og vidensorganiserende systemer

Bilag 4 Uddannelsesbetegnelser

Parterne har opdateret følgende uddannelsesbetegnelser i § 1 stk. 1 og § 1 stk. 2:

Eksisterende betegnelse

(Industriens Funktionæroverenskomst 2012-2014)

Ny betegnelse

Anm.:

De anførte betegnelser svarer til de betegnelser, der anvendes i de relevante uddannelsesbekendtgørelser. I visse tilfælde kan der være tilføjet uddannelsens kaldenavn fra UddannelsesGuiden på ug.dk.

§ 1 stk. 1:

Teknisk assistent

Teknisk designer

Teknisk tegner

Teknisk designer

Maskintekniker

Produktionsteknolog

Måletekniker

Produktionsteknolog

Kemotekniker

Procesteknolog

Levnedsmiddeltekniker

Procesteknolog

VVS-tekniker

VVS-installatør

Elektroniktekniker

IT-teknolog, retning elektronik

§ 1, stk. 2

Datanom

Akademiuddannelsen i
Informationsteknologi

Eksisterende betegnelse

(Industriens Funktionæroverenskomst 2014-2017)

Ny betegnelse

Bilag 2

Professionsbachelor i e-konceptudvikling

Professionsbachelor i digital
konceptudvikling

Den 3-årige kunsthåndværkeruddannelse

Kunsthåndværker, bach

Bilag 3

Professionsbachelor i e-konceptudvikling

Professionsbachelor i digital
konceptudvikling

Professionsbachelor i økonomi og it

Professionsbachelor i øko-
nomi og informationstekno-
logi

Industriens Funktionæroverenskomst 2020 – 2023

Eksisterende betegnelse

Ny betegnelse

§ 1, stk. 2:

EDB-assistent

Udgået

Miljøtekniker

Miljøteknolog

Bilag 2:

Eksisterende betegnelse

Ny betegnelse

Professionsbachelor i medie- og
Sonokommunikation

Professionsbachelor i lyddesign

Bilag 3:

Eksisterende betegnelse

Ny betegnelse

Professionsbachelor i erhvervsprog og it-
baseret markeds kommunikation

Professionsbachelor i fremmedsprog og
digital markeds kommunikation

I øvrigt henvises til protokollat om ”Opdatering af uddannelsesbetegnelser i Industriens Funktionæroverenskomst § 1” i Industriens Organisationsaftaler.

Bilag 5 Protokollat om overenskomstens dækningsområde

Automobilforhandlere

Mellem overenskomstens parter er der enighed om, at Industriens Funktionæroverenskomst ikke omfatter medarbejdere hos automobilforhandlere, hvis opgaver primært består i forhandlinger om og indgåelse af aftaler om køb og salg af automobiler samt varetagelse af de hertil knyttede administrative opgaver.

Medarbejdere ansat i butiksudsalg

Mellem overenskomstens parter er der enighed om, at for medarbejdere beskæftiget i butiksudsalg gælder, foruden den mellem parterne gældende Industriens Funktionæroverenskomst, de til enhver tid gældende bestemmelser om arbejdstid for butiksansatte, mindstebetaling for unge under 18 år og mindstebetaling i henhold til Landsoverenskomst mellem DH&S og HK for butiksansatte.

Såfremt Landsoverenskomsten mellem DH&S og HK bortfalder på grund af konflikt, omfattes butiksansatte medarbejdere på Dansk Industris medlemsvirksomheder fortsat og indtil ny overenskomst indgås mellem/omfattende konfliktens parter af de indtil konfliktens start gældende bestemmelser, jf. ovenfor.

Uddannelse inden for digitale medier

Uddannelser dækket af det faglige udvalg for digitale medier er omfattet af overenskomstens elevbestemmelser.

Freelance-medarbejdere/korttidsansatte

Parterne er enige om, at korttidsansatte, der i skatteteknisk henseende opfattes som lønmodtagere, omfattes af nærværende overenskomst, hvis de i øvrigt opfylder betingelserne herfor – uanset om de betegnes freelancemedarbejdere.

Bilag 6 Protokollat om befordringsgodtgørelse for elever samt ophold på skolehjem

1. Virksomheden godtgør elevens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 20 km eller derover. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller praktiksted til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller praktiksted.
2. Det er en betingelse for at opnå godtgørelse, at eleven ikke kan deltage i undervisningen på en skole, der ligger nærmere ved elevens bopæl eller lærested end den skole, hvor den pågældende går.
3. Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor virksomheden iht. punkt 9 skal betale for skolehjem.
4. Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende elev, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter arbejdsgiverens godkendelse i det enkelte tilfælde.
5. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal efter forudgående godkendelse af arbejdsgiveren foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde, og der skal, hvor dette er muligt, anvendes abonnementskort, klippekort eller lignende.
6. Anvendes eget befordringsmiddel, jf. stk. 4, ydes en befordringsgodtgørelse pr.

1.3.2020 1.3.2021 1.3.2022

kr. 1,10 kr. 1,11 kr. 1,13

pr. kørt km, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

7. Til indkvarterede elever ydes godtgørelse af befordringsudgifter for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend, påske- og juleferie, såfremt afstandsbetingelsen i stk. 1 er opfyldt. Bestemmelserne vedrørende befordringsgodtgørelse finder tilsvarende anvendelse efter dette stykke.
8. Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelserne til afstand i stk. 1.
9. Virksomheden skal betale udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:
 - a. Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.
 - b. Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2014-niveau: 490 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til eleven forud for skoleopholdets påbegyndelse, og eleven foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Der henvises i øvrigt til punkt 3 om befordringsgodtgørelse.

Virksomheden afholder udgifterne til voksenlærlinges undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeprøve.

10. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale kan fagretligt behandles mellem organisationerne.
11. Aftalen er indgået under forudsætning af, at der i henhold til gældende lov om arbejdsgiveres elevrefusion kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter, dog med undtagelse af de i stk. 3 nævnte forhold.

Anm. Se Organisationsaftaler "Finansiering af udgift til kostafdeling (Skolehjem).

Bilag 7 Protokollat om udstationering af elever/praktikanter

Ved udstationering af elever/praktikanter i udlandet som led i uddannelsen er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig. Virksomheden dækker evt. lønforskel op til den aftalte løn samt nødvendige udgifter i forbindelse med flytning og rejser.

Bilag 8 Protokollat om praktikaftaler for laborantstuderende

Overenskomstparterne anbefaler, at praktikaftale for laborantpraktikanter anvendes, når aftale indgås i henhold til bekendtgørelse nr. 636 af 30. juni 2000 om erhvervsakademiuddannelse inden for laboratorieområdet, § 2, stk. 3 og 5, aftale af 30. oktober 2001.

Praktikaftale kan hentes på www.easj.dk/praktikaftale/

Bilag 9 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 Industri-Pension 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.

Bilag 10 Protokollat om afskedigelse af medarbejdere

Overenskomstparterne er enige om at anbefale, at virksomheden imødekommer kontra-opsigelse fra medarbejdere i opsagt stilling med kort varsel i situationer, hvor dette fremmer medarbejderens muligheder for at opnå ny beskæftigelse.

Desuden er overenskomstparterne enige om at anbefale, at virksomhederne imødekommer opsagte medarbejders eventuelle anmodning om at blive fritstillet i opsigelsesperioden.

Bilag 11 Protokollat om fagretlig behandling af uoverensstemmelser – civilretlig behandling

Såfremt der fortsat er uenighed mellem parterne efter afholdelse af mæglingsmøde jf. § 24 / § 14, er parterne enige om, at Dansk Industri orienteres, forinden lønmodtagerparten beslutter eventuelt at overdrage sagen til advokat/udtagelse af stævning.

Dansk Industri kan inden for 5 arbejdsdage efter modtagelsen af besked herom begære sagen behandlet ved et organisationsmøde.

Sagens overdragelse til advokat/udtagelse af stævning afventer afholdelse af organisationsmøde, som skal finde sted iht. § 24, stk. 3 / § 14.

Bilag 12 Protokollat om kompetenceudvikling

IFO bilag 12 - gælder ikke i Post Danmark – se lokalaftale nr. 21 Kompetenceudvikling.

Bilag 13 Protokollat om tele-, distance- og hjemmearbejde

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale om tele-, distance- og hjemmearbejde.

Parterne er enige om, at nærværende aftale implementerer rammeaftalen om telearbejde indgået den 16. juli 2002 af UNICE, ETUC, UEAPME og CEEP.

Parterne er enige om, at nærværende aftale erstatter tidligere protokollat nr. 10 i Industriens Funktionæroverenskomst.

1. Anvendelsesområde og definitioner

Denne aftale finder anvendelse på tele-, distance- og hjemmearbejde, hvilket vil sige arbejde, der foregår uden for arbejdsgiverens primære eller sekundære forretningssted, og som samtidig ikke falder ind under de bestemmelser, som er fastsat i overenskomsten om ude- og rejsearbejde.

Ved ”telearbejde” forstås der herudover:

Arbejde, der udføres og/eller tilrettelægges under anvendelse af informationsteknologi inden for rammerne af en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold, hvor arbejde, som kunne være udført på det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, regelmæssigt udføres et andet sted.

Ved distance- og hjemmearbejde forstås der herudover:

Arbejde der udføres uden for virksomheden, men som lige så godt kunne have været udført, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, uden at der gøres brug af informations-teknologiske hjælpemidler.

2. Frivillighed

Tele-, distance- og hjemmearbejde er frivilligt for arbejdstageren såvel som for den pågældende arbejdsgiver. Tele-, distance- og hjemmearbejde kan være fastsat som en del af arbejdstagerens oprindelige jobbeskrivelse, eller arbejdstageren kan efterfølgende overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde på baggrund af en frivillig ordning.

Aftaler om tele-, distance- og hjemmearbejde indgås skriftligt og under iagttagelse af de til enhver tid gældende regler om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, som er fastsat i overenskomsten.

Det anbefales, at det mellem overenskomstens parter udarbejdede tillæg til ansættelses-aftale anvendes. Samtidig henvises til den mellem overenskomstparterne udarbejdede vejledning herom.

