

2010 - 2012

Overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for arbejdsledere og specialister m. fl.

Indholdsfortegnelse

Overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for arbejdsledere og specialister m. fl.	5
§ 1. Overenskomstens dækningsområde	5
§ 2. Ansættelse	6
§ 3. Deltidsbeskæftigelse	7
§ 4. Lønanvisning	7
§ 5. Anciennitet	8
§ 6. Lønbestemmelser	10
§ 7. Lønfradrag	15
§ 8. Arbejdstid, fridage og overarbejde m.v.	16
§ 9. Ferie	16
§ 10. Sygdom	17
§ 11. Barns første sygedag	18
§ 12. Barsel, adoption og omsorgsdage	19
§ 13. Frihed	19
§ 14. Opsigelse	21
§ 15. Opsigelsesprocedure	23
§ 16. Socialt kapitel	24
§ 17. Seniorordninger og frivillig fratræden	25
§ 18. Pension	25
§ 19. Efterindtægt	30
§ 20. Gruppeliv	31
§ 21. Udgiftsdækkende ydelser	31
§ 22. Særlige ydelser	32
§ 23. Behandling af uoverensstemmelser	32
§ 24. Valg af tillidsrepræsentanter	33
§ 25. Afskedigelse/forflyttelse af tillidsrepræsentanter	38
§ 26. Arbejdskonflikter	40
§ 27. Omflytning til anden stilling/ andet arbejde (Rådighedsløn)	41
§ 28. Disciplinære forhold – overenskomstansatte på særlige vilkår	43
§ 29. Lønfor skrivning – overenskomstansatte på særlige vilkår	44
§ 30. Forsikringsforhold	44
§ 31. Ikrafttrædelse og opsigelse	45
Bilag til overenskomsten	47
Stikordsregister	177

Bilagsfortegnelse

Bilag 1 Kriterier for stillinger omfattet af overenskomsten	
Bilag 2 Protokollat om løn- og ansættelsesforhold for postbestyrere efter tidlønssystemet	
Bilag 3 Aftale om ansættelsesbeviser	
Bilag 4 Tillæg til organisationsaftale udarbejdet den 30. september 2001	
Bilag 5 Lønssystemets anvendelse, forhandlinger og indgåelse af lokale aftaler	
Bilag 6 Arbejdstidsaftalen	

- Bilag 7 Aftale om distancearbejde
- Bilag 8 Ferieaftalen
- Bilag 9 Aftale om natpenge m.m.
- Bilag 10 Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage
- Bilag 11 Aftale om uddannelse
- Bilag 12 Aftale om tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål
- Bilag 13 Aftale om frihed til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående
- Bilag 14 Aftale om tjenestefrihed til borgerligt ombud
- Bilag 15 Aftale om socialt kapitel
- Bilag 16 Aftale om seniorordninger og frivillig fratræden
- Bilag 17 Protokollat om fremgangsmåden ved konvertering af nye tillæg
- Bilag 18 Protokollat om fremgangsmåden ved konvertering af tillæg
- Bilag 19 Aftale om tjenestefrihed til organisationsformål
- Bilag 20 Overtagelse af andet arbejde
- Bilag 21 Skema vedr. optjening af anciennitet m.v.
- Bilag 22 Aftale mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel
- Bilag 23 Protokollat over resultatet af forhandlinger om nye vilkår for tjenestemænd
- Bilag 24 Overgangsregler ved indplacering på årsløn
- Bilag 25 Kompetenceudvikling i Post Danmark
- Bilag 26 Lokalaftale om fleksibilitetstillæg
- Bilag 27 Protokollat om Fritvalgs Lønkonto
- Bilag 28 Samarbejdsaftalen DA/LO
- Bilag 29 Forhandlingsprotokollat - frivilligt udlånte tjenestemænd

Overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for arbejdsledere og specialister m. fl.

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

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

Overenskomsten omfatter overenskomstansatte og overenskomstansatte på særlige vilkår, der ansættes i arbejdsleder- og specialiststillinger i Post Danmark A/S.

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, jf. bilag 29.

Kommentar: Arbejdsledere og specialister m.fl. omfattet af denne overenskomst er efterfølgende betegnet "ledere /specialister".

Stk. 2. Leder- og specialiststillinger i Post Danmark er kendetegnet ved, at stillingsindehaveren

- a) enten helt eller delvis har fået overdraget ret til at lede og fordele arbejdet og/eller til at anvende passende arbejdskraft
- b) og/eller er tillagt dispositionsret eller andre beføjelser, som forpligter Post Danmark
- c) og/eller udfører arbejdsfunktioner, der på grund af arbejdsopgavernes karakter er forbundet med et særligt ansvar, som Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund af den grund er enige om er omfattet af overenskomsten.

Stk. 3. Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund er enige om, at de i Bilag 1 omhandlede leder- og specialiststillinger m.fl. opfylder kriterierne i Stk. 2. Bilag 1 ajourføres løbende.

Stk. 4. Løn- og ansættelsesforhold for postbestyrere efter tidlønssystemet fremgår af Bilag 2 .

Overenskomstens udfyldelse

Stk. 5. Alle forhold vedr. denne overenskomst er reguleret ved overenskomstens bestemmelser. Hvis et forhold vedr. overenskomsten ikke kan afgøres ud fra overenskomstens ordlyd og udtrykkelige bestemmelser, er parterne enige om at søge forholdet afgjort ud fra overenskomstens forudsætninger.

Stk. 6. Til overenskomstens forudsætninger hører hidtidig, efterlevet og dokumenteret praksis, herunder den praksis i form af hidtidige vejledninger, cirkulæretekster og forhandlingsmødereferater, der kan dokumenteres for den pågældende bestemmelse.

§ 2. Ansættelse

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

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

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

Stk. 3. Ansættelse sker på månedsløn og som hovedregel på fuld tid. Ved ansættelse af ledere /specialister på deltid følges bestemmelserne i § 3.

Stk. 4. Ledere /specialister ansat efter denne overenskomst aflønnes med månedsløn.

Stk. 5. Ledere /specialister i Post Danmark må ikke tage beskæftigelse i konkurrerende postvirksomhed.

Stk. 6. Ledere /specialister er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om arbejdsgiverens pligt til at underrette om vilkår for ansættelsesforholdet, jf. Bilag 3 .

Overenskomstansatte på almindelige vilkår

Stk. 7. Ansættelse kan tidligst ske ved det fyldte 18. år. Afvigelser herfra forudsætter enighed mellem parterne.

Stk. 8. Ved nyansættelse betragtes de 3 første måneder som gensidig prøvetid.

Stk. 9. Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om skete ansættelser, så vidt muligt inden den nyansatte tiltræder. Såfremt der ikke er valgt tillidsrepræsentant, rettes henvendelsen til den lokale 3F-afdeling.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Stk. 10. Ansættelse under denne overenskomst kræver at lederen /specialisten i forvejen er overenskomstansat på særlige vilkår.

Stk. 10.2. Ledere /specialister, som har ansøgt om og er blevet ansat i en anden stilling inden for overenskomstens område, bevarer overenskomstansættelse på særlige vilkår.

Stk. 11. Ved anvisning af andet arbejde/passende stilling i henhold vilkårene for overgang til overenskomstansættelse bibeholdes de uopsigelige individuelle rettigheder, jf. Bilag 4 .

Stk. 12. Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om skete ansættelser i forbindelse med overflytning fra HK/Post & Kommunikations overenskomst for særlige vilkår, så vidt muligt inden den ansatte tiltræder.

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

§ 3. Deltidsbeskæftigelse

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

Stk. 2. 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. 3. Tillidsrepræsentanten orienteres om påtænkte aftaler om deltidsansættelse.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Stk. 4. Retten til ændring i beskæftigelsesgraden sker jf. principperne i Tjenestemandsloven, §§ 12 og 58, så ændring kun kan ske efter lederen /specialistens samtykke.

Frigørelsesattester

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

Kommentar: Formålet med EU- deltidssdirektiv (EU 97/81) af 15. september 1997 er, at der ikke må ske forskelsbehandling af ansatte med begrundelse i deltidssbeskæftigelse samt lette udviklingen af deltidssarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgiver og arbejdstager.

§ 4. Lønanvisning

Lønudbetaling og indbetaling af pensionsbidrag finder sted bagud for ledere /specialister ansat på almindelige overenskomstvilkår og forud for ledere /specialister ansat på særlige vilkår, 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 blev 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, f.eks. 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 følgende lønudbetaling. I andre tilfælde betales morarente efter rentelovens § 3, stk. 2.

§ 5. Anciennitet

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 leder /specialist varetager sin stilling, samt i følgende fraværperioder:

- Ferie
- Sygdom
- Barsels- og adoptionsorlov samt omsorgsdage
- Frihed med løn
- Aftjening af værnepligt og deltagelse i FN-tjeneste
- Borgerligt ombud
- Pasning af alvorligt syge børn og slægtninge, jf. § 13. , Stk. 9.
- Børnepasningsorlov, jf. Lov om Børnepasningsorlov
- Aftalt efter- og videreuddannelse.

Stk. 2. Optjening af lønanciennitet i andre fraværperioder end de i Stk. 1 nævnte, vil fremgå af den enkelte aftale. Der henvises i øvrigt til særligt skema om anciennitet mv., jf. Bilag 21

Stk. 3. Der optjenes fuld lønanciennitet ved deltidsbeskæftigelse med mindst 15 timer pr. uge. Ved ansættelse med mindre end 15 timer pr. uge optjenes ½ lønanciennitet.

Forhøjet lønanciennitet

Stk. 4. For ledere /specialister, 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. 5. Såfremt en leder /specialist, der tidligere har været beskæftiget i Post Danmark, genansættes inden for samme arbejdsområde inden 3 år efter den tidligere beskæftigelses ophør, medregnes tidligere optjent lønanciennitet.

Beskæftigelses- og jubilæumsanciennitet

Stk. 6. Beskæftigelses- og jubilæumsancienniteten regnes fra ansættelsen i Post Danmark (P&T).

For ledere /specialister ansat i Post Danmark forud for 1. september 2003 medregnes til-lige ansættelse i staten i jubilæumsancienniteten.

Stk. 7. Ancienniteten lægges til grund ved opgørelse af opsigelsesvarslernes længde, jf. § 14. Stk. 3.

Stk. 8. Ancienniteten beregnes uafhængigt af beskæftigelsesgrad og aflønningsform.

Stk. 9. Frihed med løn medregnes i beskæftigelses- og jubilæumsancienniteten, medens frihed uden løn kun medregnes i fraværperioder, der medregnes i lønancienniteten, jf. Stk. 1. og Stk. 2.

Jubilæumsdag

Stk. 10. Som jubilæumsdag regnes den dag, hvor lederen /specialisten har været ansat i Post Danmark i hhv. 25, 40 eller 50 år.

Lederen /specialisten 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. 11. I forbindelse med jubilæet udbetales et jubilæumsgratiale som brutto udgør 1 måneds løn.

En månedsløn beregnes som grundløn plus faste tillæg på udbetalingstidspunktet, som forudsættes at være ultimo jubilæumsmåned. Midlertidige tillæg samt tillæg, der ydes for rådighedsforpligtelse eller som erstatning for overarbejde, arbejds- eller arbejdstidsbestemte ydelser, indgår ikke.

Ved midlertidige tillæg forstås tidsafgrænsede tillæg som f.eks. projekttillæg.

Funktionsbestemte tillæg indgår i beregningen.

Stk. 12. Uanset beskæftigelsesgrad kan jubilæumsgratiale ikke udgøre mindre end de til enhver tid gældende satser i staten.

Stk. 13. I jubilæumsåret har lederen /specialisten ret til 5 sammenhængende fridage. Jubilæumsåret regnes fra jubilæumsdagen og 12 måneder frem. Ikke afviklede jubilæumsfridage bortfalder herefter og kan ikke udbetales kontant.

Kommentar: Der optjenes løn-, jubilæums- og beskæftigelsesanciennitet under orlov til børnepasning i henhold til lov om Børnepasningsorlov.

§ 6. Lønbestemmelser

Ledere /specialister er omfattet af protokollat mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om lønsystemets anvendelse, forhandlinger og indgåelse af lokalaftaler, jf. Bilag 5 .

Kommentar: Ledere /specialister er omfattet af Rameaftale om nye lønsystemer indgået mellem Finansministeriet og CFU, eller de kan være omfattet af et afvigende lønsystem, som er aftalt mellem parterne

Intervallønsystemet

Lønsystemet er et tillempet intervallønsystem, hvor årslønnen inden for intervallet sammensættes af en grundlønssdel og en supplerende kvalifikations-/funktionslønssdel.

For overenskomstansatte på særlige vilkår er grundlønssdelen tjenestemandspensionsgivende via skyggeskalatrin, idet beløbene på grunddelsskalaen svarer til den pensionsgivende løn på skalatrinene 37 – 47.

Stk. 2. Månedslønnen udgør 1/12 af årslønnen.

Stk. 3. Timeløn beregnes som 1/1924 af den aktuelle basisløn/ intervalløn og varige funktions- og kvalifikationstillæg.

Stk. 4. For ledere /specialister med deltidsbeskæftigelse beregnes månedslønnen forholdsmæssigt.

Løn

Stk. 5. Ledere /specialister henføres til en løngruppe, jf. dog Stk. 19. For specialister i løngruppe 2-4 fastsættes basislønnen ved lokal aftale inden for det i anførte minimum og maksimum.

Stk. 5.2. Basis /intervallønnen er angivet i årligt grundbeløb (niveau 1. 10. 1997).

Løngruppe	Basisløn	
	Minimum	Maksimum
2	201.000 kr.	214.000 kr.
3	217.000 kr.	226.000 kr.
4	234.000 kr.	241.000 kr.
	Intervalløn	
5	249.078,59 kr. – 400.000 kr.	

Stk. 5.3. Hvis der ikke kan opnås enighed i lønudvalget om basislønnens størrelse, anvendes maksimumssatsen i hovedstadsområdet (København og Frederiksberg kommune samt de tidligere Københavns, Frederiksborg og Roskilde amter) og minimumssatsen i det øvrige land.

Stk. 6. For ledere /specialister i løngruppe 5 udgør årslønnen et beløb inden for intervallet, jf. Stk. 5.2.

Stk. 6.2. Årslønnen, jf. Stk. 5.2. , består af en grundlønssdel eventuelt suppleret med en kvalifikations-/funktionslønssdel.

Stk. 6.3. Grundlønssdelen af årslønnen, jf. Stk. 5.2. udgør et beløb på nedenstående skala:

Grundlønssdel (niveau 1.10.97)
249.078,59
254.168,80
259.403,21
264.773,06
270.283,09
275.936,70
282.062,88
288.356,48
294.824,20
301.470,05
315.313,56

Stk. 7. Grundlønssdelen af årslønnen fastsættes individuelt afhængig af jobindhold, kompetencekrav og faglige og personlige kvalifikationer og kan forhøjes til et andet beløb på skalaen ved ændringer i stillingens jobindhold/kompetencekrav, der stiller større krav til lederen/specialisten eller begrundet i udvikling af de faglige og personlige kvalifikationer. Hvis årslønnen overstiger det højeste beløb på skalaen tildeles forskellen som supplerende kvalifikations- og/eller funktionsløn.

Stk. 8. Inden for årslønsintervallet, jf. Stk. 5.2. , kan grundlønssdelen og eventuel supplerende kvalifikations- og/eller funktionsløn i henhold til Stk. 7. , endvidere suppleres med engangsvederlag eller funktionsløn i form af midlertidige løndelev.

Stk. 9. Lønftaler indgås centralt på grundlag af en indstilling fra lederens nærmeste chef.

Stk. 10. Ud over årslønnen kan der lokalt aftales engangsvederlag for en ekstraordinær kvalitativ eller kvantitativ indsats, som ikke er omfattet af en resultatbaseret lønordning.

Indplacering i løngrupper

Stk. 11. Distributionsledere/ produktionsledere og kørselslederens indplacering i løngruppe.

Distributionsledere/ produktionsledere og kørselslederens indplacering afgøres på grundlag af ledelsesopgavens omfang sammenholdt med faktorer som teknologianvendelse, produktionsopgavens kompleksitet, kunder, nøgleområder, krav til kvalitet og leveringstidsoverholdelse o. lign. Indplaceringen sker med udgangspunkt i løngruppe 5. Indplacering i løngruppe 4 afgøres på grundlag af en konkret vurdering af ovennævnte faktorer sammenholdt med antallet af produktionsmedarbejdere.

Stk. 12. Kørselsdisponenter indplaceres i løngruppe 4.

Med virkning fra 1. marts 2008 tildeles 4 funktionstillæg på 3.000 kr. (niveau 1.10.1997).

Stk. 13. Kontorbetjente i den centrale organisation indplaceres i løngruppe 2.

Stk. 14. Administrative medarbejdere indplaceres afhængig af opgavernes karakter, jf. skema:

Kvalificerede opgaver, som foruden relevant erfaring eller specialviden, forudsætter selvstændighed i arbejdet	løngruppe 2
Selvstændigt kvalificeret arbejde, som forudsætter betydelig erfaring eller specialviden	løngruppe 3
Selvstændigt kvalificeret arbejde af overordnet og/eller koordinerende karakter	løngruppe 4 eller 5

Kommentar: Stillingsbetegnelsen sekretariatsmedarbejder anvendes for medarbejdere, der udfører administrative støtprocesser, også selv om de ikke er tilknyttet et egentligt sekretariat.

Der er enighed om, at indplacering af administrative medarbejdere i løngruppe 5 kun anvendes for specialist- og nøglestillinger på højt kvalifikationsniveau i distributions-, produktions- eller transportudviklingsafdelinger.

Transportplanlæggere indplaceres som udgangspunkt i løngruppe 4.

Lønregulering

Stk. 15. Basis /intervalløn, funktionstillæg samt kvalifikationstillæg reguleres med de generelle stigninger, der aftales ved overenskomstfornyelserne eller udmøntes via en generel reguleringsordning.

Stedtillægsordning

Stk. 16. Overenskomstansatte på særlige vilkår indplaceres med virkning fra den 1. marts 2009 i de efter kommunalreformen gældende stedtillægsområder.

Centralt aftalte tillæg

Stk. 17. Overenskomstansatte omfattet af Stk. 11. – Stk. 15 som er ansat i stillingen før 1. april 2002, oppebærer med virkning fra 1. oktober 2003 et kvalifikationstillæg á 3.000 kr. (niveau 1.10.97).

Fleksibilitetstillæg

Stk. 17.2. I overenskomstperioden ydes et fleksibilitetstillæg til arbejdsledere og specialister m.fl., som det fremgår af lokalaftale om fleksibilitetstillæg, bilag 26.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

A. Medarbejdere, som er omfattet af nyt lønsystem for arbejdsledere og specialister m.fl.

Stk. 18. Basislønnen for ansatte omfattet af aftale af 25. april 2000 mellem Post Danmark og SiD (tidligere Dansk Postforbund) om nyt lønsystem for tjenestemandsansatte arbejdsledere og specialister m.fl. videreføres uændret indenfor løngruppe 1 – 4. Tilsvarende videreføres og reguleres hidtidige tillæg, inkl. eventuelle udligningstillæg, uændret i overensstemmelse med det oprindeligt aftalte. Med virkning fra 1. oktober 2006 forhøjes de videreførte basislønninger med 3.000 kr. i årligt grundbeløb, således at basislønnen i løngruppe 2 – 4 svarer til maksimums- og minimumssatsernes i stk. 5.2. for hhv. hovedstadsområdet og det øvrige land..

For løngruppe 5 fastsættes en årsløn indenfor intervallet, jf. Stk. 5.2.

B. Medarbejdere, der er overgået til Ny Løn i.f.m ansættelse på særlige vilkår

Stk. 19. Basislønnen fastsættes, så den til enhver tid svarer til lønnen på det skalatrin i lønrammesystemet, som lederen /specialisten ville være indplaceret på ved forbliven i lønrammesystemet i henhold til de særlige vilkår, jf. Bilag 4 .

Stk. 19.2. Den enkelte leder /specialist. bevarer den hidtidige anciennitetsbestemte oprykning herunder dato til slutløn i skalatrinsforløbet.

C. Ledere/specialister der ansættes i anden stilling

Stk. 20. Ved ansøgt ansættelse i anden stilling omfattet af overenskomsten indplaceres tidligere tjenestemænd i basis/intervallønsystemet i henhold til Stk. 5.2. og 5.3. Funktions- og kvalifikationstillæg i en ny stilling i løngruppe 2 – 4 tildeles i henhold til Stk. 23. og Stk. 24. Samtlige tillæg knyttet til den tidligere stilling bortfalder.

Ved ansøgt ansættelse i løngruppe 5 fastsættes årslønnen i henhold til Stk. 5.2.

Hidtidige tillæg, der er videreført ved overgangen til nyt lønsystem

Stk. 21. Hidtidige tillæg er omlagt til funktions- og kvalifikationstillæg med bevarelse af oprindelig størrelse.

Stk. 21.2. Tillæg, som i henhold til aftale ydes for en rådighedsforpligtelse, er fortsat gældende i overensstemmelse med det aftalte.

Stk. 21.3. Tillæg tildelt i henhold til tjenestemandslovens § 55 før 1. januar 2004, er fortsat gældende og omberegnes på samme måde og på samme tidspunkt som i lønrammesystemet

Stk. 21.4. Hidtidige midlertidige tillæg er videreført som midlertidige tillæg i den aftalte periode.

Kontorbetjente i den centrale organisation og resultatcentre

Stk. 22. Kontorbetjente i den centrale organisation og resultatcentre i lønramme 12 sikres et skalatrinsforløb med slutløn i lønramme 13/ skalatrin 22.

Tildeling af nye tillæg

Stk. 23. Som supplement til basislønnen kan der for ledere /specialister, lokalt aftales tillæg for særlige funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 24. Tilsvarende kan der – ud over det i Stk. 17. centralt aftalte kvalifikationstillæg - for ledere /specialister, lokalt aftales tillæg for kvalifikationer mv.

Stk. 25. Tillæggene kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæg udmøntes i multipla á 3.000 kr. (niveau 1.10.1997), dog således at summen af hhv. funktionstillæg og kvalifikationstillæg for den enkelte udgør mindst 6.000 kr. (niveau 1.10.1997). Tillæg til deltidsbeskæftigede beregnes forholdsmæssigt.