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejde ikke udgør en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan beslutningen om at overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde ændres ved en skriftlig aftale mellem medarbejderen og arbejdsgiveren eller ved en lokalaf-tale. Denne ændring vil kunne medføre en tilbagevenden til at arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, efter anmodning fra arbejdsgiveren eller arbejdstageren.

De nærmere vilkår i forbindelse med en sådan tilbagevenden skal fastsættes i den ovenfor omtalte skriftlige aftale og/eller ved en lokalaftale.

Såfremt en arbejdstager afviser at overgå til tele-, distance- og hjemmearbejde, udgør dette ikke i sig selv en grund til at bringe ansættelsesforholdet til ophør eller ændre vedkommendes arbejdsbetingelser og vilkår.

Tillidsrepræsentanten(erne) skal i overensstemmelse med overenskomstens bestemmelser herom holdes bedst muligt orienteret om afskedigelser af tele-, distance- og hjemmemedarbejdere.

3. Arbejds- og ansættelsesvilkår

Medarbejdere, der er ansat til at udføre tele-, distance- eller hjemmearbejde, er i det hele omfattet af nærværende overenskomst samt de relevante lokalaftaler og kutymer m.v., som måtte være gældende på den virksomhed, hvori de er ansat.

Som en konsekvens heraf skal der i det følgende peges på en række forhold, som er af særlig relevans for medarbejdere, der er ansat til at udføre tele-, distance- eller hjemmearbejde:

Kollektive rettigheder

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere har de samme kollektive rettigheder som arbejdstagere, der arbejder på det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed, hvorfor der ikke må opstilles nogen hindringer for disse medarbejderes kommunikation med de på den konkrete virksomhed valgte medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanten(erne), sikkerhedsrepræsentanten(erne) m.v..

Således skal det i tele-, distance- eller hjemmemedarbejderens ansættelsesaftale fastlægges, hvilken af arbejdsgiverens eventuelle flere virksomheder medarbejderen er tilknyttet, for at denne kan udøve ovennævnte rettigheder.

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere er både valgbare og har valget ved valg af tillidsrepræsentant(er), sikkerhedsrepræsentant(er) og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer m.v. efter såvel kollektiv overenskomst og/eller praksis som dansk og international lovgivning.

Tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere skal tælles med i enhver sammenhæng, hvor der i kollektiv overenskomst og/eller praksis samt dansk og international lovgivning er fastsat antalmæssige tærskler som en betingelse for at etablere organer med medarbejderrepræsentation.

Fastlæggelse af arbejdstiden

Arbejdstiden for tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere kan efter aftale fastlægges af enten virksomheden og/eller medarbejderen selv.

I tilfælde hvor medarbejderens arbejdstid fastlægges af virksomheden til udførelse inden for et bestemt tidsrum, finder overenskomstens almindelige regler om arbejdstidens placering, overarbejde m.v., herunder tillægsbetalinger, anvendelse.

I tilfælde hvor medarbejderen selv fastlægger arbejdstidens placering, ydes ingen

særskilte genebetalinger, herunder fx overarbejdsbetaling, medmindre virksomheden konkret beordrer arbejdet udført på et bestemt tidspunkt.

Varsel i forbindelse med tele-, distance- og hjemmearbejde

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejde ikke udgør en del af den oprindelige jobbeskrivelse, kan der ved lokalaftale fastlægges et forkortet varsel, der fraviger tele-, distance- og hjemmemedarbejderens gældende individuelle opsigelsesvarsel ved overgang til tele-, distance- og hjemmearbejde. Samme gælder i forbindelse med tilbagevenden til at arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed.

Såfremt vedkommende medarbejder er ansat til at udføre tele-, distance- og hjemmearbejde, kan der ved lokalaftale fastlægges et forkortet varsel, der fraviger vedkommendes gældende individuelle opsigelsesvarsel i forbindelse med en overgang til at udføre arbejde det sted, hvor arbejdsgiveren driver sin virksomhed.

Sådanne aftalte fravigelser fra opsigelsesvarsler skal anføres i den enkelte medarbejders ansættelsesaftale.

Ovenstående afsnit om forkortet varsel finder anvendelse i forhold til medarbejdere, der er omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst, medmindre en ændring af arbejdsstedets placering udgør en væsentlig vilkårsændring.

Uddannelse

Tele-, distance- og hjemmemedarbejdere skal have passende uddannelse i anvendelsen af det udstyr, der stilles til rådighed, og i de særlige forhold, der kendetegner denne form for organisering af arbejdet. Tele-, distance- og hjemmemedarbejderens arbejdsleder samt vedkommendes nærmeste kolleger kan også have brug for undervisning i denne form for arbejde og dets tilrettelæggelse.

Tele-, distance- og hjemmemedarbejdere skal have den samme adgang til uddannelse og de samme muligheder for karriereudvikling som sammenlignelige medarbejdere i arbejdsgiverens virksomhed og er underlagt de samme evalueringspolitikker som disse andre medarbejdere.

Møder og information

Arbejdsgiveren skal sikre, at der træffes foranstaltninger med henblik på at forhindre, at tele-, distance- eller hjemmemedarbejdere bliver isoleret fra arbejdsfællesskabet i virksomheden, fx ved at give vedkommende mulighed for at mødes regelmæssigt med kolleger samt adgang til information om virksomheden.

4. Udstyr

Virksomheden kan ikke ensidigt pålægge tele-, distance- og hjemmemedarbejdere udgifter ved etablering og drift samt vedligeholdelse af tele-, distance- og hjemmearbejdspladsen.

De nærmere vilkår i denne sammenhæng skal være fastlagt, før tele-, distance- og hjemmearbejdet påbegyndes, og skal endvidere fremgå af enten medarbejderens ansættelsesaftale eller en særskilt aftale.

Såfremt tele-, distance- og hjemmearbejdet udføres på regelmæssig basis, skal arbejdsgiveren kompensere for eller afholde samtlige omkostninger, der er direkte afledt af arbejdet, herunder særligt omkostninger i forbindelse med kommunikation.

Arbejdsgiveren skal i overensstemmelse med de almindelige erstatningsretlige principper afholde samtlige udgifter, der opstår i forbindelse med beskadigelse af det udstyr og de data, som anvendes af tele-, distance- og hjemmemedarbejderen, samt de heraf eventuelt følgende øvrige tab i økonomisk forstand.

Arbejdsgiveren skal stille passende teknisk brugerstøtte til rådighed for tele-, distance- og hjemmemedarbejderen.

Tele-, distance- og hjemmemedarbejderen skal udvise den fornødne omhu med det udstyr, som vedkommende har fået stillet til rådighed, og må ikke indhente eller udbrede ulovligt materiale via internettet.

5. Databeskyttelse

Arbejdsgiveren er ansvarlig for at træffe passende foranstaltninger, særlig i forbindelse med software, med henblik på at sikre beskyttelse af de data, som tele-, distance- og hjemmemedarbejderen anvender og behandler i forbindelse med arbejdet.

Arbejdsgiveren skal informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om al relevant lovgivning og om virksomhedens regler om databeskyttelse. Det er tele-, distance- og hjemmemedarbejderens ansvar at efterleve disse regler.

Arbejdsgiveren skal især informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om:

- enhver indskrænkning i forbindelse med anvendelsen af it-udstyr eller redskaber som fx internet, og
- sanktioner i tilfælde af manglende overholdelse heraf.

6. Privatlivets fred

Arbejdsgiveren skal respektere tele-, distance- og hjemmemedarbejderens ret til beskyttelse af privatlivets fred.

Såfremt der etableres et overvågningssystem, skal det stå i rimeligt forhold til formålet hermed og indføres i overensstemmelse med Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1108 af 15. december 1992 om arbejde ved skærmterminaler.

7. Sikkerhed og sundhed

Arbejdsgiveren er ansvarlig for beskyttelse af tele-, distance- og hjemmemedarbejderens sikkerhed og sundhed i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsgiveren skal informere tele-, distance- og hjemmemedarbejderen om virksomhedens politik angående sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Tele-, distance- og hjemmemedarbejderen har pligt til at følge denne sikkerhedspolitik på korrekt vis.

Med henblik på at sikre, at bestemmelser om sikkerhed og sundhed efterleves, skal arbejdsgiveren, arbejdstagernes repræsentanter og/eller de relevante myndigheder have adgang til tele-, distance- og hjemmemedarbejderens arbejdssted inden for rammerne af

national lovgivning og kollektive aftaler. Hvis tele-, distance- og hjemmemedarbejderen arbejder i sit eget hjem, er en sådan adgang betinget af forudgående varsel samt vedkommendes accept. Tele-, distance- og hjemmemedarbejderen har ret til at anmode om kontrolbesøg.

8. Ikrafttrædelse

Nærværende protokollat træder i kraft den 16. juli 2005.

Enhver uoverensstemmelse vedrørende forståelsen af protokollatet skal behandles efter de i overenskomsten fastsatte regler for behandling af uoverensstemmelser af faglig karakter.

Anm.: Parterne er enige om, at protokollatet kan fraviges ved lokalaftale i overensstemmelse med bestemmelserne herom i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionsnæroverenskomst. Sådanne aftaler skal, hvad enten de er indgået forud for protokollatets ikrafttræden eller efterfølgende, i det hele respektere protokollatets indhold.

København den 2005

For Dansk Industri For CO-industri

Bilag 14 Protokollat om EU-direktiv om mobile vejtransportaktiviteter

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.

Art. 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 17.

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 færgе 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 vejtransport-aktiviteter:

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 15 Protokollat om frihed til faglige tillidshverv

Parterne er enige om, at Dansk Industri over for sine medlemsvirksomheder anbefaler, at medlemmer af TL's hovedbestyrelse og forbundsudvalg, HK/Privats sektorbestyrelse og forbundsudvalg samt CO-industris centralledelse får den fornødne frihed til varetagelse af disse hverv. Forbundene giver Dansk Industri meddelelse om foretagne valg.

Bilag 16 Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) med bilag 1 og 2

DI og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet).

Parterne er enige om, at aftalen med tilhørende bilag 1 og 2 (optryk i protokollat 52 ved OK23), til fulde implementerer arbejdsvilkårsdirektivet i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

Der er enighed om, at de relevante bestemmelser og bilag med ansættelseskontrakter i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst ændres i overensstemmelse med det aftalte ved først kommende lejlighed efter aftalens ikrafttrædelse.

Parterne er enige om, at industriens overenskomster sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til direktivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses direktivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er videre enige om, at der med nærværende implementeringsaftale ikke er foretaget nogen fortolkning af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.

§ 1 Anvendelsesområde og genstand (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1)

Stk. 1. Formålet med aftalen er at forbedre arbejdsvilkårene ved at fremme en mere gennemsigtig og forudsigelig ansættelse samtidig med, at arbejdsmarkedets tilpasningsevne sikres.

Stk. 2. Aftalen omfatter alle medarbejdere, der er omfattet af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Medarbejdere, der er omfattet af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst og som har et ansættelsesforhold, hvor deres forudbestemte og faktiske arbejdstid udgør mindre end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger, er ikke omfattet af aftalen. Arbejdstid hos alle arbejdsgivere,

der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed, medregnes i nævnte 3 timers gennemsnit.

Stk. 4. Undtagelsen i aftalens § 1, stk. 3, finder ikke anvendelse for ansættelsesforhold, hvor der ikke på forhånd er fastsat en garanteret mængde betalt arbejde, før ansættelsesforholdet begynder.

§ 2 Definitioner af begreber i denne aftale (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 2)

- a. Tidsplan for arbejdet
Plan for fastlæggelse af på hvilke klokkeslæt og dage arbejdet begynder og slutter.
- b. Referencetimer og referencedage
Tidsintervaller på bestemte dage, hvor arbejdet kan finde sted efter anmodning fra arbejdsgiveren.
- c. Arbejdsmonster
Måden, hvorpå arbejdstiden og dens fordeling tilrettelægges efter et bestemt mønster, som fastlægges af arbejdsgiveren.

§ 3 Udlevering af oplysninger (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 3)

Arbejdsgiveren skal give den enkelte medarbejder de oplysninger, der kræves efter denne aftale, skriftligt. Oplysningerne udleveres eller sendes til medarbejderen i et eller flere dokumenter, eventuelt i elektronisk form.

Hvis oplysninger afgives i elektronisk form, skal medarbejderen kunne gemme og udskrive oplysningerne, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse og modtagelse.

§ 4 Oplysningspligt (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 4)

Stk. 1. Arbejdsgiver skal give medarbejderen oplysning om de væsentligste vilkår i ansættelsesforholdet. Oplysningerne skal mindst omfatte følgende oplysninger og gives inden for følgende frister:

Litra	Oplysning	Hvordan gives oplysningen?	Frist
-------	-----------	----------------------------	-------

A	Arbejdsgiveren og lønmodtagerens navn og adresse	Individuelt	7 kalenderdage
B	Arbudsstedets beliggenhed eller i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at lønmodtageren er beskæftiget på forskellige steder eller frit kan bestemme sit arbejdssted, samt om hovedsæde eller arbejdsgiverens adresse.	Individuelt	7 kalenderdage
C	Titel eller jobbeskrivelse	Individuelt	7 kalenderdage
D	Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt.	Individuelt	7 kalenderdage
E	Ansættelsesforholdets forventede varighed, hvor der ikke er tale om tidsubestemt ansættelse.	Individuelt	7 kalenderdage
F	Vikaransatte: brugervirksomhedernes identitet, når og så snart denne er kendt	Individuelt	7 kalenderdage
G	Varigheden af og vilkårene for en eventuel prøvetid	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
H	Den ret til uddannelse, som arbejdsgiveren eventuelt tilbyder.	Kan gives ved Henvisning til lov, Kollektiv aftale mv.	1 måned
I	Lønmodtagerens rettigheder med hensyn Til betalt ferie eller andet fravær med løn	Kan gives ved henvisning til lov,	1 måned

Kollektiv aftale m.v.

J	Varigheden af lønmodtagerens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
K	Den gældende eller aftalte løn, som lønmodtageren har ret til ved ansættelsesforholdets påbegyndelse, og tillæg og andre løndelev, der ikke er indeholdt heri, f.eks. pensionsbidrag og eventuel kost og logi. Endvidere skal der oplyses om lønnens udbetalingsterminer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
L	Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid og eventuelle ordninger for overarbejde og betaling herfor og, hvor det er relevant, ordninger for vagtændringer	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	7 kalenderdage
M	Hvis arbejdsmønstret er helt eller overvejende uforudsigeligt, skal arbejdsgiveren underrette lønmodtageren om: 1) det princip, at tidsplanen for arbejdet er variabel, antallet af garanterede betalte arbejdstimer og betaling for arbejde, som udføres ud over disse garanterede timer, 2) de referencetimer og -dage, hvor lønmodtageren kan pålægges at arbejde, og 3) den minimumsvarslingsperiode, som lønmodtageren er berettiget til, før en arbejdsopgave påbegyndes, samt en eventuel frist for annullering af arbejdsopgaven	Individuelt	7 kalenderdage

N	Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet. Hvis der er tale om overenskomster eller aftaler indgået af parter uden for virksomheden, skal det endvidere oplyses, hvem parterne er i den pågældende overenskomst.	Individuelt	1 måned
---	--	-------------	---------

O	Hvor det er arbejdsgiverens ansvar: Identitet af sociale sikringsordninger, Som modtager de sociale bidrag, der er knyttet til ansættelsesforholdet, og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side.	Kan gives ved henvisning til lov, kollektiv aftale mv.	1 måned
---	---	--	---------

§ 5 Frister og oplysningernes form (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 5)

Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Industriens Overenskomst § 37, stk. 1, og Industriens Funktionæroverenskomst § 13.

§ 6 Ændring af ansættelsesforholdet (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 6)

Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Industriens Overenskomst § 37, stk. 2, og Industriens Funktionæroverenskomst § 13.

§ 7 Yderligere oplysninger til arbejdstagere, der sendes til en anden medlemsstat eller et tredjeland (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 7)

Bestemmelsen implementeres ved ændringer af Industriens Overenskomst § 20, stk. 5, og Industriens Funktionæroverenskomst § 13, stk. 2.

§ 8 Beskyttelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15-17)

Stk. 1. Nachfrist-reglerne i Industriens Overenskomst § 37, stk. 4, og Industriens Funktionæroverenskomst bilag 16, punkt 4, er fortsat gældende, hvorfor overtrædelse af denne aftale kun kan medføre bod, hvis fejl og mangler ikke rettes inden for de angivne nachfrister, eller der foreligger systematisk brud på bestemmelser om ansættelsesaftaler.

Stk. 2. Parterne er enige om, at medarbejderens mulighed for at indgive klage til et kompetent organ, modtage passende oprejsning på rettidig og effektiv vis samt beskyttelse imod ugunstig behandling, jf. arbejdsvilkårsdirektivets artikel 15, 16 og 17, er sikret ved, at tvister, herunder angående ansættelsesbeviser, kan behandles i det fagretlige system i henhold til reglerne i Industriens Overenskomst, Industriens Funktionæroverenskomsts og Hovedaftalens § 4, stk. 3.

Herudover giver Industriens Funktionæroverenskomst adgang til, at en række sager i henhold til § 14, stk. 3 og bilag 11 kan videreføres ved de almindelige domstole.

§ 9 Beskyttelse mod afskedigelse og bevisbyrde (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 18)

Stk. 1. Medarbejdere, der mener, at de er blevet afskediget eller har været udsat for foranstaltninger med tilsvarende virkning på det grundlag, at de har udøvet deres rettigheder efter denne aftale, kan anmode arbejdsgiveren om at give en behørig begrundelse for afskedigelsen eller de tilsvarende foranstaltninger. Arbejdsgiveren skal give denne begrundelse skriftligt.

Stk. 2. Hvis en medarbejder påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er sket en afskedigelse eller tilsvarende foranstaltning, fordi medarbejderen udøver sine rettigheder efter denne aftale, jf. stk. 1, påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at afskedigelsen er begrundet i andre forhold.

§ 10 Sanktioner (arbejdsvilkårsdirektivet artikel 19)

I forhold til sanktioner for overtrædelse af denne aftale er parterne enige om, at der ikke er tiltænkt nogen ændringer i de hidtidige niveauer for bod for mangelfulde ansættelsesbeviser, Der er heller ikke tiltænkt nogen ændring i de hidtidige niveauer for godtgørelse for usaglige afskedigelser.

§ 11 Ikrafttræden

Dette protokollat træder i kraft samme dato som den danske lovgivning, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet. Til medarbejdere, der allerede er ansat forud for protokollatets ikrafttræden, skal arbejdsgiveren kun udlevere eller supplere dokumenter, der er omhandlet af §§ 3 og 4 på anmodning fra medarbejderen.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende

aftale, drøfter DI og CO-industri konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtede til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af arbejdsvilkårsdirektivet (EU-direktiv 2019/1152 af 20. juni 2019), indtil anden overenskomst træder i stedet, eller direktivet ændres.

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med dette protokollat. Det er i denne forbindelse underordnet, om forhandlingsteksten placeres i selve overenskomsten eller i en særskilt kollektiv aftale. Ændringer kan dog forhandles på normal vis, men kan aldrig forringe direktivets minimumsforskrifter.

København, den 19. februar 2023

Bilag 17 EU-direktiv om arbejdstid

Grundlaget for dette protokollat 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. Nærværende protokollat 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, der 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, og hvor medarbejdere afløser hinanden på de samme arbejdspladser, og hvor den enkelte medarbejder normalt arbejder på forskellige tidspunkter over en given periode af dage eller uger.

2.6 Skifteholdsarbejder

En medarbejder, som deltager i skifteholdsarbejde, betragtes som skifteholdsarbejder.

3. Daglig hviletid

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002.

Hvor den daglige hviletid nedsættes, udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende hvileperiode.

Dette krav opfyldes, såfremt der inden for en periode af 4 måneder har været mindst 11 timers frihed i gennemsnit inden for hvert arbejdsdøgn.

Ved beregningen indgår kun arbejdsdøgn.

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 højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst 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 Funktionær-overenskomst § 23.