Stk. 26. Når omstændighederne taler for det, kan tillægsstørrelsen i henhold til Stk. 25. aftales frit med oprunding til en størrelse, der vil medføre indplacering i højere skyggelønramme, jf. Bilag 17.

Stk. 27. I det omfang der er aftalt funktions- og kvalifikationstillæg, som forudsætter en gennemført uddannelse/oplæring, og hvor denne ikke har fundet sted, udbetales funktions- og kvalifikationstillæg senest 6 måneder efter arbejdsopgavens overtagelse.

Stk. 28. Herudover kan der lokalt aftales engangsvederlag.

Stk. 29. Ledere/ specialister i løngruppe 5 er ikke omfattet af Stk. 23. - Stk. 27.

Opsigelse af tillæg

Stk. 30. Lokale aftaler om tillæg opsiges i overensstemmelse med reglerne i den enkelte aftale, eller ændres ved enighed mellem aftalens parter, jf. dog Stk. 30.2. - 31.4

Stk. 30.2. Ved opsigelse af aftale om funktionstillæg, gives der en skriftlig meddelelse til den enkelte ansatte om aftalens opsigelse, og at tillægget bortfalder med et varsel svarende til den enkeltes individuelle opsigelsesvarsel, med mindre andet aftales.

Stk. 30.3. Ved opsigelse efter 5 år aftrappes opsagte funktionstillæg, forudsat lederen /specialisten ellers ville lide lønnedgang, således:

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

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

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

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

Stk. 30.4. Ved opsigelse af aftale om kvalifikationstillæg, bevarer den enkelte leder /specialist tillægget som en personlig ordning, med mindre andet aftales.

Kommentar: Resultatløn

Hvis det efter arbejdets art er hensigtsmæssigt at aflønne med resultatløn eller anden præstationsbetinget aflønningsform, kan der lokalt indgås aftale herom mellem den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten for de berørte ledere /specialister. Sådanne aftaler indgås i henhold til rammeaftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund. Resultatløn udbetales som et tillæg til lønnen så længe de aftalte resultatkrav bliver opnået og er et supplement til basisløn og eventuel kvalifikationstillæg og funktionstillæg.

§ 7. Lønfradrag

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.

§ 8. Arbejdstid, fridage og overarbejde m.v.

Ledere /specialister er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om arbejdstid, fridage og overarbejde (Arbejdstidsaftalen), jf. Bilag 6 .

Stk. 2. Ledere /specialister er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om distancearbejde, jf. Bilag 7 .

Højeste arbejdstid

Stk. 3. Ledere/ specialister i løngruppe 5 er undtaget fra bestemmelserne om højeste arbejdstid.

Stk. 4. Overenskomstansatte på særlige vilkår, der var undtaget for bestemmelserne om højeste arbejdstid forud for overgang til nyt lønsystem, er fortsat omfattet af disse. Ved ansættelse i ny stilling gælder bestemmelserne i Stk. 3.

§ 9. Ferie

Ledere /specialister er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om ferie (Ferieaftalen), jf. Bilag 8 .

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

Stk. 2. Den løn, der udbetales til ledere /specialister, 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.

Ferie med lønfradrag

Stk. 3. Hvis en leder /specialist har optjent ret til ferie med feriegodtgørelse efter andre regler - ved beskæftigelse udenfor Post Danmark, eller ved timelønsansættelse i Post Danmark - foretages lønfradrag efter reglerne i § 7.

Fritvalgs Lønkonto

Stk. 4. Parterne er enige om at fravige bestemmelserne i Forhandlingsprotokollat nr. 26 "Protokollat om Fritvalgs Lønkonto" i henhold til protokollat vedlagt som bilag 27.

§ 10. Sygdom

Ledere /specialister får fuld løn under sygdom, herunder visse fast påregnelige særlige ydelser (natpenge m.m.), jf. Bilag 9 .

Lønnen indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Ledere /specialister, 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 ledere /specialister, 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. For overenskomstansatte på særlige vilkår følges bestemmelserne i Fmst. Cirkulære af 19. marts 1992 om "Statstjenestemænds forhold i forbindelse med sygdom" (sygecirkulæret).

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.

Kommentar: Det fremgår af Sygecirkulærets § 5, stk. 3 at tilladelse til nedsættelse af tjenestetiden ud over 3 måneder gives af enheden. Der henvises i den forbindelse til guiden, Socialt ansvar i Post Danmark..

Sygemelding

Stk. 6. Når en leder /specialist er syg, skal den pågældende meddele dette til arbejdspladsen inden arbejdstiden begynder, medmindre sygdommens karakter er hindrende herfor.

Stk. 7. Såfremt konsultation af speciallæge nødvendigvis må finde sted i arbejdstiden ydes i forbindelse med sådan konsultation fornøden frihed uden lønafkorting. Må lederen /specialisten være fraværende som følge af egentlig behandling hos speciallæge, må der præsteres dokumentation for sygdomsforfald efter de sædvanlige regler.

Dokumentation

Stk. 8. 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.

Under sygefravær af mere end 2 ugers varighed har Post Danmark ret til - uden udgift for lederen /specialisten - at kræve nærmere oplysninger om sygdommens varighed gennem lederens /specialistens læge eller en af lederen /specialisten valgt specialist.

Tilskadekomst i eller uden for arbejdstiden

Stk. 9. Hvis en leder /specialist 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.

Afsked i forbindelse med sygdom

Kommentar: Det henstilles, at der sker en nøje vurdering forud for beslutning om opsigelse af sygemeldte ledere /specialister, 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 "Aftale om socialt kapitel" i anvendelse til ledere /specialister med midlertidig eller varig nedsat erhvervsevne skal undersøges forud for beslutning om opsigelse begrundet i sygefravær.

Stk. 10. For overenskomstansatte på særlige vilkår følges bestemmelserne i Fmst. Cirkulære af 1. september 2001 om "Afsked af tjenestemænd i staten og Folkekirken m.fl. på grund af svagelighed og sygefravær".

§ 11. Barns første sygedag

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

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

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

Stk. 3. Post Danmark kan ved misbrug inddrage retten til frihed med løn 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.

§ 12. Barsel, adoption og omsorgsdage

Ledere /specialister er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om barsel, adoption og omsorgsdage, jf. Bilag 10 .

§ 13. Frihed

Overenskomstansatte på almindelige vilkår

Ledere /specialister kan få frihed uden løn i en periode, der normalt ikke overstiger 12 måneder.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Retten til ekstraordinær tjenestefrihed følger principperne i Tjenestemandslovens § 58.

Frihedsperioden kan normalt ikke overstige 12 måneder.

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

Stk. 2. Ansøgning om frihed uden løn skal foreligge skriftlig til enheden med lederen /specialistens normale opsigelsesvarsel og indeholde oplysning om frihedsperiodens længde.

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

Stk. 4. Såfremt lederen /specialisten ikke genoptager arbejdet efter frihedsperiodens udløb skal dette meddeles skriftligt til enheden med lederen /specialistens normale opsigelsesvarsel.

Kommentar: Det henstilles til enhederne at få oplysning om, hvorledes lederen/ specialisten forholder sig til genindtræden i tjenesten ved frihedsperiodens udløb. Oplysningerne bør indhentes med et varsel svarende til lederens /specialistens normale opsigelsesvarsel.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

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

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

Stk. 5. Frihed uden løn medregnes ikke i løn-, beskæftigelses- og jubilæumsanciennitet, jf. dog § 5. , Stk. 1 og Stk. 2.

Stk. 6. Ledere /specialister er omfattet af bestemmelserne i “Lov om Børnepasningsorlov”.

Stk. 7. Der kan gives frihed med hel eller delvis løn til uddannelsesformål jf. aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om uddannelse, Bilag 11

Stk. 8. Ledere /specialister har ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, jf. Bilag 12 .

Stk. 9. Ledere /specialister er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om tjenestefrihed mv. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående, jf. Bilag 13 .

Kommentar: Hel eller delvis tjenestefrihed med løn til dagpengeberettigede ledere /specialister, der bevilges tjenestefrihed til pasning af syge børn i henhold til barselloven § 26, betyder, at udgiften, der udgøres af differencen mellem dagpenge og den pågældendes månedsløn, afholdes af Post Danmark.

Stk. 10. Der kan ydes frihed til varetagelse af borgerligt ombud, jf. aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund, jf. Bilag 14 .

Frihed med løn i særlig anledning

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

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

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

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

Frihed mod betaling.

Stk. 11. Ledere /specialister kan mod betaling (lønfradrag), når arbejdsforholdene tillader det, få helt eller delvis fri på enkeltdage jf. § 7. , men det er en forudsætning, at opsøret frihed først er afviklet.

Force Majeure

Stk. 12. Ledere /specialister har ret til frihed uden løn som følge af force majeure, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykke, der gør lederen /specialistens umiddelbare tilstedeværelse påtrængende nødvendig.

Kommentar: Bestemmelsen er fastsat i henhold til EU direktiv 96/34/34 af 3. juni 1996. Fravær med løn, f.eks. reglerne om barns 1. sygedag og omsorgsdag berøres ikke af bestemmelserne om frihed uden løn som følge af Force Majeure.

Force Majeure er i denne forbindelse en akut opstået hændelse, som man ikke har kunnet forudse eller ikke er herre over.

Værnepligt

Stk. 13. Der gives frihed uden løn ved indkaldelse til Forsvarets Dag.

Stk. 14. Ledere /specialister, der aftjener værnepligt ved forsvaret, Beredskabsstyrelsen (tidligere civilforsvaret) eller som aftjener civil værnepligt, får ikke løn fra Post Danmark under første indkaldelse.

Under senere pligtige genindkaldelser for menige værnepligtige, får lederen /specialisten løn under genindkaldelsen i op til 1 måned.

Befalingsmænd

Stk. 15. Ledere /specialister, der er ansat som befalingsmænd eller officerer af reserven, får ikke løn i den periode, de er indkaldt til militærtjeneste.

§ 14. Opsigelse

Opsigelse fra Post Danmark og lederens /specialistens side kan ske med nedenstående opsigelsesvarsler. Enhver opsigelse skal meddeles skriftligt.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten modtager skriftlig underretning om alle uansøgte afskedigelser. Det skal fremgå, om fratrædelsen er sket med eller uden varsel.

Kommentar: Ved alle uansøgte afskedigelser underrettes tillidsrepræsentanten skriftlig. Meddelelsen kan gives i form af en kopi af opsigelsesskrivelsen, medmindre denne indeholder oplysninger, der er omfattet af tavshedspligten.

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

Ovennævnte er også gældende for meddelelser til Fagligt Fælles Forbund,

Overenskomstansatte på almindelige vilkår

Stk. 3. Opsigelse fra Post Danmark og fra lederen /specialistens side, herunder ledere /specialister ansat med gensidig prøvetid, kan ske med tilsvarende opsigelsesvarsler og regler, som gælder i medfør af Funktionærlovens § 2.

Stk. 3.2. For månedslønnede ledere /specialister sker fratræden til udgangen af en måned:

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

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

Stk. 3.3. For Post Danmark og ledere /specialister ansat med gensidig prøvetid, jf. § 2. Stk. 8. , udgør det gensidige opsigelsesvarsel 14 dage, med fratræden til en hvilken som helst dag inden prøvetidens udløb.

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

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

Stk. 5. I beskæftigelsesancienniteten i relation til opsigelsesvarsler indgår eventuel tidligere beskæftigelse ikke, jf. § 5. , men alene lederen /specialistens uafbrudte beskæftigelse regnet fra seneste ansættelsesdato.

Kommentar: Børnepasningsorlov medregnes ved opgørelse af opsigelsesvarslets længde.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Stk. 6. Opsigelsesvarslerne følger Tjenestemandsløven, §§ 27, 28 og 29.

Stk. 7. Opsigelse fra Post Danmark og fra lederen /specialistens side er 3 måneder til udgangen af en måned.

Kommentar: Post Danmark har tilkendegivet, at et varsel på en måned fra leder /specialistens side næppe vil volde problemer i normalsituationen, og er derfor velvilligt indstillet på at imødekomme dette.

Opsigelse på grund af sygdom

Stk. 8. Bestemmelserne i Fmst. Cirkl. af 1. september 2001 om "Afsked af tjenestemænd i staten og Folkekirken m.fl. på grund af svagelighed og sygefravær " følges.

Opsigelse på grund af stillingsnedlæggelse (rådighedsløn)

Stk. 9. Ved opsigelse i tilfælde af stillingsnedlæggelse som følge af arbejdsmangel eller ændringer i virksomhedens organisation og arbejdsform har lederen /specialisten ret til rådighedsløn/ventepenge m.v. efter bestemmelserne i tjenestemandsløvens § 32.

Denne bestemmelse gælder også i en situation, hvor lederen /specialistens 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 leder /specialists uopsigelige individuelle rettigheder, jf. "Aftale mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel af 30. september 2001".

§ 15. Opsigelsesprocedure

Med hensyn til de særlige regler ved afskedigelse af tillidsrepræsentanter henvises til § 25.

Kommentar: Ledere /specialister er omfattet af den gældende personalepolitik og de regler, der er gældende for Post Danmarks jobbørs.

Overenskomstsansatte på almindelige vilkår

Stk. 2. Ved afskedigelse af en arbejdstager må vilkårligheder ikke finde sted, og klager over påståede urimelige afskedigelser kan behandles efter nedenstående regler:

Stk. 3. Sager om påståede urimelige afskedigelser behandles hurtigst muligt. I sager, i hvilke der nedlægges påstand om underkendelse af en afskedigelse, er parterne forpligtet til at søge sagen fremmet mest muligt, med henblik på at den så vidt muligt kan være afsluttet inden udløbet af den pågældende arbejdstagers opsigelsesvarsel. Øvrige sager bør som hovedregel søges afsluttet senest 9 måneder efter opsigelsens afgivelse.

Stk. 4. Det påhviler Post Danmark at meddele enhver opsigelse til den ansatte skriftligt med begrundelse for opsigelsen. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos Post Danmark i mere end 6 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om opsigelsen til den lokale 3F-afdeling.

Stk. 5. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos Post Danmark i mere end 6 måneder, og den lokale 3F-afdeling skønner, at afskedigelsen ikke kan anses for rimeligt begrundet i den pågældendes eller Post Danmarks forhold, kan den lokale 3F-afdeling inden for en frist af 1 måned efter opsigelsen kræve spørgsmålet forhandlet med enhedens chef. Forhandlingen afholdes inden for 14 dage fra anmodningens fremsættelse.

Stk. 6. Opnås der ikke ved forannævnte forhandling enighed mellem den lokale 3F-afdeling og enheden, kan den lokale 3F-afdeling inden for en frist af 1 måned efter forhandlingen begære sagen forhandlet mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund. Forhandlingen afholdes inden for 1 måned fra anmodningens fremsættelse.

Stk. 7. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund, kan sagen kræves gjort til genstand for behandling i Afskedigelsesnævnet.

Stk. 8. Bortvisning er ikke omfattet af ovennævnte afskedigelsesregler. Såfremt den pågældende har været uafbrudt beskæftiget hos Post Danmark i mere end 3 måneder, gives der samtidig skriftlig meddelelse om bortvisningen til Fagligt Fælles Forbund. Berettigelsen af en bortvisning kan dog efterfølgende inden for en frist af 1 måned af Fagligt Fælles Forbund begæres forhandlet mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 9. Opnås der ikke enighed ved forhandlingen mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund, kan bortvisningens berettigelse kræves gjort til genstand for behandling i Afskedigelsesnævnet.

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

Samtidig er der indarbejdet tidsfrister for behandling af sager, hvor der fra Fagligt Fælles Forbunds side nedlægges påstand om urimelig afskedigelse. Fristerne i stk. 5, 6 og 8 er ekskl. søgnehelligdage.

Såfremt en tjenesteændring ikke kan påregnes gennemført uden frivillig nedgang i beskæftigelsesgraden, må der i videst muligt omfang tilbydes lederen /specialisten 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 lederen /specialistens almindelige opsigelsesvarsel.

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

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Stk. 10. Ved uansøgt afsked samt ansøgt afsked af helbredsmæssige årsager følges Tjenestemandslovens § 31.

Stk. 11. Såfremt ledere / specialister på særlige vilkår, agtes bortvist som følge af deltagelse i såvel en lovlig som en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, arbejdsvægning eller tilsvarende situation gives advarsel herom til lederen /specialisten senest 24 timer forud for effektueringen af bortvisningen.

Med samme frist gives Fagligt Fælles Forbund meddelelse om advarslen.

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 finansministeren om tjenstemandens krav på pension. Det samme gælder ved ansøgt afsked, når afskedsansøgningen skyldes helbredsmæssige årsager.”

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

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

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, Fagligt Fælles Forbund 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.

§ 16. Socialt kapitel

Ledere /specialister er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om socialt kapitel og job på særlige vilkår, jf. Bilag 15 .

§ 17. Seniorordninger og frivillig fratræden

Ledere /specialister er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om seniorordninger og frivillig fratræden, jf. Bilag 16 .

§ 18. Pension

Arbejdsmarkedets tillægspension

Overenskomstansatte på almindelige vilkår

Der indbetales ATP bidrag efter sats A.

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

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Der indbetales ATP bidrag efter sats C.

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

Overenskomstansatte på almindelige vilkår - KP Pension

Stk. 2. Ledere /specialister er omfattet af ”Pensionsaftale mellem Post Danmark A/S og Kommunernes Pensionsforsikring a/s” dateret den 10. januar 2006 om pensionsordning for nuværende og fremtidige overenskomstansatte, som opnår pensionsret i henhold til denne overenskomst.

Kommentar: Førtidspensionerede tjenestemænd og førtidspensionerede 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.

Stk. 3. Post Danmark indbetaler ledere /specialister og Post Danmarks pensionsbidrag til KP-PENSION, Kommunernes Pensionsforsikring A/S, jf. bestemmelserne i stk. 5 – 8, hvis de opfylder betingelserne i stk. 4.

Stk. 4. Hvis den pågældende

- er fyldt 20 år og
- har i alt mindst 9 måneders¹ sammenlagt beskæftigelse i Post Danmark² og
- har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse i gennemsnit eller
- har mindre end 15 timers ugentlig beskæftigelse, men opfylder overenskomstens, henholdsvis pensionsordningernes betingelser i øvrigt, og ansættelsen har varet i 6

¹ Med virkning fra 1. marts 2011 ændres ancienniteten for optagelse i pensionsordningen fra 9 måneder til 2 måneders ansættelse.

² Med virkning fra 1. marts 2011 ændres ancienniteten for optagelse i pensionsordningen fra 9 måneder til 2 måneders ansættelse.

måneder. I sådanne tilfælde indbetales pensionsbidrag med tilbagevirkende kraft fra ansættelsen eller fra det senere tidspunkt, hvor øvrige betingelser er opfyldt, udgør det samlede pensionsbidrag 15 % af de pensionsgivende lønde. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag. Lønspesifikationen skal indeholde oplysning om pensionsbidraget.

Stk. 5. For personer, der overgår til ansættelse i Post Danmark i stillinger inden for overenskomstens område med mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse, direkte fra anden ansættelse, og som under den tidligere ansættelse har været omfattet af en pensionsordning som led i ansættelsen, beregnes pensionsbidraget, som anført i Stk. 4.

Op til 30 dages afbrydelse betragtes som direkte overgang.

Kommentar: Opmærksomheden henledes på, at det i forbindelse med nyansættelser, skal afklares om lederen /specialisten er berettiget til at blive omfattet af pensionsordningen. Såfremt tilmelding til pensionsordningen sker med tilbagevirkende kraft, skal Post Danmark eventuelt betale depotrenter.

Pr. 1. marts 2011 erstattes stk. 5 med følgende:

For personer, der overgår til ansættelse i Post Danmark i stillinger inden for overenskomstens område direkte fra anden ansættelse, og som under den tidligere ansættelse har været omfattet af en pensionsordning som led i ansættelsen, beregnes pensionsbidraget, som anført i Stk. 4.

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

Stk. 7. Der indbetales pensionsbidrag af den enkelte leder/specialists basisløn og funktions- og kvalifikationstillæg hhv. årsløn, jf. § 6.

Kommentar: For ledere der har tjenestefrihed uden løn til børnepasning i henhold til lov om Børnepasningsorlov indbetales det overenskomstaftalte arbejdsgiver- og egetbidrag til de respektive pensionsordninger.

Stk. 8. Ud over de nævnte pensionsbidrag har den ansatte ikke nogen ret til pension eller understøttelse fra Post Danmark på grundlag af ansættelsen.

Stk. 9. For medarbejdere, der den 1. april 1990 opfyldte betingelserne om 15 års beskæftigelse efter det fyldte 30 år, er den etablerede overgangsordning for ydelse af supplementsunderstøttelse, jf. Finansministeriets cirkulære af 25. juni 1991 fortsat gældende.

Overenskomstansatte på særlige vilkår . Løngruppe 2 – 4.

Stk. 10. Ledernes /specialisternes pensionsdækning omfatter tjenestemandspension, og såfremt vilkårene herfor er tilstede tillige en supplementspension efter nedenstående regler.

Stk. 11. 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.

Overgang til Ny Løn forud for 1. april 2002

Stk. 12. For ledere/specialister, der før 1. april 2002 var omfattet af aftale af 25. april 2000 mellem Post Danmark og SiD (tidligere Dansk Postforbund) om nyt lønsystem for arbejdsledere og specialister, videreføres den skyggelønramme, der pr. 31. marts 2002 var opnået i medfør af denne aftale.

Overgang til Ny Løn pr. 1. april 2002

Stk. 13. For de i § 6. Stk. 19. under afsnit B nævnte ledere/specialister, er skyggelønrammen og indplaceringen heri fastsat, så den mindst svarer til den lønramme og det skalatrin, den aktuelle basisløn er fastsat ud fra.

Stk. 13.2. Skyggelønrammen, jf. Stk. 13. , kan være forhøjet via tillæg, der i henhold til bilag 3, § 3, stk. 5 i organisationsaftale pr. 1. april 2002 samt protokollat af 13. februar 2003, jf. Bilag 18 , er konverteret til indplacering i højere skyggelønramme.