4. Pauser

Pauselægning aftales lokalt. Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, kan hver af de lokale parter kræve, at der på normale arbejdsdage holdes en pause. Ingen pause kan være af mindre end 10 minutters varighed.

5. Ugentlig hviletid

Er dækket af de gældende regler i arbejdsmiljølovens kap. 9 med tilhørende bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002.

Hvor det ugentlige fridøgn udskydes eller bortfalder efter gældende danske regler, skal der gives kompenserende fridøgn.

Der kan lokalt træffes aftaler om, at det ugentlige fridøgn omlægges. Der må dog ikke være mere end 7 døgn mellem 2 fridøgn.

Dansk Industri og CO-industri kan jf. bestemmelse herom godkende arbejdstidsplaner, hvor der er op til 12 døgn mellem to fridøgn.

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 nærværende overenskomst.

8. Natarbejdes varighed

Den normale arbejdstid for natarbejde 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.

Nedenstående pkt. 9 og 10 gælder pr. 1. marts 2024

9. Forebyggende tiltag ved natarbejde

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

- Højst tre nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem to vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer.

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a) gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b) dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i pkt. 10.

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a) Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b) Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - Vurdering af risici ved natarbejde
 - Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - Opfølgning på handlingsplan

10. Gravides natarbejde

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen, eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 35, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

11. Helbreds kontrol

Hyppighed

Medarbejderne skal tilbydes gratis helbreds kontrol inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Medarbejdere, der efter bilagets pkt. 2 – 4 bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Dokumentation for at medarbejderen tilbydes helbreds kontrol

Der skal udarbejdes en årligt tilbagevendende statistik over omfanget af natarbejde, samt i hvor høj grad virksomheder med natarbejde tilbyder helbreds kontrol, jf. de eksisterende principper i Organisationsaftale om implementering af model for helbreds kontrollens gennemførelse samt de principper, der evt. aftales i overenskomstperioden.

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Model for helbreds kontrollens gennemførelse

Helbreds kontrollen skal foregå på følgende måde:

1. Medarbejderen udfylder et af parterne udarbejdet spørgeskema.
2. Derudover gennemgår medarbejderen en fysisk helbreds undersøgelse.
3. På baggrund af ovenstående samt dialog med medarbejderen udarbejder en læge en samlet konklusion til medarbejderen. Lægen skal besidde arbejds medicinske kompetencer.
4. De oplysninger, der fremkommer i forbindelse med helbreds kontrollen, 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 helbreds problemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, til dagarbejde.

Rapport til sikkerhedsudvalget på store virksomheder

Det findes naturligt, at sikkerhedsorganisationen på den enkelte virksomhed på eget initiativ fører kontrol med, om helbreds kontrollen gennemføres i overensstemmelse med reglerne.

12. Garantier i forbindelse med natarbejde

Er dækket af eksisterende lovgivning.

13. 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

14. Sikkerheds- og sundhedsbeskyttelse

Er dækket af Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

15. Arbejdsrytme

Er dækket af Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser og vejledninger.

16. 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.

Bilag 18 EU-direktiv om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser i større omfang

Nærværende regelsæt trådte i kraft 1. marts 1998.

Anvendelsesområde

§ 1.

Stk. 1

Protokollatet finder anvendelse i forbindelse med afskedigelser, som påtænkes foretaget af en arbejdsgiver af en eller flere grunde, som ikke kan tilregnes lønmodtageren selv, når antallet af påtænkte afskedigelser inden for et tidsrum af 30 dage vil udgøre:

1. Mindst 10 i virksomheder, som normalt beskæftiger over 20 og færre end 100 lønmodtagere.
2. Mindst 10 pct. af antallet af lønmodtagere i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 100 og under 300 lønmodtagere.
3. Mindst 30 i virksomheder, som normalt beskæftiger mindst 300 lønmodtagere.

Stk. 2

Ved opgørelse af antallet af afskedigelser efter stk. 1 medregnes andre ophør af ansættelsesforhold, som ikke kan tilregnes lønmodtageren, herunder lønmodtagerens egen opsigelse, når opsigelsen er foranlediget af særligt gunstige fratrædelsesvilkår, forudsat at antallet af afskedigelser efter stk. 1 udgør mindst 5.

Stk. 3

Protokollatet finder anvendelse, uanset om beslutningen om foretagelse af afskedigelser af større omfang træffes af arbejdsgiveren eller en virksomhed med bestemmende indflydelse, som arbejdsgiveren er en del af.

Stk. 4

Protokollatet finder ikke anvendelse på:

1. Afskedigelser foretaget inden for rammerne af arbejdsaftaler, der er indgået for et bestemt tidsrum eller med henblik på en bestemt arbejdsopgave, medmindre disse afskedigelser foretages, før disse aftaler er udløbet eller opfyldt.
2. Afskedigelser af besætninger på søgående skibe.

Stk. 5

§§ 8 og 10 finder ikke anvendelse på afskedigelser af lønmodtagere, som berøres af standstill 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.

Stk. 1

Protokollatet ændrer ikke bestående individuelle opsigelsesvarsler, der er fastsat i henhold til lov, individuel aftale eller nærværende overenskomst.

Stk. 2

Protokollatet vedrører ikke de arbejdsretlige regler om de lovlige følger af kollektive arbejdskonflikter.

§ 4.

Bekendtgørelse nr. 1558 af 23. december 2014 om virksomhedsbegreb og om opgørelse af antal af lønmodtagere i forbindelse med foretagelse af afskedigelser af større omfang finder anvendelse på nærværende overenskomstområde, indtil den afløses af regler fastsat i henhold til lov nr. 291 af 22. marts 2010.

Pligt til forhandling m.v.

§ 5.

Stk. 1

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.

Stk. 1

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.

Stk. 1

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.

Stk. 1

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 krav på et opsigelsesvarsel i henhold til overenskomstens bestemmelser, tidligst virkning 8 uger efter, at meddelelsen er sendt til det regionale arbejdsmarkedsråd.

Tavshedspligt

§ 9.

Lønmodtagerne på virksomheden eller disses repræsentanter og de i § 5, stk. 1 nævnte særlige sagkyndige samt arbejdsgiveren og dennes repræsentant må ikke videregive oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige i henhold til nærværende protokollat.

Godtgørelse

§ 10.

Stk. 1

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.

Stk. 1

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.

Redaktionelt ændret den 9. juli 2013.

København, den 9. juli 2013

Bilag 19 EU-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 15-17-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 erhvervmæssigt arbejde på vilkår, der er fastlagt i dette protokollat.

Stk. 2a Børn, der er fyldt 14 år, kan dog arbejde i en virksomhed som led i en lærlinguddannelse eller praktikordning.

Stk. 2b Børn, der er fyldt 13 år, kan udføre lettere arbejde, jf. de til enhver tid gældende bestemmelser i Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 5 Kulturelle og lignende aktiviteter

Der henvises til de til enhver tid gældende bestemmelser i Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 6 Arbejdsgiverens almindelige forpligtelser

Stk. 1 Implementeres via lovgivning.

Stk. 2 Unge skal, såfremt deres arbejde vurderes at være omfattet af risiko for deres sikkerhed, fysiske eller psykiske sundhed eller udvikling, sikres en regelmæssig, relevant og gratis undersøgelse og kontrol af deres helbred.

Dette uanset arbejdstidens placering.

Regelmæssig er i denne forbindelse mindst 1 gang pr. 18 måneder.

Art. 7 Unges sårbarhed – arbejdsforbud

Stk. 1-2 Implementeres via lovgivning.

Stk. 3 Der henvises til den til enhver tid gældende bekendtgørelse om unges farlige arbejde, hvori lærlinge er undtaget fra visse regler om sikkerhed og sundhed.

Art. 8 Arbejdstid

Stk. 1a Lærlinge, der ikke er fyldt 15 år, må maksimalt arbejde 8 timer om dagen og 40 timer om ugen.

Stk. 1b Om arbejdstiden for børn, der udfører arbejde uden for skoletid, henvises til Arbejds miljøloven 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 15-17-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 Arbejds miljøloven med tilhørende bekendtgørelser.

Art. 10 Hviletid

Stk. 1 For så vidt angår 15-17-årige henvises til de til enhver tid gældende regler i Arbejds miljøloven 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 ½ 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 uoverensstemmelser af faglig karakter.

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.

Bilag 20 EU-direktiv om udenlandske medarbejderes løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark

Parterne i Post Danmark er enige om at supplere Bilag 20 med følgende:

Organisationsaftale om lønforhold for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Funktionæroverenskomst" fraviges i Post Danmark, når der er tale om udstationerede medarbejdere indenfor PostNord, der er omfattet af overenskomster indgået mellem de respektive overenskomstparter i PostNord (Sverige, Norge og Finland). Ift. disse udstationerede medarbejdere bringes organisationsaftalen ikke i anvendelse.

Afsnit A

Med henblik på at undgå social dumping 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 så vidt muligt forelægges eller fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.

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 til Dansk Industri, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter Dansk Industri omgående henvendelse til CO-industri.
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 muligt.
5. Dansk Industris 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 entrepris for en Dansk Industri medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket,

tilstræber Dansk Industri/CO-industri 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

Følgende afsnit gælder for udstationerede medarbejdere omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.

En tilpasning af lønniveauet for udstationerede medarbejdere skal ske efter følgende grundlæggende principper:

- Ud fra et princip om ligebehandling skal lønnen for udstationerede medarbejdere omfattet af overenskomsten fastsættes efter overenskomstens lønbestemmelser.
- Opgørelse og sammenligning af lønniveauet skal baseres på den udstationerende virksomheds samlede relevante medarbejderomkostninger, dvs. lovgivningsmæssige sociale forpligtelser og overenskomstmæssige forpligtelser, uanset om de hidrører fra hjemlandet eller Danmark.
- Den udstationerende virksomhed må hverken stilles ringere eller bedre end en tilsvarende dansk virksomhed. Der sammenlignes således med de tilsvarende medarbejderomkostninger, som den danske virksomhed ville have i samme situation.

1. Lønfastsættelse

Efter Industriens Overenskomst fastsættes lønnen efter § 22, som er den almindelige time-lønsbestemmelse, § 23, der angår supplerende lønsystemer og § 24, der angår løn ved akkord.