Pensionsmæssig indplacering

Stk. 14. Ledere/specialister i løngruppe 2 - 4 indplaceres i pensionsmæssig henseende i en skyggelønramme, som svarer til det lønrammeforløb, stillingen ville være henført til i det hidtidige lønsystem og med oprykning i overensstemmelse med de hidtil gældende anciennitetsregler, således:

Løngruppe	Skyggelønramme
2	15
3	19
4	22

Stk. 15. Varige kvalifikationstillæg og varige funktionstillæg for funktioner, der er en integreret del af selve stillingsindholdet, jf. § 6. er pensionsgivende via skyggelønramme, idet indplacering i højere skyggelønramme forudsætter, at summen af tillæg mindst svarer til forhøjelsen af den pensionsgivende slutløn.

Stk. 16. Øvrige funktionstillæg, som ikke er en integreret del af selve stillingsindholdet er pensionsgivende ved en supplerende pensionsordning, jf. Stk. 24. - Stk. 26.

Stk. 17. For ansatte, der er fyldt 60 år ved indplacering i højere skyggelønramme i henhold til Stk. 15. har aftalen virkning for beregning af tjenestemandspension, når der er forløbet 2 år eller mere mellem tillæggets ikrafttrædelsestidspunkt og pensionsbegivenhedens indtræden.

Stk. 18. Skyggelønrammeindplacering fastsættes i henhold til protokollat af 31. januar 2003 mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om fremgangsmåden i forbindelse med tillæg, der bliver pensionsgivende via skyggelønramme, jf. Bilag 17 .

Stk. 19. Ved pensionering beregnes tjenestemandspension herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet er indplaceret i henhold til Stk. 12. - Stk. 18.

Øvrige bestemmelser

Stk. 20. 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 fratræden.

Med virkning fra 1. april 2005 optjener overenskomstansatte på særlige vilkår fuld tjenestemandspension under fravær i henhold til § 42 i lov om social service. Kommunalt bidrag til pensionsordning tilfalder Post Danmark.

Skyggelønrammestatus

Stk. 21. Der føres lokalt en fortegnelse over den stillingsmæssige og personlige indplacering i skyggelønramme af alle stillinger/stillingsindehavere, der omfattes af denne overenskomst.

Stk. 22. Hvis der i forbindelse med lønændringer indgås aftale om pensionsmæssig indplacering i højere skyggelønramme, revideres fortegnelse i overensstemmelsen hermed.

Stk. 23. Ved ansøgt ansættelse i anden stilling omfattet af overenskomsten, skal der tilsvarende indgås aftale om den lønrammemæssige klassificering efter det hidtidige lønsystem. Fortegnelsen ajourføres hermed.

Supplementspension

Stk. 24. Der indbetales pensionsbidrag af følgende tillæg, forudsat tillægget ikke anvendes i forbindelse med den pensionsmæssige indplacering i skyggelønramme:

- a) lokalt aftalte funktions- og kvalifikationstillæg i henhold til § 6. Stk. 23. og Stk. 24.
- b) omlagte funktions- og kvalifikationstillæg tillæg, jf., § 6. Stk. 21. eller dele heraf, der ikke er konverteret til skyggelønramme.

Stk. 25. Pensionsbidraget udgør 20 % af tillægget. Egetbidraget udgør 1/3 af det samlede pensionsbidrag.

Stk. 26. Pensionsbidraget indbetales til EIK Bank i henhold til aftale mellem fagligt Fælles Forbund og Skandiabanken, filial af Skandiabanken Aktiebolag (publ), Sverige om etablering af Supplementspension.

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

Overenskomstansatte på særlige vilkår. Løngruppe 5

Stk. 27. Medarbejdernes pensionsdækning omfatter tjenestemandspension, og såfremt vilkårene herfor er tilstede tillige en supplementspension efter nedenstående regler:

Stk. 28. 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.

Stk. 29. Ledere/specialister i løngruppe 5 indplaceres i pensionsmæssig henseende på det skalatrin, hvor den pensionsgivende løn svarer til grundlønssdelen af årslønnen, jf. nedenstående skema:

Grundlønssdel (niveau 1.10.97)	Pensionsskalatrin
249.078,59	37
254.168,80	38
259.403,21	39
264.773,06	40
270.283,09	41
275.936,70	42
282.062,88	43
288.356,48	44
294.824,20	45
301.470,05	46
315.313,56	47

Stk. 30. Ved forhøjelse af grundlønssdelen efter medarbejderens fyldte 60. år, sker indplacering på højere pensionsskalatrin tidligst 2 år efter forhøjelsen.

Stk. 31. Ved pensionering beregnes tjenestemandspension herefter på grundlag af den pensionsgivende løn på det skalatrin, hvorpå den pågældende på pensioneringstidspunktet er indplaceret, i henhold til Stk. 29.

Øvrige bestemmelser

Stk. 32. Øvrige bestemmelser, der knytter sig til retten til tjenestemandspension oprettholdes.

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

Med virkning fra 1. april 2005 optjener overenskomstansatte på særlige vilkår fuld tjenestemandspension under fravær i henhold til § 42 i lov om social service. Kommunalt bidrag til pensionsordning tilfalder Post Danmark.

Supplementspension

Stk. 33. Der indbetales pensionsbidrag af supplerende kvalifikations-/funktionsløn, jf. § 6, Stk. 6.2. samt af supplementspensionsgivende tillæg, der bevares i henhold til overgangsreglerne, jf. Bilag 24 .

Stk. 34. Pensionsbidraget udgør 20 % af tillægget.

Stk. 35. Pensionsbidraget indbetales til EIK Bank i henhold til aftale mellem fagligt Fælles Forbund og Skandiabanken, filial af Skandiabanken Aktiebolag (publ), Sverige om etablering af Supplementspension.

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

§ 19. Efterindtægt

Afgår en leder /specialist ved døden ydes sædvanlig løn for den måned dødsfaldet sker.

Overenskomstansatte på almindelige vilkår

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 overenskomst i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

Stk. 3. Bestemmelserne i stk. 2, anvendes tilsvarende for månedslønnede ledere /specialister, hvis partnerskab er registreret i henhold til lov nr. 372 af 7. juni 1989 om registreret partnerskab.

Stk. 4. I tilfælde af død efter tilskadekomst i Post Danmarks tjeneste anvendes den herfor til enhver tid gældende lov (*Lov om Arbejdsskadesikring*).

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

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Stk. 6. Bestemmelserne om efterindtægt følger den til enhver tid gældende Tjenestemandspensionslov.

§ 20. Gruppeliv

Overenskomstansatte på almindelige vilkår

For ledere /specialister, der ikke er optaget i KP-pension, indbetaler Post Danmark bidrag til gruppelivsordning i Forenede Gruppeliv.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Stk. 2. For ledere /specialister ansat på særlige vilkår indbetaler Post Danmark bidrag til gruppelivsordning i Forenede Gruppeliv.

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

Gruppelivsforsikringen omfatter "kritisk sygdom" med en dækning på 100.000 kr. Den udbetalte forsikringssum for kritisk sygdom modregnes i en eventuel senere dødsfaldssum, såfremt der sker dødsfald inden 3 måneder efter, at forsikringssummen er forfalden til udbetaling.

Opmærksomheden henledes på, at ledere /specialister, 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 gruppe-livsordning i pensionsordningen.

Medarbejdere, der ikke er omfattet af KP-pension, er omfattet af gruppelivsordningen.

§ 21. Udgiftsdækkende ydelser

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

Nedennævnte bestemmelser erstatter §§ 19, 20 og 22 i Tjenesterejseaftalen.

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

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

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.

Overenskomstansatte på almindelige vilkår - flyttegodtgørelse

Stk. 5. Ved forfremmelser og ansøgte forflytninger, der nødvendiggør, at ansøgeren flytter bopæl, betaler Post Danmark de dermed forbundne flytteomkostninger på grundlag af de dokumenterede udgifter.

Overenskomstansatte på særlige vilkår - flyttegodtgørelse

Stk. 6. Der ydes flyttegodtgørelse i overensstemmelse med de i staten gældende regler.

§ 22. Særlige ydelser

Stk. 2. Ledere /specialister er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om natpenge m.m., jf. Bilag 9 .

Stk. 3. Når lønkrav i tilfælde af lovligt forfald skal opgøres, medregnes særlige ydelser efter natpengeaftalen.

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

§ 23. Behandling af uoverensstemmelser

Ved lokale forhandlinger udarbejdes et skriftligt mødereferat, såfremt en af parterne ønsker det.

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

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

Stk. 2. Såfremt der ikke under lokale forhandlinger opnås enighed, kan sagen videreføres i henhold til reglerne i Hovedaftalen, dvs. til central forhandling mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 3. Forinden en sag om lokal uenighed forelægges for Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund, skal der lokalt afholdes møde mellem repræsentanter for den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten og/eller den lokale afdelingsrepræsentant.

Mødet skal afholdes inden for en frist af 2 uger. Fristen kan ved aftale mellem parterne forlænges. Hvis en part ikke overholder fristen, kan den anden part forlange sagen forelagt direkte for Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 4. Vedrører uenigheden fortolkning af overenskomsten videreføres sagen altid til forhandling mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

§ 24. Valg af tillidsrepræsentanter

Da det er væsentligt, at der sikres et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og da tillidsrepræsentanterne som hidtil vil være nøglepersoner i dette samarbejde, er der med udgangspunkt i Post Danmarks struktur aftalt følgende:

Stk. 2. Der kan inden for denne overenskomst vælges 1 tillidsrepræsentant og 1 suppleant følgende steder, såfremt den pågældende repræsenterer mindst 5 ledere /specialister:

1. Postområder
2. Postcentre
3. Øvrige enheder, der er etableret som administrativt selvstændige

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten vælges blandt organiserede ledere /specialister med mindst 9 måneders tilknytning til Post Danmark.

Stk. 4. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at tillidsrepræsentanten vælges blandt ansatte, hvis beskæftigelsesgrad ikke afviger væsentligt fra den typiske beskæftigelsesgrad for den medarbejdergruppe, den pågældende repræsenterer, samt at den pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 5. Valget anmeldes skriftligt af den lokale 3F-afdeling over for enhedens chef. Enhedens chef er berettiget til over for den lokale 3F-afdeling at gøre indsigelse mod valget, når dette sker inden for 3 uger efter, at meddelelsen fra organisationen er modtaget.

Kommentar: Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af om beskyttelse mod afsked og forflyttelse på det tidspunkt, ledelsen er blevet bekendt med valget.

Stk. 6. Valget er først gyldigt, når det er godkendt af den lokale 3F-afdeling og når den lokale 3F-afdeling har anmeldt det overfor enhedens chef.

Stk. 7. Hvis tillidsrepræsentanten er anmeldt uden tidsbegrænsning, er det ikke nødvendigt at foretage ny anmeldelse ved genvalg. Hvis tillidsrepræsentanten derimod er anmeldt for en bestemt periode, foretages fornyet anmeldelse.

Stk. 8. Valgte tillidsrepræsentanter og suppleanter kan indbyrdes træffe aftale om deling af forhandlingskompetencen, såfremt området f.eks. har et meget stort antal omdelelscentre og/eller en stor geografisk spredning.

Eventuel fordeling meddeles enhedens chef på valgtidspunktet.

Stk. 9. Hvis lederne /specialisterne ønsker det, og enhedens chef er enig heri, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe.

Stk. 10. Udgør antallet af ledere /specialister i en medarbejdergruppe mindre end 5, kan den pågældende gruppe søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden medarbejdergruppe. Den pågældende gruppe kan, hvis enhedens chef er enig, alternativt udgøre et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe i en anden "afdeling" under samme enhed.

Stk. 11. Det kan mellem de lokale afdelinger (sektioner, klubber) af organisationerne og enhedens chef aftales, at 2 eller flere medarbejdergrupper i enheden indgår i valgforbund og tilsammen vælger 1 tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 ledere /specialister hhv. øvrige medarbejdere.

Stk. 12. Inden for denne overenskomst kan der, såfremt der er enighed herom, indgås aftale om en anden tillidsrepræsentantstruktur.

Stk. 13. Lokale aftaler, der indgås mellem enhedens chef og fællestillidsrepræsentanten, skal indeholde bestemmelse om, at aftalen gensidigt kan opsiges med 3 måneders varsel.

Stk. 14. Såfremt der lokalt ikke kan opnås enighed om tillidsrepræsentantstrukturen indbringes sagen til central forhandling mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund i henhold til § 23.

Stk. 15. Såfremt Post Danmark gennemfører organisationsændringer, der får betydning for valg af tillidsrepræsentanter, kan der optages forhandling om ændring af valgområder.

Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 16. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for Fagligt Fælles Forbund som over for ledelsen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. En tilsvarende pligt påhviler enhedens chef og dennes repræsentanter.

Stk. 17. Tillidsrepræsentanten varetager de lokale forhandlingsopgaver, som fra Fagligt Fælles Forbund er delegeret til den pågældende på baggrund af aftaler indgået mellem Fagligt Fælles Forbund og Post Danmark.

Stk. 18. Tillidsrepræsentanten fungerer i øvrigt som talsmand for de ledere /specialister, den pågældende er valgt iblandt, og kan som sådan over for arbejdspladens chef forelægge forslag, henstillinger og klager fra ledere /specialister samt optage forhandlinger om lokale spørgsmål.

Stk. 19. Tillidsrepræsentanten skal holdes orienteret ved forestående afskedigelser af ledere /specialister, der ikke er midlertidigt ansat, samt holdes bedst muligt orienteret om ansættelse af ledere /specialister og andre foranstaltninger, der vedrører den pågældende medarbejdergruppe.

Stk. 20. Der kan kun afholdes møder om faglige spørgsmål i arbejdstiden, hvis ledelsen på forhånd har givet tilladelse hertil.

Valg af fællestillidsrepræsentant

Stk. 21. Medarbejdergrupper indenfor denne overenskomst indgår i valgforbund med medarbejdergrupper indenfor "Overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for overenskomstansatte på særlige vilkår" ved valg af fællestillidsrepræsentant.

Stk. 22. En fællestillidsrepræsentant kan ikke varetage spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner indenfor deres respektive område, medmindre arbejdspladsens chef og de berørte tillidsrepræsentant er enige om det.

Stk. 23. Ved valg af fællestillidsrepræsentant gælder samme betingelser som ved valg af fællestillidsrepræsentant indenfor overenskomsten for overenskomstansatte på særlige vilkår, jf. stk. 22, med hensyn til valg og valgbarhed, anmeldelse af valget og indsigelse med valget.

Valg af suppleant

Stk. 24. Valg af suppleanter sker efter tilsvarende regler som nævnt i Stk. 2. og Stk. 3.

Stk. 25. Ved valg af suppleant for en tillidsrepræsentant gælder samme betingelser som for valg af tillidsrepræsentant med hensyn til

- Valg og valgbarhed
- Anmeldelse af valget
- Indsigelse mod valget
- Henstillingen om beskæftigelsesgrad og minimumsperiode

Stk. 26. Suppleanten er kun omfattet af aftalens bestemmelser, når den pågældende fungerer som tillidsrepræsentant. En suppleant er dog altid omfattet af bestemmelserne i Bilag 11 om frihed til deltagelse i uddannelse samt § 25. om beskyttelse mod afsked, forflyttelse og vilkår efter hvervets ophør.

Tidsforbruget til tillidsrepræsentantarbejde

Stk. 27. Tillidsrepræsentanten må anvende den tid, der er nødvendig til hvervets forvarlige udførelse, når der tages hensyn til såvel enhedens arbejdsopgaver som tillidsrepræsentantopgavernes omfang.

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

Stk. 28. Efter nyvalg og genvalg drøfter enhedens chef og tillidsrepræsentanten, hvorledes tidsforbruget til tillidsrepræsentantens sædvanlige opgaver og de opgaver, der følger af hvervet som tillidsrepræsentant, normalt skal fordeles.

Stk. 29. Tilsvarende gælder, hvis der opstår ændringer i omfanget af tillidsrepræsentantarbejdet.

Stk. 30. 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 ledere /specialister.

Tillidsrepræsentantens løn under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet i enheden

Stk. 31. Den del af lederen /specialistens normale arbejdstid, som medgår til udførelse af tillidsrepræsentantarbejde i relation til enheden og dennes medarbejdere, medregnes ved opgørelsen af den pågældendes arbejdstid.

Ved tillidsrepræsentantarbejde forstås bl.a.

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

Stk. 32. Den tid, som lederen /specialisten ud over sin normale arbejdstid anvender til arbejde som tillidsrepræsentant, indgår ikke i arbejdstidsopgørelsen. Dog medregnes den tid, hvor enheden lægger beslag på lederen /specialisten i dennes egenskab af tillidsrepræsentant.

Stk. 33. 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. 34. Hvis det af hensyn til varetagelsen af tillidsrepræsentanthvervet er nødvendigt at omlægge tjenesten for lederen /specialisten, ydes kompensation for eventuelle mistede arbejdstidsbestemte ydelser.

Stk. 35. Arbejdsbestemte tillæg ydes under udførelse af tillidsrepræsentantarbejdet, hvis det arbejde, vedkommende normalt skulle have udført, ville have udløst sådanne tillæg.

Stk. 36. Tillidsrepræsentanter skal ikke lønmæssigt og lønudviklingsmæssigt stilles ringere end andre ansatte, og skal have samme mulighed for at få tillæg i henhold til lokalaftalen om ny løn, som hvis tillidsrepræsentanten havde fuld mulighed for at fungere i deres sædvanlig job.

Kommentar: Hovedsynspunktet er, at udførelsen af hvervet som tillidsrepræsentant ikke må medføre, at den pågældende stilles lønmæssigt ringere, end hvis vedkommende skulle have udført sit sædvanlige arbejde.

I overensstemmelse hermed vil der kunne indgås aftaler om at kompensere tillidsrepræsentanterne for det løntab/den mangel på lønudvikling, der måtte være følge af, at vedkommende ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, pågældende er tillidsrepræsentant for. Hvis der indgås forhånds-aftaler for vedkommende medarbejdergruppe omfattes tillidsrepræsentanten af en sådan aftale.

Der kan ydes tillæg for tillidsrepræsentantarbejdet.

Stk. 37. Tillidsrepræsentanter vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en fjerdedel pr. kvartal. Vederlaget udbetales som compensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv uden for dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august måned og herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

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

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

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

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

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

Stk. 38. Tillidsrepræsentanten skal ikke på grund af hvervet stilles anderledes end andre deltagere i resultatlønsordninger. For timer, hvor der er udført tillidsmandsarbejde, skal den pågældende have udbetalt et beløb, der svarer til de andele af resultatlønnen, som den pågældende ville have optjent ved udførelse af sit sædvanlige arbejde.

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

Transportgodtgørelse

Stk. 39. 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. 40. Tilkaldes tillidsrepræsentanten af ledelsen uden for sin normale arbejdstid, ydes transportgodtgørelse efter de for staten gældende regler og satser.

Stk. 41. Tillidsrepræsentanten har under udførelse af tillidsrepræsentantarbejde ret til udgiftsdækkende ydelser efter de regler for godtgørelse af merudgifter, der gælder i forbindelse med udførelse af det sædvanlige arbejde.

Tillidsrepræsentantens vilkår under varetagelse af tillidsrepræsentantarbejdet uden for arbejdspladsen

Stk. 42. Hvis det er nødvendigt, at en leder /specialist i sin normale arbejdstid må forlade arbejdsstedet for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant, skal der i så god tid som muligt forud herfor træffes aftale herom med nærmeste leder/chef jf. dog Stk. 43. I disse tilfælde ydes løn som anført i Stk. 31. - Stk. 38.

Stk. 43. Hvis tillidsrepræsentanten i en akut situation ikke kan træffe forudgående aftale, jf. Stk. 42. skal den pågældende ved først givne lejlighed orientere nærmeste leder/chef om fraværet.

Stk. 44. 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 Fagligt Fælles Forbund om uddannelse, jf. Bilag 11 .

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

Kommentar: Tillidsrepræsentantens kompetenceudvikling og faglige ajourføring kan finde sted i form af eksterne og interne kurser samt i form af sammensætning af opgaver som den pågældende skal varetage samtidig med tillidsrepræsentantarbejdet.

Stk. 45. Ledere /specialister er omfattet af aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om tjenestefrihed til organisationsformål, jf. Bilag 19

Anvisning af fælleslokale

Stk. 46. Der kan lokalt optages drøftelse af mulighederne for at anvise tillidsrepræsentanterne et passende fælleslokale med adgang til telefon og IT-udstyr, der kan anvendes til udførelse af tillidsrepræsentantopgaver.

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

§ 25. Afskedigelse/forflyttelse af tillidsrepræsentanter

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. For overenskomstansatte på særlige vilkår gælder, at tjenesteforseelser, begået af en tillidsrepræsentant, skal behandles efter de herom gældende regler om forelæggelse for og behandling i Post Danmarks Disciplinærnævn.

Stk. 3. 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. 4. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskeden ske med den pågældendes sædvanlige afskedsvarsel.

Stk. 5. Inden en tillidsrepræsentant afskediges eller forflyttes med den virkning, at vedkommende forhindres i at udføre sit tillidsrepræsentanthverv, skal sagen være forhandlet efter følgende regler:

1. Enhedens chef anmoder den lokale 3F-afdeling, om forhandling. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.
2. Hvis den lokale 3F-afdeling skønner, at den påtænkte afskedigelse/forflyttelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller enhedens forhold, kan den lokale 3F-afdeling inden for en frist på 14 dage efter den i nr. 1 nævnte forhandling skriftligt kræve sagen forhandlet mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund. Forhandlingen skal finde sted senest 8 dage efter, at anmodning herom er fremsat.

Hvis anmodningen, jf. punkt 1 vedrører en anden medarbejder med tillidsrepræsentantbeskyttelse, skal tillidsrepræsentanten orienteres inden anmodningen fremsættes.

Stk. 6. Hvis Post Danmark fortsat finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 1. til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter regler i § 24. rettes henvendelse til Dansk Industri, der herefter kan rejse spørgsmål i henhold til reglerne om fagretlig behandling.

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

Kommentar: Stk.6 er ikke gældende for overenskomstansatte på særlige vilkår.

Stk. 7. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 10 arbejdsdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt. Såfremt der ikke opnås enighed på mæglingsmødet, og Post Danmark 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 mæglingsdatoen for mæglingsmødets afholdelse.