Ved fastsættelsen af lønnen for udstationerede medarbejdere skal der tages højde for, efter hvilke af omtalte bestemmelser lønnen ydes.

Endvidere bygger denne overenskomst på et princip om, at den enkelte medarbejders løn skal aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder, dog således at der gælder en mindstebetalingssats. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted en gang i hvert overenskomstår, dvs. i perioden 1. marts til 1. marts.

Ved fastsættelsen af lønnen skal der tages hensyn til f.eks. den enkelte medarbejders dygtighed, erfaring, uddannelse, indsats i produktionen og arbejdets krav til medarbejderen, herunder også de særlige gener, der er forbundet med arbejdet. Der henvises til Industriens Overenskomst § 22 stk. 4.

Efter Industriens Funktionæroverenskomst fastsættes lønnen efter § 3.

Efter bestemmelsen aftales lønnen mellem den enkelte medarbejder og arbejdsgiveren. Samtidig skal lønnen for den enkelte medarbejder vurderes og eventuelt reguleres mindst en gang om året.

Desuden skal lønnen give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar. Der henvises til Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 2.

Endelig kan der under både Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst individuelt eller kollektivt aftales lønssystemer, som supplerer lønnen, f.eks. resultatløns, bonus eller produktionstillæg. Disse bør afpasses til de forhold, der gør sig gældende for den enkelte virksomhed, og bør aftales skriftligt.

Der henvises til Industriens Overenskomst § 23 og til Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 6.

Oplysninger om danske virksomheders anvendelse af lønbestemmelserne i deres overenskomster for de relevante arbejdsfunktioner vil fremgå på det nationale websted for udstationerede.

2. Særligt om pension

Virksomhedens dokumenterede bidragsomkostninger til en arbejdsmarkedspension i hjemlandet kan modregnes i pensionsbidraget, virksomheden skal betale i henhold til overenskomsten.

Anciennitetskravet for at opnå pension efter Industriens Overenskomst § 34, stk. 2 og Industriens Funktionæroverenskomst § 8, stk. 1 anses for opfyldt, såfremt den udstationerede medarbejder har været omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet i minimum 2 måneder.

Pensionsbidraget skal beregnes af de samme løndele, som indgår i pensionsgrundlaget i henhold til overenskomsten. Dette uanset om den pågældende løndel er skattepligtig i hjemlandet.

Hvis der foretages indbetaling af pensionsbidrag til en arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet under udstationeringen, modregnes det indbetalte i pensionsbidraget til Industriens Pension.

Et differencebeløb indbetales efter aftale mellem den udstationerende virksomhed og medarbejderen til den gældende arbejdsmarkedspensionsordning i hjemlandet, udbetales som løn eller indbetales til Industriens Pension.

3. Særligt om fritvalgsbidrag og feriefridage

Hvis tillægget fremgår tydeligt af medarbejdernes lønseddel eller tilsvarende opgørelse,

kan en udstationerende virksomhed undlade at etablere en fritvalgsopsparing, men i stedet udbetale fritvalgsbidraget løbende som et tillæg til lønnen, herunder betalingen for fravalgte feriefri dage.

4. Særligt om ferie

Hvis udstationerede medarbejdere i henhold til feriereglerne i hjemlandet har ret til færre dage betalt ferie pr. ferieår end den danske ferielov giver, supplerer virksomheden op til niveauet i den danske ferielov, forholdsmæssigt i relation til perioden, hvor medarbejderne udfører arbejde i Danmark.

Alternativt kan det aftales mellem parterne, at virksomheden, i det omfang den til enhver tid gældende lovgivning tillader det, udbetaler medarbejderen kompensation for de manglende feriedage.

5. Særligt om udstationeringstillæg

Godtgørelse som udstationerede medarbejdere modtager til dækning af reelt afholdte udgifter i forbindelse med udstationeringen, for eksempel til rejse, kost og logi, kan ikke indgå i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds medarbejderomkostninger.

Udstationeringstillæg, som ikke er udbetalt som godtgørelse for medarbejderens udgifter i forbindelse med udstationeringen, indgår i opgørelsen af aflønningen efter overenskomsten og den udstationerende virksomheds samlede medarbejderomkostninger.

Hvis det ikke er angivet nærmere eller belyst, om en ydelse reelt er afholdt som godtgørelse for udgifter i forbindelse med udstationeringen eller som et udstationeringstillæg, anses hele ydelsen for at være betalt som godtgørelse for udgifter, jf. udstationeringsdirektivets artikel 3, stk. 7.

6. Særligt om uddannelsesfonde

Den udstationerende virksomhed er fritaget for overenskomsternes regler om uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde.

Dog skal en tilsvarende dansk virksomheds bidragsomkostninger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde i henhold til overenskomsten indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger.

7. Særligt om genebetalinger

Den udstationerende virksomheds medarbejdere betales i henhold til overenskomsternes regler om genebetalinger. Genetillæg skal opgøres og betales særskilt.

8. Gennemskuelighed i opgørelsen af løn

Lønnen for udstationerede medarbejdere fastlægges i henhold til Industriens Overenskomst §§ 22, 23 og 24 eller Industriens Funktionæroverenskomst § 3 og skal fremgå for den enkelte udstationerede medarbejder.

Udstationerende virksomheder skal således være i stand til at fremlægge gennemskuelige

opgørelser af den udbetalte løn og øvrige overenskomstmæssige lønandele.

9. Lokalaftaler

Virksomheder omfattet af dette afsnit kan indgå lokalaftaler efter bestemmelserne i Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst.

10. Særligt om opgørelse af de sociale bidrag efter Eurostat

Hvis parterne er enige om dette, kan opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag i den konkrete sag ske på baggrund af en procentsats baseret på Eurostats oplysninger.

En gang om året fastsætter parterne på baggrund af Eurostats seneste opgørelse:

1. Hvor stor en andel i procent de sociale bidrag udgør af de samlede lønomkostninger i hvert enkelt land.
2. Hvilke lovpligtige og overenskomstmæssige ydelser, der er indeholdt i de sociale bidrag.

Følgende ydelser i Industriens Overenskomst (IO) og Industriens Funktionæroverenskomst (IFO) indgår ved aftalens underskrift i Eurostats opgørelse af sociale bidrag:

- Arbejdsgivers Pensionsbidrag (IO § 34, IFO § 8).
- Fratrædelsesgodtgørelse (IO § 38, stk. 11).
- Løn under sygdom (IO § 29).
- Løn under barsel (IO § 35, IFO § 12, stk. 17).
- Betalinger til uddannelsesfonde og kompetenceudviklingsfonde (IO §§ 36 og 47; IFO §§ 25 og 26).

Overenskomstmæssige forpligtelser, som er indeholdt i procentsatsen for de sociale bidrag, anses for opfyldt af virksomheden, hvis parterne vælger at opgøre omkostninger til sociale bidrag efter denne model.

Disse overenskomstmæssige forpligtelser indgår derfor ikke separat i opgørelsen af medarbejderomkostninger, ligesom den udstationerende virksomhed ikke skal betale disse særskilt. Dog kan parterne vælge at udskille virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension til separat udmøntning.

Hvis den udstationerende virksomhed også betaler visse sociale bidrag i Danmark, skal der tages højde for disse i opgørelsen af virksomhedens samlede medarbejderomkostninger.

Opgørelsen af virksomhedens omkostninger til sociale bidrag efter denne model kan kun ske, hvis virksomheden dokumenterer, at den betaler de obligatoriske sociale bidrag i hjemlandet under udstationeringen til Danmark, herunder hvilke dele af lønnen som de sociale bidrag beregnes ud fra.

Parterne er enige om, at det som udgangspunkt er tilstrækkelig dokumentation, hvis

virksomheden fremlægger en erklæring fra en autoriseret revisor eller tilsvarende, hvoraf det fremgår, hvilke sociale bidrag virksomheden betaler i hjemlandet.

En opgørelse efter denne model afskærer ikke CO-industri fra at rejse sager om misforhold, jf. Industriens Overenskomst § 22, stk. 3 og stk. 4 eller Industriens Funktionæroverenskomst § 3, stk. 5.

Eksemplerne på beregninger efter denne model, som har været fremlagt under parternes drøftelse, fremgår af overenskomsten som bilag til denne organisationsaftale.

11. Øvrige forhold

Denne aftale rykker ikke ved, hvilke overenskomstkra, der lovligt kan støttes med varsel af konflikt i henhold til udstationeringslovens § 6a.

Parterne er enige om at revidere denne aftale, hvis forudsætningerne i den nuværende lovgivning, herunder udstationeringsdirektivet og den danske implementering heraf, ændres.

Begge parter tager forbehold for, at der kan indgå andre elementer end dem nævnt i aftalen, når de samlede medarbejderomkostninger for en udstationerende virksomhed opgøres.

Eksempler på opgørelse efter Eurostat

Nedenstående er alene forenkledede eksempler på opgørelser. Parterne tager med eksemplerne ikke stilling til, hvad virksomheder skal betale for at leve op til Industriens Overenskomst eller Industrien Funktionæroverenskomst, herunder Industriens Overenskomst § 22 og Industriens Funktionæroverenskomst § 3. Med eksemplerne tager parterne heller ikke stilling til, hvad der kan indgå i opgørelsen af de samlede medarbejderomkostninger. Ligesom eksemplerne ikke kan indgå som fortolkningsbidrag i en eventuel uenighed om fortolkning af denne aftale.

Eksempel A

De samlede medarbejderomkostninger er sammensat af løn og betalinger til sociale bidrag. Efter parternes seneste fælles opgørelser (2021) udgør de sociale bidrag 14,2 pct. af de samlede medarbejderomkostninger i Danmark og 22,2 pct. i Tyskland.

Det svarer til, at de sociale bidrag udgør 29 procent (eller en faktor 1,29) af de samlede lønomkostninger i Tyskland, og 17 procent (eller en faktor 1,17) af de samlede lønomkostninger i Danmark.

En tysk virksomhed vil efter indmeldelse i DI tilpasse deres lønniveau til danske forhold.