Stk. 8. Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til § 24. , kan vedkommendes arbejdsforhold ikke afbrydes, før afskedigelsens berettigelse er prøvet ved fagretlig behandling.

Fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanter i tilfælde af arbejdsmangel fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden varselsperiodens udløb.

Tillidsrepræsentanthvervets ophør

Stk. 9. En tillidsrepræsentant, der er valgt under en periode med et større antal ledere /specialister, ophører med at være tillidsrepræsentant, hvis medarbejderantallet i en periode af 3 måneder har været 5 eller derunder, og arbejdspladsens chef skriftligt meddeler 3F centralt, at man ikke ønsker tillidsrepræsentantstillingen opretholdt.

Stk. 10. En leder /specialist, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges i enheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra Post Danmark krav på 6 ugers opsigelsesvarsel udover varslet i henhold til § 14. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 11. For sikkerhedsrepræsentanter samt samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter) og suppleanter for samarbejdsudvalgsmedlemmer (medarbejderrepræsentanter) gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter.

For medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. Industriministeriets bekendtgørelse nr. 529 af 5. december 1980.

Kommentar: Når tillidshvervet ophører, kan der afhængig af varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantopgaverne være behov for efteruddannelse af lederen /specialisten i relation til den fremtidige opgavevaretagelse. Spørgsmålet bør drøftes mellem ledelse og leder /specialist ved hvervets ophør.

§ 26. Arbejdskonflikter

Under arbejdskonflikter mellem Post Danmark og medarbejderne udfører ledere /specialister det arbejde, som de under normale forhold udfører.

Stk. 2. Hvor værdier står på spil, såfremt bestemte arbejder ikke foretages, er ledere /specialister dog pligtige at være behjælpelige med at redde sådanne værdier.

Stk. 3. Under en uvarslet arbejdsstandsning og under en overenskomststridig konflikt i øvrigt medvirker ledere /specialister i det omfang, det er muligt, til at opretholde Post Danmarks drift.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Stk. 4. Såfremt ledere /specialister, på særlige vilkår, agtes bortvist som følge af deltage i såvel en lovlig som en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, arbejdsvægring eller tilsvarende situation gives advarsel herom til lederen senest 24 timer forud for effektiviteten af bortvisningen.

Med samme frist gives Fagligt Fælles Forbund meddelelse om advarslen.

Kommentar: Bestemmelserne omhandler såvel lovlige arbejdskonflikter som overenskomststridige arbejdskonflikter.

Ved lovlige arbejdskonflikter skal ledere /specialister være neutral, dvs. udføre det arbejde, som under normale forhold udføres. Herudover skal de, hvor værdier står på spil være behjælpelige med at redde disse.

Såfremt der er tale om en uvarslet arbejdsstandsning eller en overenskomststridig konflikt i øvrigt, har ledere /specialister endvidere pligt til at medvirke til at opretholde Post Danmarks normale drift i det omfang, hvor dette er muligt.

§ 27. Omflytning til anden stilling/ andet arbejde (Rådighedsløn)

Ledere /specialister har i tilfælde af stillingsnedlæggelse pligt til at overtage en anden passende stilling henholdsvis andet arbejde, jf. aftale af 30. september 2001 mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel.

Omfanget af den enkeltes forpligtelse afhænger af om lederen /specialisten ved overgangen til overenskomstansættelse på særlige vilkår valgte ansættelse efter model 1 eller model 2 samt om lederen /specialisten ved overgangen til overenskomstansættelse på særlige vilkår var – eller senere er blevet – ansat i en lederstilling.

Den forpligtelse, som følger af ansættelse efter model 1 eller model 2 samt eventuel lederstatus fremgår af Stk. 4. - Stk. 12.

Det fremgår af leder /specialistens ansættelsesbrev samt uopsigelige individuelle rettigheder hvilken model lederen /specialisten er omfattet af.

Stk. 2. Den enkelte leder /specialistens 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.

Stk. 3. I en situation, hvor Post Danmarks forpligtelse til udbetaling af rådighedsløn/ventepenge overgår til staten er lederen /specialisten, jf. Lov om Post Danmark, § 9, forpligtet til at overtage en anden stilling efter reglerne i Tjenestemandsløven, §§ 12 og 13.

Overtagelse af andet arbejde Model 1

Stk. 4. Ledere /specialister, der har valgt ansættelse efter model 1, kan fortsat anvises en stilling indenfor hidtidigt arbejdsområde, såfremt muligheden er til stede.

Stk. 5. 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.

Stk. 6. For ledere /specialister, 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.

Udgangspunktet for ledere tilknyttet Jobbørsen, er den lederstilling, medarbejderen havde på tidspunktet for overførsel til Jobbørsen.

Stk. 7. Procedure for vurdering af lederen /specialistens fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger fremgår af Bilag 20 .

Såfremt lederen /specialisten på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage andet arbejde, som den pågældende efter foranstående må påregnes at have forudsætningerne for, følges bestemmelserne i Tjenestemandspensionslovens § 2 (utilregnelighedspension).

Kommentar: Nærmere om procedure for vurdering af lederen /specialistens fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger er aftalt mellem Post Danmark og SiD og HK/Post & Kommunikation, jf. notat af 24. september 2001 samt 28. november 2003.

Med anvendelse af skemaet jobfunktioner til beskrivelse af arbejdsstedets fysiske rammer, arbejdets udførelse og organisering er det ikke hensigten af ændre ved reglerne for gennemførelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, som fortsat er gældende.

Ved ansøgt forflyttelse kan lederen /specialisten ansøge om at bevare hidtidige tjenestested som udgangspunkt for beregning af omflytningsgrænsen. Forud for en given forflyttelse tager Post Danmark stilling til, om et sådant ønske kan imødekommes.

Stk. 8. Uanset om lederen /specialisten anvises en stilling indenfor hidtidigt arbejdsområde eller andet arbejde gælder der en geografiske omflytningsgrænse på 40 km.

Stk. 9. Omflytningsgrænsen på 40 km beregnes fra tjenestestedet på tidspunktet for overgang til overenskomstansættelse. Efter ansøgt forflyttelse vil det være det nye tjenestested, der danner udgangspunkt for en omplacering.

Kommentar: Ved ansøgt forflyttelse kan lederen /specialisten ansøge om at bevare hidtidige tjenestested som udgangspunkt for beregning af omflytningsgrænsen. Forud for en given forflyttelse tager Post Danmark stilling til, om et sådant ønske kan imødekommes.

Stk. 10. Tjenestested, for ledere /specialister tilknyttet Jobbørsen, defineres som udgangspunkt som det tjenestested, lederen /specialisten havde på tidspunktet for overførsel til Jobbørsen.

Stk. 11. Ændringer i arbejdstiden kan finde sted i overensstemmelse med den gældende arbejdstidsaftale.

Stk. 12. Bestemmelserne i Stk. 9. gælder også ved virksomhedsoverdragelser til datterselskaber og til selskaber udenfor koncernen, jf. aftale af 30. september 2001 mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel.

Omflytning til anden passende stilling Model 2

Stk. 13. For ledere /specialister, der har valgt ansættelse efter model 2 kan omflytning ske i henhold til Tjenestemandslovens § 12.

Kommentar: Post Danmark vil i forbindelse med omplaceringer i henhold til Tjenestemandslovens § 12 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 vil anlægge en saglig vurdering af ovenstående, hvor hensynet til den pågældende leder /specialist vejer tungt og tilsiger, at der foretages de mindst mulige indgreb i lederen /specialistens 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 lederen /specialisten. Det betyder bl.a., at Post Danmark ved behov for geografiske forflytninger vil søge en placering tættest muligt på hidtidigt arbejdssted.

Lønforhold ved nedrykning til lavere lønnet stilling

Kommentar: Overenskomstansatte på særlige vilkår er ikke omfattet af tjenestemandsloven, men ifølge de særlige vilkår gælder principper svarende til tjenestemandslovens § 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 (funktionstillæg eller andre arbejdsbestemte tillæg), som ikke er givet på baggrund af selve stillingsindholdet.

Princippet i tjenestemandslovens § 55 er, at lønnen til nedrykkede medarbejdere – bortset fra anciennitetsbestemte ændringer - forbliver uændret, indtil løn- og pensionsvilkårene i den nye stilling (basisløn, funktions- og kvalifikationstillæg 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 helbreds-nævnet) 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 funktionstillæg. Pålægges medarbejderen andre tillægsbærende funktioner, kan der efter omstændighederne i den konkrete situation aftales funktionstillæg 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 integrerede funktionstillæg eller varige kvalifikationstillæg. Det bør derfor i forbindelse med nedrykningen endvidere fastlægges, hvilke integrerede funktions- og kvalifikationstillæg, der i henhold til lokalaftalen kunne opnås i den ny stilling, der allerede er dækket af den hidtidige løn.

§ 28. Disciplinære forhold – overenskomstansatte på særlige vilkår

Disciplinære forhold behandles efter principper svarende til Tjenestemandslovens Kap. 4.

Stk. 2. Ved behandlingen af disciplinære forhold, skal det for at iværksætte disciplinære sanktioner på betryggende vis være fastslået, at der er begået en tjenesteforseelse. Grundlaget for at fastslå, om der foreligger en tjenesteforseelse, følger retsgrundlaget efter Tjenestemandslovens § 24.

Stk. 3. De disciplinære sanktioner, der kan tildeles lokalt er irettesættelse og advarsel.

Stk. 4. Der er etableret et nævn, hvor Fagligt Fælles Forbund 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 ledere /specialister, der er ikendt en lokal disciplinærstraf. Anmodningen imødekommes dog kun, hvis Fagligt Fælles Forbund anbefaler det.

Kommentar: I forhold til ændringer i disciplinærsystemet har Post Danmark i protokollat af 30. september 2001 tilkendegivet, at der ikke er lagt op til en opstramning. Situationer, der hidtil har udløst bøder vil således udløse advarsler.

Stk. 5. Ved ikendelse af sanktioner følges proportionalitetsprincippet.

Stk. 6. Disse bestemmelser gælder også ved virksomhedsoverdragelser til datterselskaber og til selskaber udenfor koncernen.

§ 29. Lønfor skrivning – overenskomstansatte på særlige vilkår

Ledere /specialister, er tilsikret adgang til lønfor skrivning efter regler svarende til Tjenestemandslovens § 57.

§ 30. Forsikringsforhold

Ledere /specialister, der udsættes for røveri, røveriforsøg, overfald eller lignende, som har relation til ansættelsesforholdet, er som supplement til den lovpligtige arbejdsskade-forsikring, jf. lov om Arbejdsskade-forsikring, omfattet af en af Post Danmark tegnet ulykkesforsikring.

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

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

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

§ 31. Ikrafttrædelse og opsigelse

Ikrafttrædelse.

Denne overenskomst har virkning fra den 1. marts 2010.

Opsigelse.

Stk. 2. Hver af parterne kan opsig overenskomsten skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2012.

Stk. 3. En opsigelse af overenskomsten medfører, at aftaler/protokollater, der er indgået mellem parterne, bortfalder samtidig med virkning fra varslets udløb, jf., Stk. 2. , jf. dog Stk. 5.

Stk. 4. Den enkelte aftale/protokollat kan opsiges af parterne med det varsel og den virkning, der fremgår af den enkelte aftale/protokollat, jf. Stk. 5.

Stk. 5. Selvom overenskomsten opsiges bevares de særlige vilkår, der er indgået ved aftale mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel samt mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund af 30. september 2001, jf. Bilag 22 og Bilag 23 .

Stk. 6. Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund, vedlagt som Bilag 4 som vil være gældende, indtil der efter enighed mellem parterne indgås aftale om ændring af et eller flere vilkår.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Bilag til overenskomsten

Kriterier for stillinger omfattet af overenskomsten

Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund er enige om, at de i dette bilag Stk. 1.- 6 omhandlende stillinger opfylder kriterierne i henhold til § 1. Stk. 2. litra a, b og c. Bilaget ajourføres løbende i takt med at organisationen måtte blive ændret.

1. Distributionsledere

Distributionsledere er ledere på ledelsesniveau 4 i distributionen. I mindre distributionsgrupper kan distributionslederen deltage i gruppens normale arbejde.

2. Produktionsledere

Produktionsleder

Produktionsledere er ledere på ledelsesniveau 4 i brev- eller pakkecentre samt i specialenheder.

3. Kørselsledere

Kørselsleder

Kørselsledere er ledere på ledelsesniveau 4 i kørselsafdelinger i Post Danmark, Transport.

4. Administrative medarbejdere og andre særligt betroede medarbejdere

Sekretariatsmedarbejder

Sekretariatsmedarbejdere udfører administrative opgaver, servicefunktioner m.v. (støtteprocesser) med direkte tilknytning til den driftsmæssige side af distribution, centerproduktion eller transport.

Distributionsplanlægger

Distributionsplanlæggere udfører planlægnings-, udviklings-, koordinerings- og opfølgningsopgaver, GIS-ruteplanlægning, metodeundersøgelser/-studier, systemadministration og -udvikling af ikke edb-faglig karakter med direkte tilknytning til den driftsmæssige side af centerproduktion.

Produktionsplanlægger

Produktionsplanlæggere udfører planlægnings-, udviklings-, koordinerings- og opfølgningsopgaver, metodeundersøgelser/-studier, systemadministration og -udvikling af ikke edb-faglig karakter med direkte tilknytning til den driftsmæssige side af centerproduktion.

Driftsplanlæggere

Driftsplanlæggeres primære opgave er planlægning og opfølgning på årsplanlægning, grovplanlægning og finplanlægning og at udarbejde rammerne for ferie- og fridagsplanlægning. Al planlægning sker i tæt samarbejde med den lokale ledelse og de selv bærende team. Herunder kan driftsplanlæggere løse andre administrative opgaver, der fastlægges lokalt.

Transportplanlægger

Transportplanlæggere varetager planlægnings-, udviklings-, koordinerings- og opfølgningsopgaver, systemadministration og -udvikling af ikke edb-faglig karakter med direkte tilknytning til den driftsmæssige side af transportopgaven.

Kørselsdisponent

Kørselsdisponenter er specialister på niveau 5 i Post Danmark, Transport. Kørselsdisponenter varetager opgaver i forbindelse med den daglige kørselsafvikling.

Sikkerhedsleder

Sikkerhedsledere varetager som den langt overvejende del af det daglige arbejde planlægnings-, udviklings-, koordinerings- og opfølgningsopgaver i forbindelse med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed i distributions- og postcentre og øvrige produktionsenheder.

Særligt betroede medarbejdere med kontrol, -og /eller vagtfunktioner

Disse medarbejdere har primært til opgave at udføre konkrete opgaver i relation til ”overvågning” af og tilsikre hjælp til kolleger, der udsættes for kriminelle handlinger, færdselsuheld eller på anden måde har brug for hjælp – f.eks. akut sygdom – i forbindelse med transportopgaver.

5. Intern Service i Den Centrale Organisation mv.

Kontorbetjente udfører de arbejdsopgaver, der er henlagt til Københavns Postcenter, ECØ, Intern Service, herunder bl.a. indsamling og fordeling af post, postafsendelse, kopiering, tjenestebiler, mødelokaler og mødeservice, reception, budtjeneste mv.

Bilag 2

Protokollat om løn- og ansættelsesforhold for postbestyrere efter tidlønssystemet

Dette protokollat omhandler postbestyrere, der pr. 31. marts 1999 var ansat i henhold til organisationsaftale mellem Post Danmark og Dansk Postforbund om løn- og ansættelsesforhold for postbestyrere efter tidlønssystemet.

§ 1. Løn

Postbestyrere er efter posthusets størrelse indplaceret i lønramme 12 og 15 i lønssystemet for tjenestemænd.

Oprykning til nyt skalatrin sker efter 2 år på samme skalatrin.

Stk. 2. Tidlønsposthuse lønmæssige placering er følgende:

Lønramme 12

Anholt

§ 2. Arbejdstid

Kontortiden meddeles af postkontoret.

Stk. 2. Delt tjeneste og 3-delt tjeneste skal så vidt muligt undgås, ligesom alenearbejde bør begrænses i videst muligt omfang.

Stk. 3. Såfremt arbejdskraftforbruget på postekspeditionen i mindre omfang overstiger 37 timer ugentlig i gennemsnit, kan tjenesten dog, såfremt postbestyreren er indforstået hermed, tilrettelægges med lidt over 37 timer ugentlig, idet den overskydende tid opspares til halve eller hele fridag, der afvikles løbende på et for afløsningen passende tidspunkt.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal have kopi af postbestyrernes tjenestelister.

Snarest muligt og senest en arbejdsuge efter at forslag til ændret tjenestefordeling er bekendtgjort, skal postbestyrerens ønske om ændringer fremsættes af tillidsrepræsentanten.

Overarbejde

Stk. 5. For tjenesteforlængelse, der ikke går ud over 37 timer i gennemsnit ugentlig, ydes timeløn beregnet som 1/1924 af årslønnen pr. time. Sådan tjenesteforlængelse afrundes til multipla af halve timer ugentlig.

Stk. 6. Ved opgørelse til beregning m.v. vedrørende overarbejde ses bort fra tjenester i henhold til stk. 3.

§ 3. Opsigelsesvarsler

For postbestyrere ansat før den 1.4.1993 er der aftalt følgende overgangsordning:

Stk. 2. Postbestyrere, ansat før 1.4.1993, bevarer det opsigelsesvarsel, de pr. 1.8.1993 har fra arbejdsgiverside i henhold til hidtidig overenskomst.¹

Stk. 3. Ansatte, der pr. 1.8.1993 har opnået 6 måneders opsigelsesvarsel og derover, fastlåses på det opnåede opsigelsesvarsel.

Stk. 4. Øvrige postbestyrere, ansat før 1.8.1993, kan maksimalt opnå 6 måneders opsigelsesvarsel.

Stk. 5. Opsigelsesvarslet fra den ansattes side er 1 måned.

Stk. 6. I øvrigt gælder opsigelsesvarslerne i overenskomstens § 14.

Stk. 7. Opsigelse kan dog ske med kortere varsel eller uden varsel, såfremt postbestyreren gør sig skyldig i misligheder eller grov tjenesteforseelse, der berettiger Post Danmark til at bortvise den pågældende.

Stk. 8. Efter at postbestyreren har afgivet eller modtaget opsigelse fra tjenesten, skal Post Danmark, bortset fra de i stk. 2 omfattede tilfælde, give den pågældende den nødvendige fritagelse for arbejdet til at søge anden beskæftigelse. Postbestyreren skal herunder tage tilbørligt hensyn til Post Danmarks ønske om, at arbejdssøgningen lægges på det for arbejdet gunstigst mulige tidspunkt.

Stk. 9. Ved afskedigelse som følge af rationalisering samt lukning af tjenestesteder, vil Post Danmark søge at skaffe postbestyreren beskæftigelse andetsteds.

¹ "Opsigelse skal ske med følgende varsler:

Fra Post- og Telegrafvæsenets side: 3 måneder i de første 6 måneder og derefter 5 måneder. Opsigelsesfristen forhøjes med 1 måned for hvert 3. ansættelsesår, dog højst til 8 måneder.

Fra postbestyrerens side: 3 måneder.

Opsigelse skal ske til udgangen af en måned."

§ 4. Særlige forhold

Protokollatet er ikke til hinder for, at en postekspedition etableres og drives sammen med anden forretningsvirksomhed, og at der med den forretningsdrivende indgås anden aftale om bestyrelsen.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Aftale om ansættelsesbeviser

Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

Under henvisning til EU-direktiv af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (91/533/EØF) samt lovbekendtgørelse nr. 692 af 20.8.2002 indgås følgende aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om indholdet i ansættelsesbreve.

§ 1. Område

Denne aftale omfatter ledere /specialister ansat i henhold til den indgåede overenskomst mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund for arbejdsledere og specialister m.fl.

Stk. 7. Aftalen finder kun anvendelse når:

- 1) ansættelsesforholdet har en varighed på mere end 1 måned og
- 2) den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid overstiger 8 timer

Stk. 2. Aftalen omfatter ikke ansatte, der ved bekendtgørelse undtages fra lovgivningen om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for ansættelsesforholdet.

§ 2. Oplysninger

- 1) Arbejdsgiverens og lederen /specialistens navn og adresse.
- 2) Arbejdsstedets beliggenhed
- 3) En beskrivelse af arbejdet eller angivelse af lederen /specialistens stillingsbetegnelse
- 4) Ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt
- 5) Ansættelsesforholdets forventede varighed, medmindre der er tale om tidsbestemt ansættelse
- 6) Lederen /specialistens rettigheder med hensyn til betalt ferie, herunder om der udbetales løn under ferie
- 7) Varigheden af lederen /specialistens og arbejdsgiverens opsigelsesvarsler eller reglerne herom
- 8) Den gældende eller aftalte løn samt udbetalingsterminer
- 9) Den normale daglige eller ugentlige arbejdstid, samt henvisning til gældende overarbejds- og merarbejdsbestemmelser

- 10) Angivelse af, hvilke kollektive overenskomster eller aftaler der regulerer arbejdsforholdet
- 11) At ansættelsesforholdet betinges af, at lederen /specialistens helbredsforhold er tilfredsstillende for at kunne udføre arbejdet
- 12) At ansættelsesforholdet kan betinges af, at medarbejderen afleverer en tilfredsstillende straffeattest
- 13) Ledere /specialister, der ansættes på månedsløn fra 1. dag har 3 måneders gensidig prøvetid.

§ 3. Tidsfrist

Oplysningerne skal gives senest 1 måned efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

§ 4. Udstationerede ledere /specialister

Ud over de nævnte oplysninger (punkt 1-13), skal ledere /specialister, der udstationeres i udlandet, såfremt arbejdet varighed overstiger 1 måned have følgende yderligere oplysninger:

- 14) Varigheden af det arbejde, der udføres i udlandet
- 15) Hvilken valuta lønnen udbetales i
- 16) Hvilke fordele i kontanter og naturalier, der eventuelt er knyttet til opholdet i udlandet
- 17) Eventuelle vilkår for lederen /specialistens tilbagevenden til hjemlandet
- 18) Om indhentning af de nødvendige attester i forbindelse med udstationeringen er påbegyndt.

Stk. 2. De oplysninger, som udstationerede ledere /specialister har krav på, skal gives inden afrejsen.

§ 5. Ansættelsesbreve

Oplysningerne gives i et ansættelsesbrev, der underskrives af arbejdsgiver og arbejdstager.

Stk. 2. Lederen /specialisten modtager en genpart af det underskrevne ansættelsesbrev.

Kommentar: Til brug for udfærdigelse af ansættelsesbreve er der udarbejdet en word - skabelon som skal anvendes dog således at ansættelsesbrevene tilpasses hver enkelt leders og specialists ansættelsesforhold.

§ 6. Udfærdigelse af nyt ansættelsesbrev

Ved ændringer i de oplyste ansættelsesbetingelser, som er nævnt under punkt 1-18, skal lederen /specialisten have skriftlig besked om ændringerne på følgende måde:

Udfærdigelse af nyt ansættelsesbrev

Der skal udfærdiges nyt ansættelsesbrev i forbindelse med

- Ansøgt forflyttelse
- Uansøgt forflyttelse
- Ændring i beskæftigelsesgrad (jf., § 7. Stk. 2.)
- Arbejdsstedet flytter til anden fysisk adresse.

Jobbørsen,

- i forbindelse med tilknytning til Jobbørsen (gælder alene ledere /specialister på særlige vilkår)
- i forbindelse med forflyttelse fra Jobbørsen – via Omflytningsnævnet (særlig procedure).

Organisationsændringer i Post Danmark, der medfører

- Fysisk flytning af arbejdssted
- Ændring i lederen /specialistens arbejdsopgaver.

Kommentar: Der er sket en opstramning af reglerne for vurdering og ændring af ansættelsesbreve for deltidsbeskæftigede, der har en højere beskæftigelsesgrad end det fremgår af ansættelsesbrevet.

Såfremt en deltidsbeskæftiget leder /specialist ikke ved 1. vurdering får ændret sit ansættelsesbrev i overensstemmelse med den faktiske beskæftigelsesgrad, skal udfærdigelse af nyt ansættelsesbrev ske i forbindelse med 2. vurdering, såfremt der fortsat er en afvigelse.

For ansættelsesbrev/tillæg til ansættelsesbrev udarbejdet i henhold til § 6 gælder tidsfristen på 1 måned som nævnt i § 3.

Udfærdigelse af tillæg til værende ansættelsesbrev

Lønændringer:

- som følge af det lokale/centrale forhandlingsudvalgs behandling af indstillinger til lønforbedringer.

Jobbørsen:

- tidsbestemt anvisning af andet arbejde/arbejdssted for en periode på under 6 måneder (under 3 mdr. løn fra JOB, op til 6 mdr. lønmæssig forflyttelse - særlig procedure).

Ingen meddelelse:

Der udarbejdes ikke nye ansættelsesbreve eller tillæg i nedenstående situationer:

- Organisationsændringer, hvor lederen /specialisten 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.

§ 7. Særligt vedrørende deltidsansatte ledere /specialister

Det skal løbende vurderes, hvorvidt beskæftigelsesgraden er i overensstemmelse med det faktiske og forventede behov. Ansættelsesbrevene herunder beskæftigelsesgrader skal vurderes mindst 2 gange årligt i samarbejde med den lokale tillidsrepræsentant. Tidspunktet herfor fastsættes lokalt.

Stk. 2. Såfremt et ansættelsesbrev ikke er i overensstemmelse med den faktiske beskæftigelse, udfærdiges nyt ansættelsesbrev, såfremt særlige forhold ikke gør sig gældende.

Stk. 3. Såfremt en deltidsansat leder /specialist er beskæftiget ud over gældende ansættelsesbrev, og der i henhold til stk. 3 ikke udfærdiges nyt ansættelsesbrev, skal nyt ansættelsesbrev udfærdiges, såfremt der ved førstkomende vurdering er en tilsvarende afvigelse.

Stk. 4. Oplysningerne skal gives hurtigst muligt og senest 1 måned efter den dato, hvor ændringerne er trådt i kraft, jf. Stk. 2.

§ 8. Øvrige vilkår

Af ansættelsesbrevet skal endvidere fremgå:

- a) At lederen /specialisten er underlagt tavshedspligt
- b) At lederen /specialisten er bekendt med gældende sikkerhedsbestemmelser
- c) Retningslinier for anmeldelse af fravær herunder dokumentation
- d) Lederen /specialistens pligt til at holde arbejdsgiveren underrettet om bopæl og evt. navneforandring
- e) Hvorvidt lederen /specialisten er omfattet af en gruppelivsordning
- f) Hvorvidt lederen /specialisten er omfattet af en pensionsordning.
- g) Angivelse af månedslønnede medarbejderes årlige beskæftigelsesgrad
- h) Øvrige vilkår, som Post Danmark finder af væsentlig betydning.

§ 9. Opfyldelse af oplysningspligten

Sag om, hvorvidt Post Danmark har overholdt sin oplysningspligt efter aftalen, kan rejses efter de sædvanlige fagretlige regler på området, hvis lederen /specialisten efter udløbet af de fastsatte frister skriftligt har anmodet om de manglende oplysninger, og Post Danmark herefter ikke giver oplysningerne inden for en frist af 15 dage fra modtagelsen af anmodningen.

§ 10. Ikrafttrædelse og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2007 .

Aftalen kan opsiges skriftligt af parterne med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2010.

København, den 17. oktober 2007

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Jens Bendtsen)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

Bilag 4

Tillæg til organisationsaftale udarbejdet den 30. september 2001

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

§ 1. Dækningsområde

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

§ 3. Deltidsbeskæftigelse

Retten til at ændring i beskæftigelsesgraden sker jf. principperne i Tjenestemandsløven, §§ 12 og 58, så ændring kun kan ske efter lederen /specialistens samtykke.

§ 4 Lønanvisning

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

§ 5 Anciennitet

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

Stk. 5 Beskæftigelses- og jubilæumsanciennitet

De tidligere tjenestemænd bevarer deres hidtidige tjensteanciennitet

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.

Gratialet kan ikke være mindre end statens satser.

Efterregulering

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

Nyt. Stk. Nyt lønsystem

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

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

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

Nyt stk. Løngaranti

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

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

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

Postbude i distributionen

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

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

Postbude i kontortjenesten

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

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

Postcentermedarbejdere og postchauffører

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

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

Kontorbetjente i Hovedkontoret og resultatcentre

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

Arbejdsledere og specialister

For arbejdsledere og specialister, der ved overgang er omfattet af nyt lønsystem, vil tillægelse af 1 skalatrin få virkning for skyggelønrammeforløbet, og lønforbedringen ydes i form af tillæg af tilsvarende størrelse.

§ 10. Ferie

Ferieaftalens §14 om ferieforhold i forbindelse med pensionering og forudgående sygefravær samt § 15 ferieforhold i forbindelse med genindtræden, er fortsat gældende.

§ 12. Sygdom

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

§ 15 Frihed

Retten til ekstraordinær tjenestefrihed jf. principperne i Tjenestemandslovens § 58 bevarer, 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 Tjenestemandsløven, §§ 27, 28 og 29.

Opsigelse fra Post Danmark og fra lederen /specialistens side er 3 måneder til udgangen af en måned.

Den pligtige afgangsalder følger Tjenestemandsløvens § 29 og er 70 år.

Bestemmelserne i Fmst. Cirkul. 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 Tjenestemandsløvens § 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 vedkommande organisation meddelelse om advarslen.

§ 18 Pension

Retten til tjenestemandspension bevares i henhold til den til enhver tid gældende Tjenestemandspensionslov.

Efter overgang til overenskomstansættelse sker indbetaling af ATP bidrag for denne gruppe medarbejdere efter de for tjenestemænd gældende bestemmelser (sats C).

Den i § 6 nævnte skalatrinsoprykning har karakter af en gruppevis omklassificering, og har derfor pensionsvirkning også for medarbejder over 60 år.

Ved overgang til nyt lønsystem indplaceres medarbejderen pensionsmæssigt i en skyggelønramme. Nye kvalifikationstillæg og nye varige funktionstillæg, der er en integreret del af selve stillingsindholdet bliver pensionsgivende via skyggelønrammen. Øvrige varige funktionstillæg, som ikke er en integreret del af selve stillingsindholdet bliver pensionsgivende med en 12 % ordning.

Midlertidige tillæg indgår senest efter et år i pensionsberegningen.

Hidtidige ikke pensionsgivende tillæg som konverteres til pensionsgivende tillæg i forbindelse med overgang til nyt lønsystem, nedskrives med det gældende pensionsbidrag. Det gældende pensionsbidrag til staten udgør 20 %, hvilket er det beløb tillæggene nedskrives med.

Der arbejdes på et system til afløsning af indplacering i skyggelønramme.

Øvrige bestemmelser, der knytter sig til retten til tjenestemandspension opretholdes

Bestemmelserne om tjenestemænd i Lokalaftale om seniorordninger og frivillig fratræden i Post Danmark af 14. januar 2000 er fortsat gældende for tjenestemænd, der er overgået til overenskomstansættelse.

§ 19 Efterindtægt

Bestemmelserne om efterindtægt følger den til enhver tid gældende Tjenestemandspensionslov.

§ 20 Gruppeliv

Ved enhver virksomhedsoverdragelse til datterselskaber og til selskaber udenfor koncernen, samt ved eventuel omdannelse af Post Danmark til aktieselskab bevares også den uopsigelige individuelle ret til tjenestemandspension, herunder at gruppelivsordningen ikke forringes.

§ 21 Udgiftsdækkende ydelser

Stk. 2 Ved uansøgt forflyttelse følges Fmst. aftale med tilhørende cirkulære af 22. juni 2000 om ”Flyttegodtgørelse”.

Ny § Rådighedsløn

Udgiften til rådighedsløn og ventepenge for de tidligere tjenestemænd påhviler Post Danmark, hvilket fremgår af lovbemærkningerne til Lov om ændring af Lov om Post Danmark. Såfremt et selskab udenfor koncernen nedlægger en stilling for en overenskomstansat tidligere tjenestemand uden at kunne anvise nogen anden stilling, foretages trinvis tilbagegang til den/de tidligere arbejdsgivere med krav på at få anvist andet arbejde / passende stilling eller alternativt at blive afskediget med rådighedsløn.

Såfremt staten bestemmer sig for at overtage Post Danmarks forpligtelse til udbetaling af rådighedsløn/ventepenge er den tidligere tjenestemand forpligtet til at overtage en anden stilling efter reglerne i Tjenestemandsløven, §§ 12 og 13.

Personlige tillæg

For tjenestemænd, der overgår til overenskomstansættelse, gælder principper svarende til Tjenestemandsløvens § 55 uændret.

Model 1

Den enkelte medarbejder er forpligtet til inden for sit ansættelsesområde at overtage andet arbejde, der efter sit indhold og natur ikke ligger ud over den pågældendes fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger. Såfremt medarbejderen på grund af sygdom eller uegnethed ikke er i stand til at overtage andet arbejde, som den pågældende efter

foranstående må påregnes at have forudsætningerne for, følges bestemmelserne i Tjenestemandspensionslovens § 2 (utilregnelighedspension).

Nærmere om procedure for vurdering af lederen /specialistens fysiske og kvalifikationsmæssige forudsætninger er aftalt mellem Post Danmark og SiD og HK/Post & Kommunikation, jf. notat af 24. september 2001.

For medarbejdere, som hidtil har haft lederstillinger, forudsættes det andet arbejdes indhold og natur ikke at afvige væsentligt fra de kvalifikationsmæssige forudsætninger, som den pågældende hidtil har skullet opfylde. Det er indholdet i den lederstilling medarbejderen er ansat i på tidspunktet for overgangen til overenskomstansættelse eller efterfølgende bliver ansat i, der er udgangspunktet for karakteren af det andet arbejde. Der er enighed om, at udgangspunktet for ledere tilknyttet Jobbørsen, er den lederstilling, medarbejderen havde på tidspunktet for overførsel til Jobbørsen.

Den enkelte medarbejders pligt til at tage andet arbejde vil ikke føre til forringelse af lønvilkår bortset fra tillæg (funktionstillæg eller andre arbejdsbestemte tillæg), som ikke er givet på baggrund af selve stillingsindholdet.

Ændringer i arbejdstiden kan finde sted i overensstemmelse med den gældende arbejdstidsaftale.

Geografisk afgrænsning Model 1

Post Danmark vil tilstræbe, at flytning over længere afstande ikke bliver nødvendigt i forbindelse med omflytninger. Post Danmark har tilkendegivet at ville administrere med en geografisk omflytningsgrænse på 40 km.

Der er enighed om, at de 40 km. beregnes fra tjenestestedet på tidspunktet for overgang til overenskomstansættelse, og efterfølgende vil det efter ansøgt forflyttelse være det nye tjenestested, der danner udgangspunkt for en omplacering.

Der er ligeledes enighed om, at tjenestested, for medarbejdere tilknyttet Jobbørsen, som udgangspunkt defineres som det tjenestested, medarbejderen havde på tidspunktet for overførsel til Jobbørsen.

Disse bestemmelser gælder også ved virksomhedsoverdragelser til datterselskaber og til selskaber udenfor koncernen, samt ved eventuel omdannelse af Post Danmark til aktieselskab.

Overtagelse af andet arbejde Model 1

Medarbejdere, der har valgt ansættelse efter model 1, kan fortsat anvises en stilling indenfor hidtidigt arbejdsområde, såfremt muligheden er til stede. Den geografiske omflytningsgrænse på 40 km er også gældende ved anvisning af arbejde indenfor hidtidigt arbejdsområde.

Med anvendelse af skemaet jobfunktioner til beskrivelse af arbejdsstedets fysiske rammer, arbejdets udførelse og organisering er det ikke hensigten af ændre ved reglerne for gennemførelse af en skriftlig arbejdspladsvurdering, som fortsat er gældende.

Omflytning til anden passende stilling Model 2

Omflytning kan ske i henhold til Tjenestemandslovens § 12.

Post Danmark tilkendegiver at virksomheden i forbindelse med omplaceringer i henhold til Tjenestemandslovens § 12 vil basere sig på hidtidig praksis med hensyn til omfang, rækkevidde og beskaffenhed af de ændringer, som en tidligere tjenestemand er forpligtet til at tåle.

Post Danmark vil som led i denne praksis foretage en sammenligning mellem den pågældendes hidtidige stilling og den nye stilling. Der ses i denne forbindelse på ændringer i arbejdsvilkårene og det sted, hvor arbejdet udføres i forhold til de nye arbejdsvilkår og arbejdssted.

Post Danmark tilkendegiver, at virksomheden vil anlægge en saglig vurdering af ovenstående, hvor hensynet til den pågældende medarbejder vejer tungt og tilsiger, at der foretages de mindst mulige indgreb i medarbejderens arbejdsvilkår og at geografiske forflyttelser begrænses i mest muligt omfang til tilfælde, hvor arbejdsmangel eller ændringer i virksomhedens organisation og arbejdsform nødvendiggør en flytning af medarbejderen. Det betyder bl.a., at Post Danmark ved behov for geografiske forflyttelser vil søge en placering tættest muligt på hidtidigt arbejdssted.

NY § Disciplinære forhold

Disciplinære forhold behandles efter principper svarende til Tjenestemandslovens Kap. 4, således at kompetencefordelingen mellem sanktioner, der i dag tildeles lokalt og centralt bibeholdes, dog med den ændring at der ikke længere kan ikendes bøder, og at der ikke vil blive afholdt tjenstlige forhør.

Ved behandlingen af disciplinære forhold, skal det for at iværksætte disciplinære sanktioner på betryggende vis være fastslået, at der er begået en tjenesteforseelse. Grundlaget for at fastslå, om der foreligger en tjenesteforseelse, følger retsgrundlaget efter Tjenestemandslovens § 24 bortset fra ikendelse af bøder.

Der etableres et nævn, hvor hhv. HK/Post & Kommunikation er repræsenteret. Nævnet har til formål at behandle påtænkte sanktioner, der iværksættes på centralt hold i form af overførsel til anden stilling hhv. arbejdssted samt degradering og afsked. Endvidere har nævnet mulighed for at behandle ankesager fra medarbejdere, der er ikendt en lokal disciplinærstraf. Anmodningen imødekommes dog kun hvis vedkommendes forhandlingsberettigede organisation anbefaler det.

Ved ikendelse af sanktioner følges proportionalitetsprincippet.

Disse bestemmelser gælder også ved virksomhedsoverdragelser til datterselskaber og til selskaber udenfor koncernen, samt ved eventuel omdannelse af Post Danmark til aktieselskab.

NY § Lønforordning

Tjenestemænd, der overenskomstansættes på særlige vilkår, er tilsikret adgang til lønforordning efter regler svarende til Tjenestemandslovens § 57.

Ny §. Funktion

Retten til funktion bortfalder ved overgang til nyt lønsystem.

NY § Videreførelse af løn- og ansættelsesvilkår

Ved enhver fremtidig ændring af Post Danmarks organisations- og/eller ejerforhold og ved enhver fremtidig hel eller delvis virksomhedsoverdragelse fra Post Danmark skal følgende vilkår i henhold til "Aftale mellem Post Danmark og SiD samt HK/Post og Kommunikation" af 30. september 2001 med bilag for overenskomstansatte tidligere statstjenestemænd så vidt muligt videreføres:

- Jubilæumsdage og jubilæumsgratiale, jf. dette tillæg til organisationsaftalens § 5, stk. 6 og stk. 7
- Feriefridage, jf. organisationsaftalen af 20. september 1999, § 11
- Arbejdstidsaftalens pauseregler
- Feriegodtgørelse
- Overarbejdsbetaling
- 12% pension, jf. dette tillæg til organisationsaftalens § 18
- Arbejdsbestemte ydelser
- Arbejdstidsbestemte ydelser (særlige ydelser)
- Ferie
- Omsorgsdage
- Barselsforhold
- Gruppelivsordning

Vilkår og bestemmelser, hvor der henvises til Tjenestemandsløven eller til de for tjenestemænd gældende regler, herunder behandling af disciplinære forhold

- Ferie
- Omsorgsdage
- Barselsforhold
- Gruppelivsordning

Stk. 2. Videreførelse af de i Stk. 1. nævnte løn- og ansættelsesvilkår sker efter aftale mellem Post Danmark og 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. Jens Bendtsen

For SiD

Lønssystemets anvendelse, forhandlinger og indgåelse af lokale aftaler

Protokollat mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om lønssystemets anvendelse, forhandlinger og indgåelse af lokale aftaler m.v.

Dette protokollat supplerer overenskomstens § 6.

1. Generelt

De aftalte lønssystemer har til formål at bidrage positivt til virksomhedens og medarbejdernes udvikling i overensstemmelse med Post Danmarks overordnede mål til gavn for både virksomheden og medarbejderne. Lønssystemerne skal bidrage til øget fleksibilitet og udvidede lokale tilpasningsmuligheder, herunder sikre sammenlignelig og konkurrencedygtig løn.

Lønssystemerne skal anvendes aktivt til at fremme gode resultater og personalepolitiske mål. Der vil blive lagt vægt på løn efter det konkrete arbejdsindhold, samt aflønningsformer, som kan tiltrække og fastholde kompetente ledere /specialister.

Kommentar: Der henvises generelt til Vejledning om nyt lønssystem for arbejdsledere og specialister m.fl.

2. Stillingsprofiler

Samtlige leder /specialister skal være tilknyttet en differentieret og ajourført stillingsprofil.

Stk. 2. Med udgangspunkt i de lokale principper for udmøntning af tillæg, værdifastsættes den konkrete stillingsprofil udtrykt i basis/intervalløn og eventuelle funktions og/eller kvalifikationstillæg.

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

Kommentar: Parterne er enige om, at det i normalsituationen – det vil sige, når der ikke er tale om større omlægninger mv. – tilstræbes, at nye stillingsprofiler er værdifastsat senest 1 måned efter, den er trådt i kraft.

3. Forhandlingsstruktur

Ledere /specialister i løngruppe 2 – 4

Post Danmark bemyndiger enhedens chef til at forhandle og indgå lokale aftaler.

Stk. 2. Enhedens chef og fællestillidsrepræsentanten aftaler den lokale forhandlingsstruktur og udpeger repræsentanter til et forhandlingsudvalg under lønudvalget, herunder fastlæggelse af proceduren for behandling af lokal uenighed i forhandlingsudvalget.

Stk. 3. Forhandlingsudvalgets opgave er den konkrete udmøntning af lokalaftalen.

Forhandlingsudvalget består som minimum af en ledelsesrepræsentant, tillidsrepræsentanten og fællestillidsrepræsentanten.

Forhandlingsudvalget aftaler den samlede løn for den enkelte leder /specialist med udgangspunkt i den aftalte basisløn, de lokale principper for tildeling af tillæg og jobprofilen. Herudover indgås aftaler om engangsvederlag.

Ledere /specialister i løngruppe 5

Forhandlings- og aftaleretten i forbindelse med lønfastsættelse og lønforbedringer for løngruppe 5, er ikke delegeret til lokalt niveau. Lønaftaler indgås centralt efter indstilling fra de decentrale enheder.

Stk. 4. Forinden indsendelse til central forhandling drøftes indstillingen med tillidsrepræsentanten.

Stk. 5. Lederen /specialisten kan vælge at lade sig repræsentere i forhandlingerne af sin tillidsrepræsentant.

4. Indgåelse af lokalaftale

Der indgås en skriftlig lokalaftale om principper for tildeling af løn for kvalifikationer og funktioner samt engangsvederlag.

Principperne for tildeling og udmøntning af tillæg samt aftale om basislønnens størrelse for løngrupper med minimums- og maksimumsbasisløn kan indarbejdes i aftalen eller indgås/videreføres som en særskilt aftale.

5. Lønudvalg

Ved den enkelte enhed nedsættes et lønudvalg. Lønudvalget skal som minimum bestå af enhedens chef, tillidsrepræsentanten for ledere /specialister samt fællestillidsrepræsentanten.

Ovennævnte sammensætning af lønudvalget kan suppleres ved lokal enighed mellem enhedens chef og fællestillidsrepræsentanten. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af tillidsrepræsentanter.

6. Lønudvalgets opgaver

Lønudvalgets opgaver er at drøfte den lokale lønpolitik for samtlige ledere /specialister, bl.a. med baggrund i enhedens mål og udvikling, det geografiske lønniveau m.v. samt aftale principper for fastsættelse af årsløn samt tildeling af funktionstillæg, kvalifikationstillæg og engangsvederlag.