De giver deres medarbejdere en timeløn på 100 DKK. Vi antager, at dette er den eneste løndel, som de betaler sociale bidrag af. Timelønnen plus sociale bidrag i Tyskland udgør herefter 129 DKK, hvilket ikke lever op til overenskomstens bestemmelser.

Den tyske virksomhed ønsker at tilpasse deres lønniveau svarende til en dansk timeløn på

170 DKK. En dansk virksomhed ville med en timeløn på 170 DKK have medarbejderomkostninger inklusive sociale bidrag svarende til 199 DKK/time. ($170 \cdot 1,17$).

På denne baggrund vælger den tyske virksomhed at give et tillæg til lønnen på 54 DKK i timen under udstationeringen i Danmark. Lønnen kommer dermed op på 154 DKK i timen ($100 + 54$) svarende til 199/1,29. De betaler også sociale bidrag af tillægget på 54 DKK. Dermed er de samlede medarbejderomkostninger tillagt sociale bidrag i Tyskland på 199 DKK ($154 \times 1,29$).

Eksempel B

I situationen fra eksempel A ønsker parterne at udmønte virksomhedens bidrag til arbejdsmarkedspension separat. Arbejdsgiverbidraget til den tyske pensionsordning antages her at være 5 pct. De fratrækkes procentsatsen anvendt til at udregne sociale bidrag af lønomkostningerne, så den kommer ned på 24 (29-5). Til gengæld skal virksomheden i alt betale 10 pct. i arbejdsgiverbidrag til pension (fra 1. marts 2023) i henhold til overenskomsten. De fem procent afregnes til den tyske pensionsordning. Differencen på 5 pct. imellem det danske og det tyske pensionsbidrag afregner den tyske virksomhed til Industriens Pension som tillæg til lønnen eller indbetaler den på arbejdsmarkeds- eller virksomhedspensionsordningen i hjemlandet.

Virksomheden vælger på denne baggrund at give et tillæg til lønnen på 48,5 DKK/time under udstationeringen til Danmark. Det er beregnet som 199 divideret med 1,34, da de samlet har sociale bidrag af lønomkostningerne inkl. pensionsbidrag på 34 pct. De betaler også sociale bidrag og pensionsbidrag af tillæg. Dermed bliver deres samlede medarbejderomkostninger også her 199 DKK/time ($148,5 + 0,24 \cdot 148,5 + 0,10 \cdot 148,5$).

Afsnit C

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 C, 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 C, 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 og OK 2023

Bilag 21

Organisationsaftale – Industriens Kompetenceudviklingsfond

1. Formål

Industriens Kompetenceudviklingsfond har til formål at sikre udvikling af medarbejderens kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres Industriens Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte efter Industriens Overenskomst § 47, stk. 1 og Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 7. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal industriens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Overenskomsternes nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområde. Der er mulighed for at uddanne sig inden for begge overenskomsters område, uanset hvilken overenskomst medarbejderen er omfattet af. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere har ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant

a. for beskæftigelse under dækningsområderne for Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst, forudsat at der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, eller

b. for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

3. Økonomisk tilskud

a. Virksomheden betaler årligt 520 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten med virkning fra 1. april 2009.

- b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst.
- c. Medarbejdere under overenskomsterne kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

4. Industriens Kompetenceudviklingsfond

- a. Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1.10.2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
 - administration og opkrævning af bidrag, som kan henlægges til Industriens Pension eller en anden administrator
 - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision
 - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

- c. Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under Industriens Overenskomst og/eller Industriens Funktionæroverenskomst, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv. jf. pkt. 5.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af Industriens Overenskomst eller Industriens Funktionæroverenskomst, og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

- d. Anvendelse. Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i Industriens Overenskomst § 44, stk. 2 og § 45 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 2 og stk. 5. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til tilskud til
 - eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),
 - tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 pct. af lønnen beregnet, jf. IO § 29, stk. 2, 3. afsnit.

Medarbejdere på skiftehold efter IO § 15 modtager desuden et tillæg på 85 pct. af tillægget efter § 15, stk. 6.2 pr. fraværstime med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Pr. 1. september 2023 erstattes ovenstående pkt. d med nedenstående pkt. d. for uddannelsesforløb, der tildes støtte og gennemføres efter denne dato:

d. Anvendelse. Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i Industriens Overenskomst § 44, stk. 2 og § 45 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 2 og stk. 5. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til

- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter m.v.),
- tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af lønnen beregnet, jf. IO § 29, stk. 2, 3. afsnit.

Medarbejdere på skiftehold efter IO § 15 modtager desuden et tillæg på 100 pct. af tillægget efter § 15, stk. 6.2 pr. fraværstime med skifteholdstillæg, efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsterne i forhold til indbetalingerne for disse.

5. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

a. Virksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a og b.

Det er en forudsætning, at virksomheden

- har etableret uddannelsesudvalg og
- har mindst 100 medarbejdere, opgjort efter pkt. 3b.

b. Er en af forudsætningerne i pkt. a ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommande kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Industriens Kompetenceudviklingsfond.

c. Lokale rammer og planer.

Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, jf. Industriens Overenskomst § 43/Industriens Funktionæroverenskomst bilag 9, der fastlægger kriterier for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d. Der kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter virksomhedens beslutning

iværksættes efter Industriens Overenskomst § 44, stk. 1/Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 1.

Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for overenskomstparternes overenskomsters dækningsområder.

Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse, jf. Industriens Overenskomst § 38, stk. 8/Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 5, f.eks. fordi det varer mere end 2 uger.

d. Tildeling.

Inden for rammerne i pkt. c kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres uforbrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger, til Industriens Kompetenceudviklingsfond.

Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan – efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget – kræve sagen fagretligt behandlet i henhold til Industriens Overenskomst § 49/ Industriens Funktionæroverenskomst § 24. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

e. Administration.

Virksomheden sørger for løbende at opføre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler.

Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne i Industriens Overenskomst § 49/Industriens Funktionæroverenskomst § 24.

6. Andre overenskomstområder

- a. DI kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.
- b. Virksomheder, der følger bestemmelserne i Industriens Overenskomst/Industriens Funktionæroverenskomst uden at være medlem af DI, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Industriens Kompetenceudviklingsfond. Fondens

bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DI-virksomheders midler.

7. Overenskomstbestemmelser

Industriens Overenskomst § 44, stk. 2 og Industriens Overenskomst § 46 samt Industriens Funktionæroverenskomst § 25, stk. 2 og 8 ændres i overensstemmelse med Protokollat om selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond (Industriens Overenskomst) og Protokollat om selvvalgt uddannelse og Industriens Kompetenceudviklingsfond (Industriens Funktionæroverenskomst).

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsterne og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

8. Grundbetingelser for ordningen

- a. Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte trepartsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Industriens Kompetenceudviklingsfond og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.
- b. Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

9. Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling

I forbindelse med arbejdsfordeling kan virksomheden søge støtte fra Industriens Kompetenceudviklingsfond, hvis følgende betingelser er opfyldt:

- a. Uddannelsesaktiviteterne skal fastlægges ved lokal enighed. Aktiviteternes indhold skal beskrives. Hvis der allerede er formuleret uddannelsesplaner, skal disse inddrages i forhandlingen. Det anbefales at bruge blanketten i IO bilag 2 (ny blanket).
- b. Der kan søges støtte til uddannelsesaktiviteter i højst halvdelen af arbejdsfordelingsperioden. Mindst halvdelen af uddannelsesaktiviteterne skal ligge på ledighedsdagene.
- c. Det er en betingelse, at uddannelsesaktiviteten er berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.
- d. Virksomheden betaler løn efter IO § 44, stk. 1 under uddannelsesaktiviteten.
- e. Virksomheden kan søge støtte efter reglen i pkt. 4, d. Der kan således gives støtte til kursusgebyr mv. og 85 % af betalingen efter pkt. 9d, med fradrag af offentlig løntabsgodtgørelse, som tilfalder virksomheden.

- f. Uddannelsesaktiviteterne kan omfatte andre af virksomhedens medarbejdere, som ikke er omfattet af arbejdsfordelingen. Overenskomstdækkede medarbejdere kan dog kun deltage ved lokal enighed. Der kan i givet fald kun ydes støtte fra fonden til overenskomstdækkede medarbejdere.
- g. Det overlades til bestyrelsen for IKUF at fastlægge/justere de mere præcise rammer for tildeling af støtte, herunder hvor mange midler som skal afsættes til dette formål

10. Uddannelse i forbindelse med arbejdsfordeling

Parterne er enige om, at formålet med ændringerne i organisationsaftalen om Industriens Kompetenceudviklingsfond var at konvertere ledighed i forbindelse med arbejdsmangel eller lignende i virksomhederne til uddannelse. Med ændringerne åbnede parterne derfor muligheden for at anvende midler fra Industriens Kompetenceudviklingsfond (IKUF) til andre uddannelsesformål end selvvalgt uddannelse. Parterne er enige om, at der ikke hermed er åbnet for, at virksomhederne kan søge andre uddannelsesaktiviteter finansieret via IKUF, dvs. virksomhedernes allerede planlagte eller påtænkte uddannelsesaktiviteter.

Åbningen sikrer således adgang til at søge støtte til uddannelsesaktiviteter fra IKUF i situationer, hvor virksomhederne har det svært og oplever arbejdsmangel eller lignende og i den forbindelse etablerer en arbejdsfordeling.

Dokumentation:

Det er en betingelse for at opnå nævnte støtte fra IKUF, at alternativet til uddannelsesaktiviteterne utvivlsomt er, at medarbejderne vil opleve ledighed i form af arbejdsfordeling eller afskedigelser. Virksomhederne fremlægger dokumentation over for IKUF's sekretariat, som på grundlag heraf vurderer, om uddannelsesaktiviteten er støtteberettiget.

Under indkøringsfasen (1 år fra underskrift) vurderes ansøgningerne ligeledes af overenskomtparterne med henblik på at etablere en sikker administrativ praksis for håndtering af fremtidige ansøgninger. Parterne fastlægger i fællesskab, hvilke nærmere dokumentationskrav der skal være opfyldt. Som udgangspunkt kan dokumentationskravet opfyldes ved, at de lokale parter udfærdiger en erklæring på tro og love. Enhver af parterne kan, hvis det skønnes hensigtsmæssigt, kræve yderligere dokumentation, herunder i form af erklæring fra virksomhedens revisor.