Stk. 2. Med baggrund i det geografiske lønniveau skal udvalget vurdere lønniveauet i forbindelse med rekruttering eller for fastholdelse under hensyn til balancen i forhold til det øvrige arbejdsmarked og lønudviklingen i øvrigt.

Stk. 3. Lønudvalget skal hvert halve år drøfte den lokale lønudvikling.

Lønudvalget mødes 2 gange årligt, men kan i øvrigt træde sammen efter behov.

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

Der udarbejdes referat fra lønudvalgets møder, som sendes til hhv. Post Danmark, Personale og 3F, Postboks 392, 1790 København V. Referatet skal foreligge senest 14 dage efter mødets afholdelse.

Lønudvalget kan i enighed henlægge sit arbejde til et lønudvalg med deltagelse af øvrige organisationer.

7. Basisløn

Ledere /specialister omfattet af nyt lønsystem inden overgang til ansættelse på særlige vilkår

Stk. 2. Løngruppe 2 - 4 og regler for indplacering i aftalen af 25. april 2000 mellem Post Danmark og 3F svarer til overenskomstens § 6. Stk. 5. - undtagen Stk. 5.2. og Stk. 5.3.

Nye ledere /specialister

Stk. 3. For nye ledere /specialister – uanset ansættelsesform – i løngruppe 2 – 4 aftales en basisløn inden for det i overenskomstens § 6. Stk. 5.2. anførte minimum og maksimum for den løngruppe, stillingen efter sit indhold henføres til.

8. Funktionstillæg

Som supplement til basislønnen og centralt aftale funktionstillæg kan der for løngruppe 2 – 4 lokalt aftales tillæg for funktioner, der varetages i stillingen eller stillingsgruppen.

Stk. 2. Funktionstillæg knytter sig til varetagelsen af konkrete funktioner, f.eks. særlige opgaver, ulemper m.v., og det lokale lønudvalg skal som minimum værdifastsætte følgende funktioner/opgaver for ledere /specialister i distributions- og produktionsgrupper:

- 1) afløsning
- 2) instruktøropgaver
- 3) koordineringsopgaver
- 4) planlægningsopgaver

Stk. 3. De under 3 og 4 nævnte opgaver værdifastsættes enten som funktionstillæg eller som kvalifikationstillæg for "funktionsbestemte" kvalifikationer, jf. pkt. 9

Stk. 4. Ved enighed i det lokale lønudvalg kan der ved aftale defineres lokale tillægsbærende funktioner/opgaver, der erstatter og/eller supplerer de ovenfor nævnte funktioner/opgaver.

Stk. 5. Kan der ikke opnås enighed i lønudvalget om erstatning eller supplerende af ovennævnte funktioner/opgaver, er de som minimum tillægsbærende og skal værdifastsættes i lønudvalget, jf. dog nedenfor om grundlaget for klassificeringen af tjenestemandsstillingen.

Stk. 6. For øvrige stillinger/stillingsgrupper defineres eventuelle tillægsbærende funktioner i lønudvalget.

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

Stk. 7. Funktionstillæg kan aftales i form af varige eller midlertidige tillæg. Tillæg udmøntes i multipla á 3.000 kr. (niveau 1.10.1997), dog således at summen af funktionstillæg, inkl. videreførte funktionstillæg, for den enkelte udgør mindst 6.000 kr. (niveau 1.10.1997). Omdelingstillæg indgår i summen af funktionstillæg.

Stk. 8. Midlertidige funktionstillæg anvendes typisk i forbindelse med tidsafgrænsede funktioner/opgaver, f.eks. arbejde i projekter, fokusopgaver o. lign. eller i forbindelse med midlertidig overtagelse af anden stilling i forbindelse med længerevarende fravær. Ved længerevarende forstås fravær af mere end 1 måneds varighed.

Stk. 9. Funktionstillæg bortfalder i øvrigt, når funktionen ophører, og det af aftalen fremgår, at tillægget er knyttet til varetagelsen af den pågældende funktion. Hvis den funktion, som ligger til grund for tillægget, må anses for at være en afgørende del af selve stillingsindholdet, f.eks. hvor funktionstillægget kan sidestilles med udnævnelse i

en ny stilling, kan funktionen og dermed funktionstillægget kun bringes til ophør efter de almindelige regler, der gælder for opsigelse af ansættelsesforholdet.

Stk. 10. Funktionstillæg til tidligere tjenestemænd på særlige vilkår, der anvendes i forbindelse med grundlaget for beregning af tjenestemandspension, kan som hovedregel ikke opsiges. I tilfælde af opsigelse bevarer den enkelte ansatte tillægget som en personlig ordning, med mindre andet aftales.

Kommentar: Funktionstillæg (stedfortrædere)

I medfør af de gældende organisationsprincipper vedrørende stedfortrædere er bestemmelsen om tildeling af stedfortrædertillæg udgået af overenskomsten. Der er enighed om, at eksisterende tillæg bibeholdes i det omfang lederen /specialistens hidtidige funktioner ikke er væsentligt ændret.

9. Kvalifikationstillæg

Ud over basislønnen kan der endvidere for løngruppe 2 – 4 lokalt aftales tillæg for kvalifikationer m.v.

Stk. 2. Ved kvalifikationer forstås lederen /specialistens specifikke færdigheder, viden m.v. Kvalifikationer kan opdeles i faglige og personlige kvalifikationer, som er væsentlige for en opgavevaretagelse og/eller værdiskabende for enheden.

Ud over de faglige og personlige kvalifikationer omfatter kvalifikationstillægsbegrebet "funktionsbestemte" kvalifikationstillæg samt tillæg for rekruttering og fastholdelse.

Stk. 3. Det lokale forhandlingsudvalget skal mindst 1 gang årligt drøfte den enkelte leder /specialist og/eller gruppe af ledere /specialisters personlige og faglige kvalifikationer med henblik på eventuel fastsættelse og udmøntning af kvalifikationstillæg. Ved fastsættelsen og udmøntningen foretages en helhedsvurdering.

Stk. 4. Lønudvalget skal drøfte, hvordan det sikres, at ledere /specialisterne til stadighed har de fornødne kvalifikationer og kompetencer, og skal som minimum definere og værdifastsætte følgende kvalifikationer i antal tillæg:

A. Faglige kvalifikationer

Stk. 5. De faglige kvalifikationer knytter sig til lederen /specialistens opgavevaretagelse, og forstås som både de faglige basiskvalifikationer og specielle kvalifikationer samt løbende erhvervelse af relevant viden og færdigheder.

B. Personlige kvalifikationer

Stk. 6. De personlige kvalifikationer knytter sig til relationerne mellem lederen /specialisten og arbejdsprocessen, herunder bl.a. omstillingsparathed, helhedsforståelse, fleksibilitet og samarbejdsevne.

C. "Funktionsbestemte" kvalifikationer

Stk. 7. "Funktionsbestemte" tillæg tildeles på grundlag af erhvervede kvalifikationer, der anvendes, men som ikke er værdifastsat i jobprofilen, og bortfalder, når kvalifikati-

onen ikke anvendes. Ved bortfald af tillæg kan der i den forbindelse eventuelt i stedet tildeles et personligt kvalifikationstillæg, der aftales lokalt, såfremt de kvalifikationer, der lå til grund for tildelingen, fortsat bidrager til fleksibiliteten i enheden.

D. Fastholdelse

Stk. 8. Tillæg for fastholdelse tager udgangspunkt i fastholdelse af ledere /specialister, f.eks. på grund af specifikke kvalifikationer eller ledere /specialister i særligt belastede jobfunktioner.

Herudover kan det lokalt aftales, at andre kvalifikationer skal være tillægsbærende for ovennævnte ledere /specialister.

Stk. 9. For øvrige stillinger/stillingsgrupper defineres eventuelle tillægsbærende kvalifikationer i lønudvalget.

Stk. 10. Kvalifikationstillæg aftales som hovedregel i form af varige tillæg, men kan også, hvis forholdene taler herfor, aftales som midlertidige tillæg. Tillæg udmøntes i multipla á 3.000 kr. (niveau 1.10.1997), dog således at summen af kvalifikationstillæg, inkl. videreførte personlige tillæg, for den enkelte udgør mindst 6.000 kr. (niveau 1.10.1997).

Stk. 11. Enheden skal sikre, at ledere /specialister har kendskab til kriterierne for tildeling af kvalifikationstillæg og hvilke krav, der knytter sig til opfyldelsen af kriterierne.

Stk. 12. Aftalte kvalifikationstillæg, som tidligere er tildelt i form af en omklassificering eller et videreført tillæg, kan anses for værende tildelt.

Stk. 13. Kvalifikationstillæg betragtes principielt som tildelt på grundlag af kvalifikationer i værende stilling, og bortfalder således som udgangspunkt ved ansættelse i anden stilling, idet eventuel fortsat tildeling af kvalifikationstillæg forudsættes at ske i overensstemmelse med de aftalte principper for den ny stilling.

10. Engangsvederlag

For ledere /specialister kan der efter lokal aftale ydes engangsvederlag.

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

Ydelse af vederlag kan også komme på tale i forbindelse med fleksibilitet og kreativitet i løsningen af en særlig, eventuelt større opgave. Endvidere overholdelse af fastsatte mål/delmål og opnåede resultater i opgaveløsningen, som har baggrund i løsning af opgaven på en særlig kvalificeret måde kunne udmønte vederlag, forudsat der ikke udmøntes resultatløn på det samme grundlag. Herudover kan der ydes vederlag til ledere /specialister, der i særlig grad arbejder for at forbedre Post Danmarks serviceniveau og kundebetjening eller bidrager til at øge Post Danmarks salg.

Stk. 3. Størrelsen af engangsvederlag aftales individuelt i det enkelte tilfælde. Der er ikke central fastsat en øvre grænse for vederlagets størrelse, idet det dog er forudsat, at der lokalt følges principper, som sikrer en rimelig balance og modvirker en u hensigtsmæssig indbyrdes konkurrence.

11. Lønfastsættelse for ledere /specialister i løngruppe 5

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

Lønnen fastsættes ved ansættelsen som leder /specialist således at lønnen i forhold til Post Danmarks øvrige medarbejdere, giver udtryk for stillingens indhold og art samt lederen /specialistens uddannelse, ansvar og indsats.

Midlertidige funktionsløn i form tids- eller opgavebegrænsede funktionstillæg fastsættes ud fra en vurdering af den midlertidige opgaves karakter og varighed, kravene til lederen /specialisten., idet der normalt ikke ydes midlertidige tillæg for opgaver, som udføres kortere tid end 1 måned.

Engangsvederlag til ledere/specialister i løngruppe 5 aftales mellem lederen/specialisten og enhedens chef.

12. Centralt forhandlingsudvalg

Løngruppe 5

Lønforbedringer forhandles og fastsættes centralt på baggrund af enten indstilling fra den respektive enhed eller efter anmodning fra Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 2. Der nedsættes et centralt forhandlingsudvalg. Forhandlingsudvalgets opgave er den konkrete udmøntning af lønforbedringer samt fastsættelse af løn i forbindelse med nyrekruttering.

Stk. 3. Forhandlingsudvalget består som minimum af 1 ledelsesrepræsentant og 1 repræsentant for Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 4. Forhandlingsudvalget aftaler den samlede løn for den enkelte leder /specialist med udgangspunkt i den centralt fastsatte årsløn.

Stk. 5. Forhandlingsudvalget mødes minimum én gang om året. Lønforbedringer kan i øvrigt aftales efter behov.

For at sikre en god proces er det væsentligt, at forslag om lønforbedringer samt eventuelle afvisninger af sådanne forslag begrundes konkret.

Fastsættelse af løn i forbindelse med nyrekruttering sker løbende/efter behov.

Uenighed om lønændringer

Hvis forhandlingsudvalget ikke kan opnå enighed om de indstillede lønforbedringer kan sagen videreføres til forhandling mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

Såfremt Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund ikke kan opnå enighed, kan sagen ikke videreføres.

13. Tillidsrepræsentanter

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

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

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

Der henvises i øvrigt til § 24. i overenskomsten.

14. Lønopfølgning/statistik

Hvert halve år udarbejdes centralt en oversigt over lønudviklingen til brug for begge parter.

Stk. 2. Enheden udarbejder oversigter over den lokale lønudvikling til lønudvalget i overensstemmelse med de centralt aftalte principper og standarder, der fastsættes af den centrale følgegruppe. Oversigterne drøftes i lønudvalget. Lønudvalget kan beslutte, at der udarbejdes supplerende oplysninger i tilfælde af behov for yderligere fælles forhandlings- og opfølgningsgrundlag.

15. Centralt følgegruppe

Der nedsættes en central følgegruppe, der bl.a. skal følge håndteringen af lønsystemet samt lønudviklingen.

Stk. 2. Den centrale følgegruppe består af 6 faste medlemmer:

3 repræsentanter udpeget af Post Danmark og 3 repræsentanter udpeget af 3F.

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

Følgegruppen kan herudover ad hoc aftale deltagelse af andre relevante deltagere og repræsentanter.

Stk. 3. Følgegruppen skal tage initiativer til at følge op på implementeringen og håndteringen af lønsystemet samt lønudviklingen.

Følgegruppen drøfter principper og standarder for opgørelsen af lønudviklingen.

Følgegruppen kan på eget initiativ og/eller efter henvendelse fra enheder give råd, vejledning og sparring til de lokale lønudvalg og det lokale arbejde med ny løn.

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

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

Den centrale følgegruppe fastsætter derudover selv sin forretningsorden.

16. Øvrige bestemmelser

I interne opslag af ledige stillinger skal det fremgå af opslaget, hvad basis/ intervallønnen udgør eller hvilken løngaranti, der gælder, ligesom eventuelle aftalte tillæg, der knytter sig til jobprofilen skal være angivet. Det skal endvidere fremgå af opslaget, at der efter en konkret individuel vurdering kan aftales kvalifikationstillæg for personlige kvalifikationer.

17. Behandling af uoverensstemmelser

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

Stk. 2. Der udfærdiges uenighedsreferat, der indsendes til hhv. Post Danmark, Personale og 3F, Postboks 392, 1790 København V.

Om udfærdigelse af uenighedsreferater henvises til overenskomstens § 24.

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

Stk. 3. Brud på og fortolkning af lokale aftaler behandles efter de sædvanlige fagretlige regler.

18. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne aftale er gældende fra 1. marts 2010.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt af begge parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. marts 2012.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Arbejdstidsaftalen

Rammeaftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om arbejdstidsregler

§ 1. Arbejdstid mm.

Arbejdstid

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

I relation hertil bemærkes, at arbejdsfri ophold, jf. § 2, stk. 13-15 betragtes som arbejdstid, i det omfang de pågældende perioder medregnes helt eller delvis i arbejdstidsopgørelsen.

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

Ledere/ specialister omfattet af højeste arbejdstid

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

Ledere /specialister, som ikke er omfattet af højeste arbejdstid

Stk. 3. Medarbejdere, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, eller som oppebærer tillæg som godtgørelse for overarbejde, er ikke omfattet af reglerne om højeste arbejdstid.

Stk. 4. Den enkelte medarbejder i grupper uden højeste arbejdstid, hvis tjeneste er kontrollabel, kan henføres til reglerne om højeste arbejdstid efter aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 5. Hvis en mindre del af en tjeneste, der er henført under den i stk.2, nævnte højeste arbejdstid, ikke er kontrollabel med hensyn til varigheden, vil der for denne del af tjenesten kunne fastsættes en gennemsnitsvarighed for den enkelte dag.

Arbejdstilrettelæggelse

Stk. 6. Den længste daglige arbejdstid må ikke overstige 9 timer. Med tilslutning fra de berørte medarbejdere kan den længste arbejdstid i et døgn dog gå op til 10 timer.

Stk. 7. Produktionsdøgn kan erstatte kalenderdøgn i forbindelse med tjenestetilrettelæggelsen, hvis de lokale parter er enige om det.

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

Stk. 8 Tjenesten skal, når det er muligt, være samlet. Tjenesten må inden for døgnet ikke falde i mere end 3 dele.

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

Stk. 9. Det skal endvidere iagttages, at hvileperioden mellem to døgnns hovedarbejder udgør mindst 11 timer. Hvileperioden kan dog undtagelsesvis af hensyn til omskiftning i tjenesten, f.eks. i forbindelse med fridagstildeling, nedsættes til 8 timer. Sådan forkortet hvileperiode kan bringes i anvendelse én gang om ugen og vil ikke kunne anvendes i direkte tilslutning til tjenester, der påbegyndes og/eller afsluttes i tidsrummet efter kl. 23.00 og før kl. 5.00.

Tjenestetilrettæggelse

Stk. 10. Ved tjenestetilrettæggelsen tilstræbes, at flest mulige tilbydes en så høj beskæftigelsesgrad som muligt. Hvis det er foreneligt med tjenestens udførelse og medarbejdernes ønsker, skal der tilrettelægges med længere tjenester frem for kortere tjenester.

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

Stk. 11. Når der opstilles tjenestelister eller arbejdsplaner, skal tillidsrepræsentanten inddrages. Tjenestelister for flere medarbejdergrupper bør behandles som en helhed med samtidighed i forhandlingerne. Tillidsrepræsentanterne skal have en kopi af tjenestelisternes angivelser af tjenestefordelingen.

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

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

Stk. 12. Mindre ændringer i tjenestefordelingen som følge af pludseligt opståede forandringer i postgangen eller lignende kan dog iværksættes straks.

§ 2. Normopgørelse og arbejdstid

Den højeste arbejdstid beregnes for fuldtidsmedarbejdere som 7,4 timer pr. dag for den enkelte periode efter dennes dageantal med fradrag af fridage, feriedage, særlige feriedage, helligdage uden for søndage samt dage, på hvilke der er tildelt medarbejderen tjenestefrihed.

Kommentar: Lange fridage fradrages med 2 dage.

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

Stk. 3. Ved beregning af den højeste arbejdstid medregnes sygedage i dageantallet, idet den tjeneste, der skulle være udført den pågældende dag, samtidig medregnes i arbejdstidsopgørelsen.

Hvis der ikke for den pågældende dag har været fastsat en bestemt arbejdstid, indgår dagen i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer.

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

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

Stk. 6. Frihed, der gives:

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

medregnes i arbejdstidsopgørelsen som tjeneste med det antal timer, erstatningsfriheden berettiger til, dog højst et antal timer svarende til den tjeneste, som medarbejderen frigøres for den pågældende dag.

Stk. 7. Pauser af mindre end 1/2 times varighed, hvorunder medarbejderen står til rådighed for arbejdsgiveren og ikke kan forlade arbejdsstedet, medregnes i arbejdstiden. Andre pauser medregnes ikke.

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

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

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

Rejsetid

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

Stk. 11. Ved rejse til udlandet medregnes dog kun halvdelen af rejsetiden som arbejdstid.

Stk. 12. Rejsetid i udlandet kan dog medregnes med indtil fuld tid, hvis lederen /specialistens arbejdstimetallet ellers ville blive lavere end den normale arbejdstid for den pågældende dag.

Stk. 13. Bestemmelsen medfører dog, at den halve medregning af rejsetiden ikke i sig selv kan indebære, at medarbejderen kommer i 'underskud' i relation til arbejdstidsopgørelsen.

Rejsetid i udlandet for ledere /specialister uden højeste arbejdstid

Stk. 14. Til ledere /specialister, der ikke er omfattet af reglerne om højeste arbejdstid, og som ikke oppebærer særligt tillæg for merarbejde m.v., ydes 4 timers frihed for hver rejse, der foretages uden for normal arbejdstid. Ved en rejse forstås ud- og hjemrejse. Foretages rejsen såvel i som uden for arbejdstiden, fradrages den tid, der er medgået inden for arbejdstiden i de 4 timer.

Stk. 15. Den i stk. 11 omhandlede frihed kan ikke konverteres til betaling, og den omhandlede rejsetid kan ikke medregnes ved opgørelse af eventuelt krav på godtgørelse for merarbejde.

Arbejdsfrit ophold

Stk. 16. Arbejdsfrit ophold uden for medarbejderens arbejdssted(er) af indtil 2 timers varighed medregnes fuldt ud.

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

Stk. 17. Hvis det arbejdsfrit ophold uden for hjemstedet er af længere varighed end 2 timer, men ikke overstiger 6 timer, medregnes hele opholdet med 1/3 af tiden.

Stk. 18. I øvrigt medregnes arbejdsfrit ophold ikke.

Rådighedstjeneste

Stk. 19. Når medarbejderen i en del af arbejdstiden må opholde sig på tjenestestedet for at være til rådighed, medregnes 3/4 af rådighedstiden som arbejdstid. Tilsvarende tjeneste i hjemmet medregnes med 1/3 af tiden.

Stk. 20. Bestemmelserne i stk. 16. kan fraviges ved aftale i den enkelte enhed, når dette efter rådighedstjenestens karakter må anses for rimeligt.

Arbejdstidsregler i forbindelse med kursusdeltagelse

Stk. 21. 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. 22. Når en medarbejder på enhedens foranledning deltager i kursus, indgår den enkelte kursusdag i arbejdstidsopgørelsen med 7,4 timer uanset kursusdagen reelt er kortere eller længere .

Eksempel:

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

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

Stk. 23. Afsluttes kurset med eksamen, betragtes eksamensdagen som en kursusdag.

Stk. 24. 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. 24 sker behandling i henhold til bestemmelserne i § 24 om Behandling af uoverensstemmelser.

Stk. 25. Hvis kurset afvikles på dage, hvor medarbejderen i forvejen helt eller delvis har udført sin normale tjeneste, beregnes arbejdstiden som den på den pågældende dag faktisk udførte tjeneste med tillæg af 3 timer, dog altid mindst 7,4 timer i alt.

Eksempel:

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

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

Særlige ydelser i forbindelse med kursus

Stk. 26. Såfremt kurser afvikles på søn- og helligdage, ydes der for den pågældende dag et tillæg svarende til 7,5 gange det gældende timetillæg for arbejde på søn- og helligdage.

Stk. 27. Såfremt kurser helt eller delvis afvikles på lørdage efter kl. 14.00, ydes der for den pågældende dag et tillæg svarende til 3 gange det gældende timetillæg for arbejde på lørdage.