Arbejdsfordeling:

Parterne fastholder, at uddannelsesforløbene skal etableres som foreskrevet i pkt. 9 i organisationsaftalen om Industriens Kompetenceudviklingsfond. Det indebærer, at forløbene betragtes som arbejdsfordeling, og at der under sådanne forløb forbruges af adgangen til etablering af arbejdsfordeling i øvrigt, jf. bilag 2 til Industriens Overenskomst. Det hindrer ikke, at virksomhederne etablerer forlænget arbejdsfordeling efter reglerne herfor.

Økonomiske tærskler:

Der kan maksimalt anvendes 50 % af foregående kalenderårs indbetalinger til fonden til ovennævnte formål. Når 50 % af disse midler inden for et kalenderår er anvendt, reduceres støtten fra 85 % til 75 % af betalingen til virksomheden. Bestyrelsen kan træffe beslutning om at reducere støttesatsen yderligere, såfremt det skønnes nødvendigt.

Opsigelse/evaluering:

Parterne træder sammen for en evaluering 1 år efter underskrift af indeværende protokollat. Parterne kan efter udløbet af prøveperioden på 1 år opsiges protokollatet med 2 måneders varsel til genforhandling eller bortfald. I tilfælde af bortfald optages drøftelser imellem overenskomstparterne.

København, juni 2013

(Red.: Gælder for punkt 10).

11. Støtte til aftalt uddannelse

- a. Virksomheden kan søge støtte fra IKUF til uddannelse, der er fastlagt i en uddannelsesplan, der er aftalt med medarbejderen. Planen skal udfyldes efter den skabelon, der er herfor på www.ikuf.dk, og underskrives af medarbejder og virksomhed inden indsendelse til ikuf.dk.

Dog kan virksomheden søge støtte som gruppeansøgning, før der oprettes individuelle uddannelsesplaner til følgende:

- screening til FVU- undervisning
- realkompetencevurdering forud for erhvervsuddannelse
- AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage)

Gruppeansøgningen attesteres af den medarbejderrepræsentant, som har attesteret rammeaftalen. I ansøgningen skal angives, hvilke medarbejdere der søges støtte til. Ansøgningen kan oprettes såvel før som efter screeningen/realkompetencevurderingen er gennemført, idet virksomheden bærer risikoen, hvis der ikke kan opnås støtte fra IKUF.

Medarbejderen bytter i givet fald to ugers selvvalgt uddannelse til støtte til Det digitale kørekort.

- b. Inden en virksomhed kan aftale uddannelsesplaner med medarbejdere efter a, skal der på virksomheden være lokal enighed om, at virksomheden kan ansøge om støtte til aftalt uddannelse. Virksomheden skal efter en skabelon herfor på www.ikuf.dk bekræfte, dels at uddannelsesplaner, hvortil der søges støtte, vil understøtte virksomhedens langsigtede udviklingsmål, dels at der er lokal enighed om, at virksomheden

søger støtte til aftalt uddannelse. Virksomheden indsender aftalen til ikuf.dk senest samtidig med første ansøgning om støtte.

c. Lokal enighed i nærværende sammenhæng, altså efter pkt. b, opnås ved aftale indgået af:

1. Uddannelsesudvalget (ved repræsentant for hhv. virksomhed og medarbejdere, f.eks. formand og næstformand), hvis sådant findes, ellers,
2. Samarbejdsudvalget (ved f.eks. formand og næstformand), hvis sådant findes, ellers
3. Tillidsrepræsentant for pågældende medarbejdergruppe og ledelsesrepræsentant, hvis sådan findes, ellers
4. Talsrepræsentant for pågældende medarbejdergruppe og ledelsesrepræsentant, hvis sådan findes.

Denne bestemmelse ændrer ikke bestående retspraksis om indgåelse af lokalaftaler i øvrigt. Det noteres, at hvis der er flere medarbejderrepræsentanter/tillidsrepræsentanter/talsrepræsentanter, kan enkelte ikke blokere for, at andre ønsker at indgå aftale med virksomheden om uddannelse for sit område.

d. Bestyrelsen for IKUF fastlægger årligt en ramme for støtte, der kan ydes efter dette punkt.

e. Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveauer og akademi- og diplomuddannelser, jf. den udtømmende liste Positivlisten over aftalt uddannelse. Bestyrelsen for IKUF kan ændre listen i enighed.

f. Virksomheden kan efter nærmere retningslinjer fastlagt af bestyrelsen for IKUF søge støtte til følgende:

1. Kursusgebyr til uddannelserne i Positivlisten over aftalt uddannelse.

Der ydes dog ikke støtte til kursusgebyr til FVU (forberedende voksenundervisning), RKV (realkompetencevurdering), EUV (erhvervsuddannelse for voksne) og ordblindundervisning, da der ikke i dag er kursusgebyr på disse uddannelsesaktiviteter, hvilket forudsættes også at gælde fremadrettet.

Der tildeles støtte til kursusgebyr med udgangspunkt i det antal uddannelsesuger, som indgår i uddannelsen. Der kan gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

2. Tilskud til hel eller delvis dækning af medarbejderens løn, idet medarbejderen, hvis uddannelsen ligger i arbejdstiden, modtager løn uden tillæg, jf. IO §29, stk. 2, afsnit

3. Virksomheden forudsættes at modtage offentlig løntabsgodtgørelse (se www.veug.dk og www.svu.dk). Uddannelsesaktiviteterne placeres under hensyntagen til virksomhedens forhold.

Medarbejdere, der indgår uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven, modtager dog fortsat deres hidtidige løn efter IO § 22, hhv. IFO § 3, stk. 8.

3. Der kan søges tilskud til materialer, men ikke til andre formål, f.eks. befordring, kost og logi. Fordelingen af sådanne udgifter skal aftales i uddannelsesplanen.

g. Støtte ydes under forudsætning af, at medarbejderen anvender al uddannelsesret efter IO § 44, stk. 2 og 3/IFO § 25, stk. 2 og 3 til delvis opnåelse af de mål, som skal fremgå af medarbejderens uddannelsesplan. Der kan således ikke ydes støtte til virksomheden, hvis medarbejderen har brugt sin ret til selvvalgt uddannelse.

Pr. 1. januar 2024 erstattes ovenstående stk. 9-11 af nedenstående stk. 9-10.

9. Støtte til aftalt uddannelse

a. Virksomheden kan søge støtte fra IKUF til uddannelse, der er fastlagt i en uddannelsesplan, der er aftalt med medarbejderen. Planen skal udfyldes efter den skabelon, der er herfor på www.ikuf.dk, og underskrives af medarbejder og virksomhed inden indsendelse til ikuf.dk.

Dog kan virksomheden søge støtte som gruppeansøgning, før der oprettes individuelle uddannelsesplaner til følgende:

- screening til FVU- undervisning
- realkompetencevurdering forud for erhvervsuddannelse
- AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage)

Gruppeansøgningen attesteres af den medarbejderrepræsentant, som har attesteret rammeaftalen. I ansøgningen skal angives, hvilke medarbejdere der søges støtte til. Ansøgningen kan oprettes såvel før som efter screeningen/realkompetencevurderingen er gennemført, idet virksomheden bærer risikoen, hvis der ikke kan opnås støtte fra IKUF.

Medarbejderen bytter i givet fald to ugers selvvalgt uddannelse til støtte til Det digitale kørekort.

b. Inden en virksomhed kan aftale uddannelsesplaner med medarbejdere efter a, skal der på virksomheden være lokal enighed om, at virksomheden kan ansøge om støtte til aftalt uddannelse. Virksomheden skal efter en skabelon herfor på www.ikuf.dk bekræfte, dels at uddannelsesplaner, hvortil der søges støtte, vil understøtte

virksomhedens langsigtede udviklingsmål, dels at der er lokal enighed om, at virksomheden søger støtte til aftalt uddannelse. Virksomheden indsender aftalen til ikuf.dk senest samtidig med første ansøgning om støtte.

c. Lokal enighed i nærværende sammenhæng, altså efter pkt. b, opnås ved aftale indgået af:

1. Uddannelsesudvalget (ved repræsentant for hhv. virksomhed og medarbejdere, f.eks. formand og næstformand), hvis sådant findes, ellers,
2. Samarbejdsudvalget (ved f.eks. formand og næstformand), hvis sådant findes, ellers
3. Tillidsrepræsentant for pågældende medarbejdergruppe og ledelsesrepræsentant, hvis sådan findes, ellers
4. Talsrepræsentant for pågældende medarbejdergruppe og ledelsesrepræsentant, hvis sådan findes.

Denne bestemmelse ændrer ikke bestående retspraksis om indgåelse af lokalaftaler i øvrigt. Det noteres, at hvis der er flere medarbejderrepræsentanter/tillidsrepræsentanter/talsrepræsentanter, kan enkelte ikke blokere for, at andre ønsker at indgå aftale med virksomheden om uddannelse for sit område.

d. Bestyrelsen for IKUF fastlægger årligt en ramme for støtte, der kan ydes efter dette punkt.

e. Støtte kan ydes til udvalgte uddannelsesaktiviteter inden for forberedende aktiviteter, erhvervsuddannelsesniveauer og akademiog diplomuddannelser, jf. den udtømmende liste Positivlisten over aftalt uddannelse. Bestyrelsen for IKUF kan ændre listen i enighed.

f. Virksomheden kan efter nærmere retningslinjer fastlagt af bestyrelsen for IKUF søge støtte til følgende:

1. Kursusgebyr til uddannelserne i Positivlisten over aftalt uddannelse.

Der ydes dog ikke støtte til kursusgebyr til FVU (forberedende voksenundervisning), RKV (realkompetencevurdering), EUV (erhvervsuddannelse for voksne) og ordblindeundervisning, da der ikke i dag er kursusgebyr på disse uddannelsesaktiviteter, hvilket forudsættes også at gælde fremadrettet.

Der tildeles støtte til kursusgebyr med udgangspunkt i det antal uddannelsesuger, som indgår i uddannelsen. Der kan gives støtte til flere uger, end medarbejderen kan bytte fra selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse, men alle selvvalgte uger forbruges i de kalenderår, uddannelsen strækker sig over.

2. Tilskud til hel eller delvis dækning af medarbejderens løn, idet medarbejderen, hvis uddannelsen ligger i arbejdstiden, modtager løn uden tillæg, jf. IO §29, stk. 2, afsnit 3. Virksomheden forudsættes at modtage offentlig løntabsgodtgørelse (se www.veug.dk og www.svu.dk). Uddannelsesaktiviteterne placeres under hensyntagen til virksomhedens forhold.

Medarbejdere, der indgår uddannelsesaftale efter Erhvervsuddannelsesloven, modtager dog fortsat deres hidtidige løn efter IO § 22, hhv. IFO § 3, stk. 8.

3. Der kan søges tilskud til materialer, men ikke til andre formål, f.eks. befordring, kost og logi. Fordelingen af sådanne udgifter skal aftales i uddannelsesplanen.

g. Støtte ydes under forudsætning af, at medarbejderen anvender al uddannelsesret efter IO § 44, stk. 2 og 3/IFO § 25, stk. 2 og 3 til delvis opnåelse af de mål, som skal fremgå af medarbejderens uddannelsesplan. Der kan således ikke ydes støtte til virksomheden, hvis medarbejderen har brugt sin ret til selvvalgt uddannelse.

10. Kompetenceudviklingsstøtte i forbindelse med arbejdsfordeling af midlertidig karakter

Nærværende pkt. beskriver rammerne for IKUF-støtte i situationer med arbejdsmangel, hvor alternativet ville være etablering af en egentlig arbejdsfordeling på op til 13 ugers varighed, jf. Industriens Overenskomst, § 9, stk. 5.

Anvendelse af muligheden for IKUF-støtte efter dette pkt. forbruger af mulighederne for at etablere arbejdsfordeling i de op til 13 uger, der er fastlagt i overenskomsten. Tilsvarende reducerer brugen af arbejdsfordeling efter overenskomstens regler mulighederne for IKUF-støtte efter dette pkt.

I begge tilfælde med reference til de op til 13 uger med arbejdsmangel i en løbende 12 måneders periode, jf. Bilag 2. En uges uddannelse med støtte fra IKUF efter dette pkt. modsvarer to ugers arbejdsfordeling.

IKUF-støtten ydes for én sammenhængende periode med midlertidig arbejdsmangel inden for en løbende 12 måneders periode, idet støtten kan vedrøre flere forskellige uddannelsesperioder inden for dén sammenhængende periode.

Støtten ydes inden for følgende rammer:

- Ved arbejdsmangel på mindst fire uger og højst 12 uger gives der mulighed for støtte i halvdelen af perioden. Dvs. ved arbejdsmangel i f.eks. fire uger kan der opnås støtte til uddannelse i to uger. Muligheden kan anvendes maksimalt én gang inden for 12 måneder (løbende).
- Adgang til støtte forudsætter, at der etableres lokal enighed om, at der er tale om en situation med arbejdsmangel, hvor virksomhed og medarbejdere ønsker at benytte mulighederne for IKUF-støtte. Se anm.

- Der ansøges om støtte på www.ikuf.dk.
- Støtte ydes til aftalte uddannelsesaktiviteter berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.
- Støtte ydes for alle IO-medarbejdere, som er omfattet af arbejdsmanglen i en given virksomhed, afdeling eller produktionsenhed.
- Alle medarbejdere i den pågældende virksomhed, afdeling eller produktionsenhed skal deltage i de aftalte uddannelsesaktiviteter.
- Støtten ydes uagtet medarbejdernes anciennitet i virksomheden.
- Støttetildelingen baseres på faste støttesatser ift. løndækning. Pr. 1. januar 2024 udgør denne del af støtten 75 kr. pr. time.
- Kursusgebyret støttes med udgangspunkt i det faktiske gebyr.
- Støtte til aftalt uddannelse ifm. arbejdsmangel forbruger ikke af medarbejdernes adgang til støtte til selvvalgt uddannelse.
- Støtteadgangen gælder også IFO-medarbejdere i den virksomhed, afdeling eller produktionsenhed, hvor de IO-omfattede medarbejdere deltager i aftalt uddannelse med støtte fra IKUF ifm. arbejdsmangel.

IKUF's bestyrelse fastlægger årligt rammerne for brugen af midler til aftalt uddannelse ifm. arbejdsmangel.

Ordningen træder i kraft med virkning fra 1. januar 2024.

Anm.

Hvis den lokale enighed er etableret med en tillidsrepræsentant, talsrepræsentant eller anden person med fuldmagt fra medarbejderne i dette anliggende signerer den pågældende digitalt ansøgningen til IKUF. I de tilfælde, hvor den lokale enighed opnås med samtlige omfattede medarbejdere uploades til www.ikuf.dk et særligt dokument med samtlige omfattede medarbejders underskrifter. I dette dokument angives den medarbejder, som IKUF kan rette kontakt til for eventuelle afklarende spørgsmål. Denne person signerer ansøgningen digitalt. Ansøgningen til IKUF vedlægges i begge situationer en liste med navne på de omfattede medarbejdere. Listen oprettes/uploades digitalt til IKUF's ansøgningsystem.

København, den 25. februar 2007

(med ændringer fra OK 2010, 2012, 2014, 2017, 2020 og 2023)

Bilag 22 EU-direktiv om deltidsarbejde

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på implementering af Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen indgået mellem UNICE, CEEP og EFS vedr. deltidsarbejde.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Direktivets formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte, som er omfattet af deltidsbestemmelserne i en af de mellem parterne indgåede kollektive overenskomster.

§ 3. Definitioner

Ved en deltidsansat forstås overenskomstparterne:

En ansat, hvis normale arbejdstid beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat.

Ved en sammenlignelig fuldtidsansat forstås overenskomstparterne:

En fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som har samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse.

Sammenligningen skal ske under hensyntagen til bl.a. forhold som anciennitet, kvalifikationer og færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

§ 4. Princippet om ikke-forskelsbehandling

Hvad angår ansættelsesvilkår, må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte, udelukkende fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan parterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

§ 5. Muligheder for deltidsarbejde

I forhold til denne aftales formål, jf. § 1, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er parterne enige om følgende:

Hvis parterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

§ 6. Afsluttende bestemmelser

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Organisationsaftalen træder i kraft den 1. januar 2001. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelse af aftalen tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om

rammeaftale vedrørende deltidsarbejde, der er indgået mellem UNICE, CEEP og EFS, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Bilag 23 EU-direktiv om tidsbegrænset ansættelse

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Dansk Industri og CO-industri har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP.

Overenskomstparterne er enige om

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

§ 1. Formål

Aftalens formål er

- a. at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at fjerne forskelsbehandling
- b. at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

§ 2. Anvendelsesområde

Denne aftale finder anvendelse på alle tidsbegrænsede medarbejdere, som er omfattet af en af de mellem parterne indgåede overenskomster.

Aftalen finder ikke anvendelse for

- a. ansatte, der er under 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 tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal

sammenligningen foretages med en fuldtidsansat 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 24 Ansættelsesbevis

IFO – Bilag 24 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 14 - Ansættelsesbeviser.

Bilag 25 Ferieoverførselsaftale

IFO – Bilag 25 gælder ikke i Post Danmark, se lokalaftale nr. 10 - Ferie.

Bilag 26 Protokollat om aftaleimplementering af alder og handicapbestemmelserne i Rådets direktiv 2000/78/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 erhvervs-mæssige integration eller at beskytte dem,
- b. fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervs-erfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse,
- c. fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelses-mæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.

Forskelsbehandling er legitim, hvor den følger af fastsatte aldersgrænser for adgang til erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, herunder fastsættelse af forskellige aldersgrænser for ansatte eller grupper eller kategorier af ansatte. Desuden findes anvendelse af alderskriteriet til aktuarberegninger inden for rammerne af disse ordninger ikke at udgøre forskelsbehandling på grund af køn, f.eks. arbejdsmarkedspensionsordninger og arbejdsbaserede forsikringer, hvor arbejdsgiveren indbetaler eller foretager hele eller en del af indbetalingerne til ordningen.

§ 6. Bevisbyrde

Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. §§ 2-5, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der udøves direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

§ 7. Fagretlig behandling

Uoverensstemmelser om ulige behandling som følge af alder og/eller handicap skal behandles efter de sædvanlige fagretlige regler. Det gælder såvel sager anlagt med hjemmel i nærværende aftale som sager med hjemmel i følgeloven jf. nærværende aftales § 8.

§ 8. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft samtidig med ikrafttræden af den følgelov, som forventes vedtaget til implementering af direktivets bestemmelser om alder og handicap. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end dette tidspunkt.

Såfremt en kommende implementeringslov afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter parterne – Dansk Industri og CO-industri – konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

§ 9. Afsluttende bemærkninger

Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

Denne aftale finder anvendelse med respekt af mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000, indtil anden overenskomst træder i stedet, eller der træder ændringer i direktivet i kraft om alder og handicap.

Anm.:

Parterne er enige om, at forskelsbehandling i strid med bilag 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 UfR 2013.2575 H.

Parterne er enige om, at godtgørelseskrav for en konkret, individuel krænkelse indtales ved faglig voldgift, og at sådanne brud dermed ikke kan indbringes for Arbejdsretten.

København, den 2. oktober 2004

Bilag 27 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 lønsforskelle 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 statistikkenes 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 28 Protokollat om elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at virksomhederne med frigørende virkning afleverer feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Virksomheden kan dog aftale med den enkelte medarbejder, at den elektroniske løsning ikke anvendes.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

København, den 12. februar 2017

Bilag 29 Protokollat om forståelsen af § 11, stk. 2 om systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af § 11, stk. 2 om systematisk overarbejde (Bestemmelsen stammer fra Protokollat nr. 9 om Systematisk Overarbejde fra OK 2017).

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsring.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsring, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsring af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om en rullende 4 måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde indenfor hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode

København, den 23. februar 2017

Bilag 30 Protokollat om arbejdsmiljørepræsentanternes 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.