Stk. 28. Såfremt der ifølge kursusprogram eller lignende er tilrettelagt undervisning eller anden faglig kursusvirksomhed efter kl. 17.00, ydes der for den pågældende dag et tillæg svarende til 2 gange det gældende timetillæg (natpenge) for arbejde i tidsrummet fra kl. 17.00 til kl. 06.00.

Ud- og hjemrejse i forbindelse med kursus

Stk. 29. Såfremt en medarbejder pålægges at deltage i - herunder foretager ud- eller hjemrejse i forbindelse med - et kursus på en på forhånd fastlagt fridag, ydes erstatning for den mistede fridag efter reglerne i § 7.

Stk. 30. Hvis en medarbejder i forbindelse med kursusdeltagelse som ovenfor nævnt foretager ud- eller hjemrejse på dage, der ikke er fridage, og hvor der i øvrigt ikke afvikles kursusaktivitet, medregnes rejsetiden som arbejdstid, jf. stk. 10.

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

Stk. 31. På kursusdage, hvor medarbejderen foretager ud- og hjemrejse på samme dag, opgøres rejsetiden og kursustiden som en samlet arbejdstid.

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

Kommentar: Friheden eller timelønnen godtgøres 1:1.

§ 3. Overarbejde

Der kan kun ydes overarbejdsbetaling for tjeneste, der ligger ud over den beregnede højeste arbejdstid for fuldtidsmedarbejdere, jf. § 2, stk. 1.

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

- a) tjenesteliste eller lignende (afrundes periodevis opad til ½ timer)
- b) tilkaldelse til ekstratjeneste (afrundes opad til ½ timer den enkelte dag)
- c) tilfældig forlængelse af den ordinære tjeneste, for så vidt overskridelsen udgør mere end 15 minutter pr. dag (afrundes opad til ½ timer den enkelte dag)

godtgøres de overskydende timer med frihed tillagt et overtidstillæg på 50 pct., som herefter afrundet opad til hele timer. Friheden skal fortrinsvis gives som korte fridage (40/36 timer), jf. § 6, stk 4.

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

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

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

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

Stk. 5. Hvis erstatningsfriheden ikke er givet inden udløbet af de 3 kalendermåneder, der følger efter normperioden, ydes i stedet overarbejdsbetaling. Ved overarbejdsbetaling bortses fra overtidstillægget. Medarbejderen kan vælge i stedet at få den ikke-afviklede frihed helt eller delvist konverteret til omsorgsdage, jf. § 9.

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

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

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

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

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

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

§ 4. Merarbejde

Til ledere /specialister, der ikke er omfattet af reglerne om højeste arbejdstid, jf. § 1, stk. 3-5 kan der ydes godtgørelse for tjenstligt merarbejde, hvis merarbejdet

- er pålagt medarbejderen 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,

samt hvis merarbejdet

- er af midlertidig karakter og
- er af større omfang og

- har strakt sig over en periode, der normalt ikke må være kortere end 4 uger.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 8. Merarbejdsgodtgørelsen fastsættes af enheden hurtigst muligt efter lederen /specialistens indberetning af merarbejdets omfang.

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

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

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

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

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

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

§ 5. 14-06 frihed

Optjening

For hver fulde 37 timers tjeneste, der efter ordre eller ifølge godkendt tjenestefordeling er udført i tiden fra kl. 17.00 til kl. 6.00, ydes der 3 timers frihed.

Stk. 2. Tjeneste, der udføres i tiden fra kl. 14.00 til kl. 17.00 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf mindst halvdelen ligger efter kl. 17.00, indgår også i beregningen. Ved afslutning af, om mindst halvdelen af tjenesten ligger efter kl. 17, indgår alene forud tilrettelagt tjeneste og ikke eventuelt overarbejde.

Kommentar: Der ydes herudover tillæg, jf. bilag 9, Aftale om Natpenge m.v.

Opgørelse

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

Afvikling

Stk. 4. Den indtjente frihed afvikles ved tildeling af yderligere korte fridage (40/36 timer), jf. § 6, stk. 4.

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

Stk. 6. Ved tildeling af sådanne fridage nedsættes den indtjente frihed med den tid, hvori der skulle have været udført tjeneste den pågældende dag. Hvis der ikke var fastsat en bestemt arbejdstid, nedsættes den indtjente frihed med 7,4 timer.

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

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

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

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

§ 6. Fridage

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

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

Fridagenes længde

Lange fridage

Stk. 3. De 52 lange fridage skal bortset fra de nedenfor i stk. 4 nævnte tilfælde have en længde af mindst 64 timer, dog at de kan betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort 56 timer, hvis denne frihed omfatter 2 hele kalenderdøgn.

Korte fridage

Stk. 4. Inden for områder, hvor særlige forhold som f.eks. åbningstid, hensynet til kunderne eller tjenestens karakter bevirker, at fridagene ikke, eller ikke alle, kan gives som lange fridage (64/56 timer), kan der i stedet for hver lang fridag tildeles 2 korte fridage, der hver skal have en længde af mindst 40 timer. Fridagen kan dog betragtes som givet, uanset at friheden kun har udgjort 36 timer, hvis der heri indgår et helt kalenderdøgn.

Stk. 5. Helligdage uden for søndage, jf. stk. 2, skal have en længde som korte fridage (40/36 timer).

Sammenlægning af fridage

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

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

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

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

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

Tildeling og opgørelse af frihed

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

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

Der må højst være 10 arbejdsdage mellem fridagene.

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

Helligdagsfrihed

Stk. 10. I det omfang det er muligt, skal medarbejdere i løbet af hvert kalenderår, i hvilket de har udført tjeneste hele året, have adgang til mindst 30 dages frihed på søn- og helligdage.

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

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

Stk. 12. Ved afgørelsen af, hvorvidt der er ydet den fornødne helligdagsfrihed, bortses fra søn- og helligdage, som falder i sygeperioder.

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

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

Stk. 13. Ved helligdagsfrihed forstås frihed i mindst 36 timer inden for tidsrummet fra kl. 17.00 dagen før helligdagen til kl. 8.00 dagen efter helligdagen.

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

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

Egenbetalt fridag - 24. december

Stk. 15. Samtlige medarbejdere, bortset fra enkelte medarbejdere med driftovervågning-sopgaver og/eller sikkerhedsmæssige opgaver, holder fri mod egenbetaling den 24. december. Afvikling af fridagen sker efter nedenstående regler:

- Månedslønnede medarbejdere holder fri den 24. december mod afskrivning af 1 særlig feriedag.
- For månedslønnede medarbejdere, der ikke har optjent særlige feriedage til afvikling det pågældende år, sker afskrivning af ikke afviklet overarbejde, 14-06 frihed eller der foretages løntræk.

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

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

§ 7. Mistede fridage

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

Erstatning for mistede fridage – med frihed

Stk. 2. Hvis en:

1. fastlagt fridag undtagelsesvis må inddrages, eller
 2. der ikke er givet medarbejderen det antal fridage, der er aftalt for en periode
- erstattes den eller de manglende fridag(e) snarest med en anden (andre) tilsvarende fridag(e) med tillæg af yderligere frihed:
1. svarende til 50 pct. af den på den inddragne fridag præsterede tjeneste henholdsvis
 2. 50 pct. af det antal timer hvormed den højeste arbejdstid for perioden er forhøjet på grund af den manglende fridagstildeling.

Tillægget afrundes opad til hele timer.

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

Erstatning for mistede fridage - kontant

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

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

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

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

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

Stk. 8. Er der til delvis erstatning for en mistet lang fridag ydet en kort erstatningsfridag med tillæg af yderligere frihed svarende til 50 pct. af den på den mistede fridag præsterede tjeneste, ydes som resterende godtgørelse overarbejdsbetaling for 6 timers tjeneste.

Stk. 9. En medarbejder kan dog efter aftale med den lokale ledelse frivilligt påtage sig ganske kortvarig tjeneste på dage, hvor arbejdsstedet ellers er lukket, eller hvor det kun er åbent en ganske kort tid og betjenes af kun én medarbejder, uden at fridagen betragtes som bortfaldet. I så tilfælde ydes der medarbejderen et vederlag, som fastsættes efter satserne for overarbejde, opgjort efter tjenestens varighed forlænget med 50 pct., og således at der mindst ydes betaling for 1 time.

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

Stk. 10. For ledere /specialister uden højeste arbejdstid, der er berettiget til godtgørelse for mistede fridage, beregnes godtgørelsen med udgangspunkt i 1/1924 af den samlede årsløn på udbetalingstidspunktet (eksl. eventuelle tillæg, der ydes for en konkretiseret arbejdsforpligtelse) med tillæg af 50 %.

Stk. 11. Bestemmelserne i §§ 6-7 gælder ikke for ledere /specialister, hvis normale tjeneste unddrager sig kontrol, og for hvem afløsning ville medføre urimelige vanskeligheder eller uforholdsmæssig bekostning.

Stk. 12. For de i stk. 11 nævnte ledere /specialister aftaler Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund regler for fridage m.v.

§ 8. Øvrige bestemmelser

Planlagt afspadsering bortfalder, hvis medarbejderen er syg, når den planlagte afspadseringsdag begynder.

Kommentar: Ansatte, der sygemeldes inden arbejdstids begyndelse på den planlagte afspadseringsdag, fratrækkes således ikke i frihedskvoten.

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

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

Hvis overarbejde og optjent 14-06 frihed ikke er afviklet inden for den angivne frist, jf. § 3, og § 5, kan medarbejderen i stedet for kontant udbetaling vælge at få den ikke afviklede frihed konverteret til omsorgsdage/-timer.

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

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

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

§ 10. Visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Pauser

En ansat, hvis daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har ret til en pause af et sådant omfang og med en sådan placering inden for arbejdsdagen, at formålet med pausen tilgodeses.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse for

- a) ledere /specialister, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
- b) ledere /specialister, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse
- c) mobile ledere /specialister.

Der er ikke med bestemmelsen tilsigtet nogen ændring af hidtil gældende regler om pausers eventuelle medregning i arbejdstiden.

Ugentlig arbejdstid

Stk. 3. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdages periode må ikke overstige 48 timer, inkl. overarbejde, beregnet over en periode på 4 måneder. Perioder med årlig betalt ferie og perioder med sygeorlov medtages ikke i eller er neutrale i forhold til beregning af gennemsnittet.

Stk. 4. Hvis arbejdstiden i henhold til overenskomst, aftale m.v. opgøres over en periode, der overstiger 4 måneder, træder denne periode i stedet for den i stk. 2 nævnte opgørelsesperiode, dog således at perioden maksimalt kan udgøre 12 måneder.

Stk. 5. Bestemmelserne i stk. 3 og stk. 4 finder ikke anvendelse for

- a) ledere /specialister, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
- b) ledere /specialister, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse.

Der er ikke med bestemmelsen tilsigtet nogen ændring af hidtil gældende regler og henstillinger om, at overarbejde så vidt muligt bør honoreres i form af afspadsering.

Natarbejde

Stk. 6. Den normale arbejdstid for natarbejde må i gennemsnit beregnet over en periode på 4 måneder ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer.

Stk. 7. Natarbejdere med særlig risikofyldt beskæftigelse eller beskæftigelse, der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må ikke arbejde mere end 8 timer inden for en 24 timers periode, i hvilken de udfører natarbejde.

Stk. 8. Ledere /specialister skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de påbegynder beskæftigelse med natarbejde, og derefter med regelmæssige mellemrum på 2 år.

Stk. 9. Natarbejdere, der har helbredsproblemer, som påviseligt skyldes natarbejdet, skal i videst muligt omfang overføres til passende dagarbejde.

Stk. 10. Bestemmelserne i stk. 6 og stk. 7 finder ikke anvendelse for

1. ledere /specialister, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
2. ledere /specialister, der selv har væsentlig indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse
3. mobile ledere /specialister.

Ved opgørelsen af den normale arbejdstid for natarbejdere, jf. stk. 6 opgøres gennemsnittet over en periode på 4 måneder, hvori indgår samtlige periodens dage, ekskl. de ugentlige fridøgn.

§ 11. Specielle bestemmelser

Flekstidsordninger

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

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

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

§ 12. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne aftale er gældende fra 1. marts 2010.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt af begge parter med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til 1. marts 2012.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Aftale om distancearbejde

Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om distancearbejde

§ 1. Aftalens dækningsområde

Aftalen gælder for ledere /specialister, som er omfattet af overenskomsten mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

Stk. 2. Det påhviler den enkelte enhed at sikre, at distancemedarbejderen har de fornødne faglige, herunder edb - mæssige forudsætninger for at kunne udføre distancearbejde.

§ 2. Aftalen omfatter

Aftalen omfatter ledere /specialister, der foruden en hovedarbejdsplads i Post Danmark, får oprettet en distancearbejdsplads.

§ 3. Distancearbejde

Distancearbejde er arbejde, der udføres uden for det normale arbejdssted ved hjælp af en PC, en elektronisk kommunikationsforbindelse eller andet tilsvarende materiel, der stilles til rådighed af Post Danmark.

Stk. 2. Arbejde, der udføres som distancearbejde, skal have en fast tilbagevendende karakter for at være omfattet af aftalen og kan kun finde sted i en del af den aftalte arbejdstid.

Stk. 3. Aftalen omfatter ikke arbejde under udstationering og tjenesterejser.

Stk. 4. Distancearbejde omfatter ikke mobilt arbejde, d.v.s arbejde som udføres af ledere /specialister med skiftende arbejdssteder.

§ 4. Individuel aftale

I forbindelse med iværksættelse af distancearbejde indgår den enkelte enhed og lederen /specialisten en individuel, skriftlig aftale, jf. bilag 1. til denne aftale. Indgåelse af aftale om distancearbejde er frivillig for begge parter.

Stk. 2. Den individuelle aftale kan opsiges af enheden og lederen /specialisten med 1 måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre andet varsel fastsættes i den individuelle aftale. Under alle omstændigheder udløber de individuelle aftaler senest samtidig med denne aftale.

§ 5. Løn- og ansættelsesvilkår

Distancearbejde er omfattet af gældende løn- og ansættelsesvilkår i henhold til overenskomstens bestemmelser, med de i § 6. Stk. 2. og 3 nævnte fravigelser.

§ 6. Arbejdstid

Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om arbejdstidsregler samt § 8 i overenskomsten mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund finder anvendelse ved distancearbejde, dog med de i Stk. 2. og Stk. 3. nævnte fravigelser.

Stk. 2. Regler om optjening af natpenge mv. samt 14-06 frihed finder kun anvendelse i forbindelse med distancearbejde i tilfælde, hvor lederen /specialisten, hvis denne havde udført det pågældende arbejde på hovedarbejdspladsen, ville have oppebåret kompensation i henhold til ovennævnte regler.

Stk. 3. Regler om delt tjeneste finder ikke anvendelse ved distancearbejde.

Stk. 4. Det kan, inden for de gældende arbejdstidsregler, individuelt aftales, hvornår den enkelte leder /specialist skal være tilstede på distancearbejdspladsen, herunder besvare telefonopkald. Herudover kan lederen /specialisten tilrettelægge arbejdstiden efter eget ønske.

Stk. 5. Enheden fastsætter retningslinier for, hvordan og til hvem lederen /specialisten skal give besked, når lederen /specialisten holder pauser i arbejdet i det tidsrum, hvor vedkommende er forpligtet til at besvare telefonopkald.

Stk. 6. I forbindelse med distancearbejde beregnes en arbejdsdag (hjemmearbejdsdag) normalt som 7,4 timer (7 timer og 24 minutter) for en fuldtidsansat leder /specialist. For ledere /specialister ansat på deltid beregnes arbejdstiden forholdsmæssigt.

Stk. 7. Enheden og lederen /specialisten kan også aftale at anvende ”opgavebestemt” arbejdstid, således at der aftales et fast antal timer/arbejdsdage til udførelse af bestemte opgaver.

Stk. 8. Ledere /specialister med flekstidsordning kan bevare denne.

Stk. 9. Ved over-/merarbejde finder de sædvanlige regler anvendelse, jf. § 5.

Stk. 10. Hvis edb-systemet på grund af systemnedbrud ikke er tilgængeligt, når lederen /specialisten arbejder hjemme, vil lederen /specialisten ikke blive stillet anderledes end, hvis den pågældende arbejder på hovedarbejdspladsen.

§ 7. Distancearbejdets omfang

Der etableres ikke distancearbejdspladser i Post Danmark, hvor hensigten er, at lederen /specialisten udelukkende arbejder hjemme.

Stk. 2. Distancearbejde kan normalt højst finde sted 2 arbejdsdage om ugen. Der kan dog undtagelsesvist for en nærmere afgrænset, kortere periode aftales flere dage.

Stk. 3. Det aftales individuelt, hvilke dage ledere /specialister arbejder på distancearbejdspladsen. Der kan for visse grupper af ledere /specialister tillige være behov for at aftale, hvornår den enkelte leder /specialist skal arbejde på hovedarbejdspladsen.

Stk. 4. Distancearbejde kan dog undtagelsesvist tillige finde sted, selvom det ikke er aftalt som foreskrevet i Stk. 2. , hvis det er hensigtsmæssigt på grund af en akut opstået situation. Distancearbejdet skal i sådanne situationer som hovedregel være aftalt inden kl. 9.00 den pågældende dag.

§ 8. Arbejdsmiljø

Den til enhver tid gældende lov om arbejdsmiljø finder anvendelse i forbindelse med distancearbejde med de undtagelser, der følger af bekendtgørelse nr. 247 af 2. april 2003 om begrænsninger i anvendelsen af lov om arbejdsmiljø på arbejde, som udføres i hjemmet.

Stk. 2. Der henvises, jf. stk. 1, navnlig til arbejdsmiljølovens kapitel om arbejdsstedets indretning og kapitel om hviletid og fridøgn. Endvidere henvises til bekendtgørelse nr. 492 af 20. juni 2002 om. arbejdets udførelse og bekendtgørelse nr. 1108 af 15. december 1992 om arbejde ved skærmterminaler.

Stk. 3. Distancearbejdspladsens indretning aftales individuelt mellem den enkelte enhed og lederen /specialisten under hensyntagen til de i Stk. 1 og Stk. 2. nævnte bestemmelser.

Stk. 4. Post Danmarks retningslinjer for IT-sikkerhedspolitik skal følges.

Stk. 5. Der skal som ved etablering af øvrige arbejdspladser også i forbindelse med distancearbejde udarbejdes en skriftlig Arbejdspladsvurdering (APV).

Stk. 6. Da enheden ikke har mulighed for at kontrollere, hvordan lederen /specialisten med distancearbejde arbejder i det daglige, har lederen /specialisten derfor selv et ansvar for at gøre sig bekendt med de arbejdsmiljømæssige forholdsregler, der gælder, jf. Stk. 1 og Stk. 2.

§ 9. Udgifter og beskatning

Driftsudgifter såsom elektricitets- og varmeudgifter samt almindelig slitage på bopælen og lederen /specialistens private inventar er Post Danmark uvedkommende. Udgifter ved brug af telefon eller af en elektronisk kommunikationsforbindelse i arbejdsøjemed afholdes af Post Danmark. Udgifter i forbindelse med etablering og nedtagning af hele distancearbejdspladsen afholdes ligeledes af Post Danmark.

Kommentar: Multimediebeskatningen herunder Post Danmarks bestemmelser herom følges.

Stk. 2. Udstyr og eventuel telekommunikationsforbindelse, der stilles til rådighed i forbindelse med etablering af distancearbejdspladsen, må kun benyttes til arbejdsmæssig brug.

§ 10. Forsikring

Post Danmark har ansvaret for, at lederen /specialisten, distancearbejdsstedet og eventuelt udstyr er forsikret.

Stk. 2. Ledere /specialister, der udfører distancearbejde er forsikringsmæssigt dækket på samme måde, som hvis arbejdet blev udført på hovedarbejdspladsen. Dette gælder med hensyn til tingsskadeforsikring, ansvarsforsikring og lovpligtig arbejdsskadeforsikring.

§ 11. Fortolkning

Såfremt der opstår fortolkningstvister herunder om, hvorvidt et givet arbejde er distancearbejde i aftalens forstand, er det op til aftalens parter at anlægge en fortolkning.

§ 12. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne aftale træder i kraft den 1. marts 2010.

Stk. 2. Aftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst 1. marts 20120.

Stk. 3. Genforhandling kan ske som følge af ændringer i relevant lovgivning samt som følge af væsentlige ændringer i forudsætningerne for aftalen, herunder væsentlige teknologiske ændringer.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Individuel aftale om distancearbejde

Denne aftale er indgået i henhold til aftale af dd-mm-åå mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om distancearbejde og gælder for ...(navn)... ansat i ...(arbejdssted i Post Danmark)... i forbindelse med distancearbejde. Lokalaftalen er vedlagt som bilag. A.

Distancearbejdet finder sted på ...(navn)'s... privatadresse, ...(adresse)...

1. Arbejdstid

Der henvises til aftalens § 6. (i medfør af aftalens § 6. Stk. 4. skal individuelle aftaler beskrives nærmere).

2. Distancearbejdets omfang

Medarbejderen arbejder hjemme x dage om ugen, som hovedregel ...(ugedage).

3. Udstyr og benyttelse heraf

Udstyr (pc, printer mv.), der opstilles af Post Danmark i forbindelse med etableringen af distancearbejdspladsen, tilhører Post Danmark og kan til enhver tid kræves tilbageleveret.

Stk. 2. Udstyret må kun anvendes til arbejdsmæssig brug, jf. dog ”Retningslinjer for IT-sikkerhed”.

Stk. 3. Medarbejderen skal følge vedlagte ”Retningslinier for IT-sikkerhed – Brug af Post Danmarks IT-systemer”.

Stk. 4. Alle udgifter til vedligeholdelse af udstyret afholdes af Post Danmark.

Stk. 5. Medarbejderen skal i forbindelse med distancearbejdet som udgangspunkt have pc-brugersupport i samme omfang som de ledere /specialister, der arbejder på hovedarbejdspladsen. Fejlretning, som kræver fysisk adgang til udstyret, sker efter aftale mellem enheden og medarbejderen.

4. Sikkerhedsmæssige forhold

Ved distancearbejde er medarbejderen i samme omfang som på hovedarbejdspladsen undergivet det tavshedsløfte, som vedkommende i forbindelse med ansættelsen har givet til Post Danmark. Dette indebærer bl.a., at medarbejderen skal behandle fortrolige og følsomme oplysninger således, at de ikke kommer til uvedkommendes kendskab.

Stk. 2. Dokumenter, som udskrives fra Post Danmarks netværk, skal bringes med til hovedarbejdspladsen ved først givne lejlighed.

Stk. 3. Medarbejderen er forpligtet til at overholde Post Danmarks ”Retningslinjer for IT-sikkerhed - Brug af Post Danmarks IT-systemer”.

Stk. 4. Passwords, der er krævet i forbindelse med adgang til edb-arbejdspladsen i hjemmet, må under ingen omstændigheder videregives til andre.

5. Arbejdsmiljø

Distancearbejdspladsens indretning aftales mellem enheden og medarbejderen. Såvel enheden som medarbejderen har i den forbindelse ansvaret for at sikre, at de i aftalens § 8. nævnte bestemmelser overholdes.

6. Udgifter og beskatning

Der henvises til aftalens § 9.

7. Forsikrings- og erstatningsmæssige forhold

Der henvises til aftalens § 10.

8. Kontrolbesøg

Datatilsynet og Arbejdstilsynet kan foretage uanmeldte kontrolbesøg på hjemmearbejdspladsen, jf. henholdsvis lov om behandling af personoplysninger og arbejdsmiljøloven.

9. Evaluering

Inden for det første halve år fra aftalens ikrafttræden evaluerer enheden og medarbejderen aftalen.

10. Uoverensstemmelser

Hvis retningslinierne for hjemmearbejde, der er fastsat i denne aftale og i aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund, ikke overholdes, kan enheden med øjeblikkeligt varsel beslutte, at medarbejderen ikke længere skal have adgang til at arbejde hjemme, ligesom medarbejderen, hvis enheden ikke overholder retningslinierne, kan hæve aftalen med øjeblikkeligt varsel.

11. Ophør af aftalen

Aftalen kan opsiges af enheden og medarbejderen med 1 måneds varsel til udgangen af en måned. Der kan aftales andet varsel. Aftalen udløber dog senest samtidig med evt. udløb af aftalen mellem Post Danmark og de berørte organisationer.

Stk. 2. Denne aftale kan genforhandles efter samme principper som nævnt i aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund, § 12. Stk. 2.

xxxxxx, den

Post Danmark, (enhedens navn)

Underskrivers navn

Medarbejderens navn

Ferieaftalen

Denne aftale omfatter ledere /specialister inden for overenskomstens dækningsområde.

1. Vilkår

Ledere /specialister følger ferieloven med de nedenfor i pkt. 2. – 9 anførte afvigelser.

2. Optjening af ferie

Ledere /specialister optjener ret til ferie med løn under fravær som følge af

- a) tjenestefrihed uden løn i de første 6 måneder af tjenestefrihedsperioden.

Det er en forudsætning, at lederen /specialisten genindtræder i tjenesten inden udløbet af det ferieår, hvori ferien skal være afholdt, og at ferien afvikles inden udløbet af det pågældende ferieår, medmindre afviklingen udsættes i henhold til andre bestemmelser i denne aftale.

- b) tjenestefrihedsperioder uden løn af højst 1 års varighed, hvor lederen /specialisten gennemgår en uddannelse i henhold til aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om uddannelse
- c) militærtjeneste af højst 1 måneds varighed.

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

3. Omlægning af ferie

Hvis planlagt ferie omlægges uden lederen /specialistens 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.

4. Overførsel af ferie

Post Danmark og lederen /specialisten kan skriftligt indgå aftale om, at feriedage ud over 20 pr. år overføres til det følgende ferieår. Samtidig aftales de nærmere vilkår for afviklingen af den således overførte ferie.

Stk. 2. Hvis tilgodehavende ferie ikke har kunnet afvikles som følge af en af de i § 24, stk. 1, i bekendtgørelse af 14. december 2004 om ferie nævnte grunde, kan Post Danmark og lederen /specialisten aftale, at ferien overføres til det følgende ferieår.

De nærmere vilkår for den således overførte ferie fastsættes i aftalen på samme måde som ved overførsel efter Stk. 1.

5. Overført ferie i forbindelse med fratræden

En opsagt leder /specialist kan ikke pålægges at afholde overført ferie i opsigelsesperioden.

Stk. 2. Når en leder /specialist fratræder, bortfalder retten til efter fratrædelsen at holde mere end 25 dages ferie i ét ferieår, og feriegodtgørelse for eventuelle feriedage ud over 25 udbetales til lederen /specialisten, jf. ferielovens § 19, stk. 4, og § 30, stk. 4.

6. Ferie, løn, særlig feriegodtgørelse m.v.

Til ledere /specialister, 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. 2. Deltidsansatte ledere /specialister, der har udført tjeneste ud over den fastsatte beskæftigelsesgrad, uden at dette er blevet betalt som overarbejde, har krav på almindelig feriegodtgørelse på 12 1/2 pct. af merarbejdsgodtgørelsen.

Stk. 3. I stedet for ferietillæg efter ferieloven har medarbejderen krav på særlig feriegodtgørelse, der beregnes som 1½ pct. af:

- a) den skattepligtige indkomst for arbejde i optjeningsåret
- b) arbejdsmarkedsbidrag
- c) særligt pensionsbidrag (SP-bidrag)
- d) medarbejderens egetbidrag til ATP

med fradrag af:

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

Stk. 4. Den særlige feriegodtgørelse udbetales sammen med lønnen ultimo april måned i året efter optjeningsåret.

Stk. 5. Særlig feriegodtgørelse, der er udbetalt samlet ved ferieårets start, modregnes i den feriegodtgørelse, der udbetales i forbindelse med fratræden, i det omfang lederen /specialisten ikke har afviklet ferie svarende til den udbetalte særlige feriegodtgørelse.

7. Sygdom i forbindelse med ferie

Hvis en leder /specialist er syg, når ferien begynder, har lederen /specialisten ikke pligt til at begynde ferien.

Stk. 2. Hvis en leder /specialist bliver syg under afvikling af ferie, kan ferien - efter enhedens skøn - suspenderes helt eller delvis, når særlige omstændigheder taler herfor. Ved afgørelsen af, om ferien skal suspenderes, skal der f.eks. tages hensyn til, om sygdommen er af længere varighed, om den er af alvorligere karakter, om den hindrer lederen /specialisten i at udnytte ferien på en rimelig måde, eller om den skyldes tilskadekomst under tjenesten før feriens påbegyndelse.

Stk. 3. Det er enhedens afgørelse, om sygdommen kræves dokumenteret ved lægeerklæring, og enheden fastsætter tidspunktet for afviklingen af erstatningsferien under hensyn til arbejdets tarv og lederen /specialistens ønsker.

8. Ferieforhold i forbindelse med genindtræden - overenskomstansatte på særlige vilkår

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

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

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

9. Særlige feriedage

Ud over ferie i henhold til ferieloven optjener en leder /specialist, der har ret til fuld løn under sygdom, 0,42 særlig feriedag med løn for hver måneds ansættelse, svarende til 5 dage pr. år. For ansættelsesperioder af under 1 måneds varighed optjenes særlige feriedage i forhold til ansættelsens længde.

Stk. 2. For særlige feriedage gælder reglerne i Pkt. 3. – 6. med de fravigelser, der følger af Stk. 4. - Stk. 10.

Stk. 3. Medarbejderen er pålagt afvikling af 1 særlig feriedag den 24. december.

Stk. 4. Tidspunktet for afvikling af øvrige særlige feriedage ud over den i Stk. 3. nævnte særlige feriedag inden for det pågældende ferieår fastlægges ved aftale mellem enheden og medarbejderen.

Stk. 5. Afvikling sker i overensstemmelse med lederen /specialistens ønsker, i det omfang det er foreneligt med tjenesten. Lederen /specialisten skal give varsel om afviklingen så tidligt som muligt.

Stk. 6. Afvikling kan ske samlet, enkeltvis og som brøkdele af dage.

Stk. 7. Enheden og lederen /specialisten kan aftale, at særlige feriedage, som ikke er afviklet ved ferieårets udløb, overføres til afvikling i et senere ferieår, jf. Stk. 8.

Stk. 8. Indgås der ikke aftale i henhold til Stk. 6. godtgøres tilgodehavende særlige feriedage kontant til lederen /specialisten ved ferieårets udløb, jf. Stk. 10.

Stk. 9. Ved fratræden afregnes tilgodehavende særlige feriedage kontant til lederen /specialisten, jf. Stk. 10.

Stk. 10. Kontant godtgørelse for særlige feriedage udgør 1/2 pct. pr. dag af de løndele, der indgår i beregningsgrundlaget for feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden.

Fritvalgs Lønkonto

Stk. 11. Parterne er enige om at fravige bestemmelserne i Forhandlingsprotokollat nr. 26 "Protokollat om Fritvalgs Lønkonto" i henhold til protokollat vedlagt som bilag 27.

10. Ikrafttrædelse og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2010.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt af begge parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. marts 2012.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Aftale om natpenge m.m.

Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om natpenge mv. (natpengeaftalen).

1. Natpenge

Ledere /specialister, der efter ordre eller ifølge godkendt tjenestefordeling udfører tjeneste i tiden kl. 17-06, ydes natpenge, der udgør følgende beløb:

1. marts 2010	1. marts 2011
25,65 kr.	26,16 kr.

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 lederen /specialisten.

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

Ledere /specialister, der efter ordre eller ifølge godkendt tjenestefordeling udfører tjeneste på lørdage efter kl. 14 og mandage kl. 00-04, oppebærer en særlig godtgørelse, der udgør følgende beløb:

1. marts 2010	1. marts 2011
46,59 kr.	47,52 kr.

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..

Godtgørelsen beregnes pr. påbegyndt halve time.

Stk. 3. Hvis lederen /specialisten udfører tjeneste på lørdage før kl. 14 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, hvoraf halvdelen eller mere udføres efter kl. 14, ydes den i stk. 1 angivne godtgørelse for hele tjenesten.

Stk. 4. Hvis lederen /specialisten udfører tjeneste på mandage inden kl. 6 som led i en forud tilrettelagt tjeneste, der påbegyndes søndag kl. 24 eller tidligere, ydes den i stk. 1 angivne godtgørelse for hele den del af tjenesten, der ligger inden kl. 6. Tilsvarende gælder tjeneste på de i Stk. 2 nævnte hverdage efter visse helligdage.

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

3. Godtgørelse for delt tjeneste

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

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

4. Godtgørelse for indgreb i på forhånd fastlagte fridage

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

5. Regulering

De i pkt. 1. – pkt. 4. anførte godtgørelser reguleres med samme procentsats, som generelle lønforbedringer medmindre andet aftales.

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

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

Det er i alle situationer en forudsætning, at lederen /specialisten 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 lederen /specialisten gennem det senest forløbne halve år og med en sådan kontinuitet har udført tjeneste af den omhand-

lede karakter, at det nævnte tillæg/opsparet frihed har kunnet regnes som en fast bestanddel af lønnen.

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

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

7. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne aftale er gældende fra 1. mart 2010.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt af begge parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. marts 2012.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Aftale om barsel, adoption og omsorgsdage

Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om barsel, adoption og omsorgsdage.

§ 1. Aftalens område

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

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

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

§ 2. Underretningspligt

En leder /specialist, 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 leder /specialist, 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 leder /specialist, 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 leder /specialist (begge forældre), der vil afvikle omsorgsdage i tilknytning til orlov, jf. § 4. Stk. 2. , skal give tjenestestedet meddelelse herom samtidig med, at den pågældende varslor orloven.

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

§ 3. Omsorgsdage

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

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

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

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

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

Eksempel:

- *Er barnet 0 år ved ansættelsen, tildeles der 16 omsorgsdage til ledere/specialister*
- *Er barnet 1 år ved ansættelsen, tildeles der 14 omsorgsdage*
- *Er barnet 2 år ved ansættelsen, tildeles der 12 omsorgsdage og så fremdeles*

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

§ 4. Afvikling af omsorgsdage i tilknytning til orlov

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

Stk. 2. En leder /specialist 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. Ledere/specialister, som er tildelt omsorgsdage efter den 1. oktober 2006 og som har afviklet omsorgsdage umiddelbart forud for den varslede graviditetsorlov, skal have afviklet de resterende omsorgsdage senest i det kalenderår, hvor barnet fylder 2 år.

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

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

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

§ 7. Omsorgsdage i forbindelse med fratræden og forflyttelse

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

Med virkning fra 1.marts 2011 udbetales ikke afviklede omsorgsdage i forbindelse med afsked.

§ 8. Løn under afvikling af omsorgsdage

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

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

Ret til fravær og løn

§ 9. Orlov før fødslen (graviditetsorlov)

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

§ 10. Orlov i forbindelse med modtagelse af adoptivbarn

En leder/specialist, 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 lederen/specialisten har ret til dagpenge.

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

§ 11. Orlov indtil 14 uger efter fødslen/modtagelsen

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

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

Stk. 3. Efter modtagelsen af barnet har adoptanter ret til fravær én ad gangen i de første 14 uger (*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 ligebehandlingsloven forlænges til 40 eller 46 uger. Forlængelsen kan ikke kombineres med udskydelse af orlov, jf. § 14. eller delvis genoptagelse af arbejdet efter § 15. stk. 1, dvs. med forlængelse af orloven.

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

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

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

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

§ 13. Særlig orlov til faderen/adoptanterne

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

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

§ 14. Udskydelse af orlov

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

Stk. 2. En leder /specialist 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 lederen /specialisten 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 leder /specialist i henhold til Stk. 1 eller Stk. 2. udskudt fravær i perioder, i hvilke lederen /specialisten har ret til løn, udskydes retten til løn tilsvarende i det omfang, Post Danmark modtager fuld dagpengerefusion i henhold til barselloven og den pågældende fortsat er ansat i Post Danmark.

§ 15. Genoptagelse af arbejdet under orlov

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

§ 16. Barnets hospitalsindlæggelse

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

Stk. 3. Hvis lederen /specialisten 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 udskrивelsen finder sted inden 60 uger efter fødslen/modtagelsen.

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

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

§ 17. Dødfødsel, barnets død eller bortadoption

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

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

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

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

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

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

§ 19. Børnepasningsorlov

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

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

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

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

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

§ 20. Dagpengerefusion

Retten til løn i henhold til § 11. - § 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 lederen /specialisten ikke i dette tidsrum påtager sig lønnet beskæftigelse, som den pågældende ikke hidtil har haft, eller på anden måde foranlediger, at Post Danmarks ret til at modtage dagpengerefusion i henhold til barselloven nedsættes eller bortfalder.

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

§ 21. Beregning af løn mv.

Ved løn forstås i denne aftale for ledere /specialister, 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 en leder/specialist, 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 lederens/specialistens pensionsordning i den ulønnede orlovsperiode (forældreorloven).

Stk. 3. Hvis forældreorlovens 32 uger udstrækkes til 40 eller 46 uger, indbetales der dog ikke pensionsbidrag i de yderligere 8 eller 14 uger.

Stk. 4. Hvis en ulønnet orlovsperiode forlænges som følge af delvis genoptagelse af arbejdet, jf. barsellovens forlænges perioden, hvori Post Danmark indbetaler pensionsbidrag, tilsvarende.

§ 22. Andre bestemmelser

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

Stk. 2. Tidspunktet for forventet fødsel skal på forlangende dokumenteres, f.eks. ved kort fra graviditetsundersøgelsen.

Stk. 3. En leder /specialist skal på forlangende dokumentere, at adoptionsmyndighederne kræver, at barnet hentes i udlandet, jf. § 10.

Stk. 4. En leder /specialist 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 leder /specialist har pligt til at fremkomme med sådanne oplysninger om den anden af forældrenes evt. afholdelse/forlængelse/udsættelse af orlov, som er nødvendige for vurderingen af, om betingelserne for ret til fravær og løn efter denne aftale er opfyldt.

§ 23. Ikrafttrædelse og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2010.

Aftalen kan opsiges skriftligt af begge parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. marts 2012.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Aftale om uddannelse

Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om deltagelse i uddannelse for ledere / specialister.

Denne aftale omhandler tjenestefrihed med hel eller delvis løn til uddannelsesformål, herunder faglige kurser.

1. Betingelser

Post Danmark kan efter ansøgning give en leder /specialist 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 lederen /specialisten 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 lederen /specialistens forhold i tjenestefrihedsperioden, idet der alene kan ydes løn under tjenestefriheden i det omfang, det er nødvendigt for at dække udgifter for lederen /specialisten, der er en følge af den pågældende uddannelse, studieophold el.lign.

2. Tjenestefrihed

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

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

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 organisationers arrangerede kurser lettes mest muligt.

4. Kurser, som kommer i betragtning.

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

Egentlige uddannelseskurser af følgende typer:

- a) Grunduddannelse for personalegruppen, som er antaget uden forudgående uddannelse eller med en begrænset forudgående uddannelse, med det formål at dygtiggøre til mere kvalificeret arbejde.
- b) Efteruddannelse, det vil sige uddannelse, der ligger på samme niveau som en tidligere gennemgået uddannelse og har som mål at bevare denne uddannelses værdi for arbejdet i Post Danmark..
- c) Videreuddannelse, det vil sige uddannelse, som er videregående i forhold til en tidligere gennemgået uddannelse og har som mål at forøge denne uddannelses værdi for arbejdet i Post Danmark.

Blandede kurser

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

5. Former for støtte

Tjenestefrihed.

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

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.

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 forsamling.

7. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne aftale træder i kraft den 1. marts 2010.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt af begge parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. marts 2012.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Aftale om tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål

Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om frihed til nærmere afgrænsede formål.

Denne aftale fastsætter de nærmere regler om, til hvilke formål ledere /specialister har et retligt krav på frihed uden løn samt vilkårene herfor.

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

1. Formål

Ledere /specialister 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. Ledere /specialister 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 lederen /specialisten 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 ledere /specialister, hvis ægtefælle eller samlever rejser til udlandet i forbindelse med systemeksport el. lign.

2. Lønanciennitet

Den tid, i hvilken en leder /specialist har frihed uden løn til de i pkt. 1. nævnte formål, medregnes i lønancienniteten.

Stk. 2. Frihed til de i pkt.1. Stk. 2. nævnte formål medregnes ikke i lønancienniteten.

3. Pensionsalder – overenskomstansatte på særlige vilkår

For de i pkt. 1, Stk. 1 nævnte ledere /specialister, 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. 1. Stk. 2. nævnte forhold medregnes ikke i pensionsalder for overenskomstansatte på særlige vilkår.

4. Genindtræden i tjenesten

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

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

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

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

Lederen /specialisten har under sådant et sygefravær efter dagpengeloven ret til dagpenge fra arbejdsgiveren.

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

5. Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne aftale træder i kraft 1. marts 2007.

Aftalen kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel dog tidligst til den 1. marts 2010.

København, den 17. oktober 2007

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Jens Bendtsen)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

Aftale om frihed til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående

Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om frihed m.v. til pasning af alvorligt syge børn og nærtstående.

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 5.2. For ledere /specialister, 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 løbende pensionsdækningsbidrag af den pensionsgivende løn til staten.

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

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

Friheden medregnes ikke i lønancienniteten hhv. optjeningen af pension.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Med virkning fra den 1. april 2005 optjener overenskomstansatte på særlige vilkår fuld pensionsalder (med forbehold for forelæggelse for Lønningsrådet) under fravær. Kommunalt bidrag til pensionsordning tilfalder ansættelsesmyndigheden.

3. Frihed til pasning af nærtstående (Servicelovens § 119)

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

Stk. 2. Post Danmark betaler lederen /specialisten sædvanlig løn i frihedsperioden.

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

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

4. Øvrige forhold

Hvis en leder /specialist på grund af frihed efter reglerne i dette cirkulære er forhindret i at afvikle ferie, kan spørgsmål om eventuel udbetaling af feriepenge forelægges for Arbejdsdirektoratet.

5. Ikrafttrædelse og opsigelse

Aftalen har virkning fra 1. marts 2007 og finder tilsvarende anvendelse på frihedsperioder påbegyndt før dette tidspunkt.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt af begge parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2010.

København, den 17. oktober 2007

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Jens Bendtsen)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

Aftale om tjenestefrihed til borgerligt ombud

Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om tjenestefrihed og lønafkorting for ledere /specialister.

1. Lønnede hverv

Til varetagelse af lønnede ombud/hverv, herunder kommunale hverv ydes frihed mod lønafkorting. 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 ledere /specialister, 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 lederen /specialisten 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 lederen /specialisten.

Stk. 5. Til medlemmer af Københavns Borgerrepræsentation ydes tjenestefrihed som angivet i pkt. 1. så længe den fra 19. december 2005 fastsatte ordning med ydelse af skattepligtigt vederlag forbliver uændret.

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

Stk. 7. For overenskomstansatte på særlige vilkår indgår frihedsperioden ligeledes i op-tjening af pensionsalder uden indbetaling af pensionsbidrag til Post Danmark.

2. Ulønnede hverv

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

Stk. 2. Som ulønnet hverv regnes:

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

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

3. Ikrafttrædelse og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2010.

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt af begge parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. marts 2012.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Aftale om socialt kapitel

Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om indgåelse af aftaler om job på særlige vilkår herunder specielle løn- og øvrige ansættelsesvilkår mv.

§ 1. Personkreds

Denne aftale omfatter personer, hvis arbejdsevne er forringet af helbredsmæssige og/eller sociale årsager, og som selv ønsker beskæftigelse på særlige vilkår. Personkredsen omfatter såvel allerede ansatte ledere /specialister som udefra kommende personer.

Stk. 2. For udefra kommende personer gælder, at den forringede arbejdsevne skal være dokumenteret med lægeerklæring (i fornødent omfang speciallægeerklæring) eller tilsvarende dokumentation.

Stk. 3. Dette gælder ikke førtidspensionister eller personer, der overgår fra anden ansættelse på særlige vilkår.

§ 2. Individuelle aftaler

Ansættelse af de i § 1. omfattede personer sker i henhold til denne overenskomsts bestemmelser suppleret med en individuel aftale.

Stk. 2. Den individuelle aftale kan fravige overenskomstens almindelige bestemmelser om løn og arbejdsvilkår.

Stk. 3. 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.

Stk. 4. Forudsætningen for fravigelse nævnt i Stk. 2. og Stk. 3. er, at der i enheden fastlægges principper for hvilket arbejdsindhold og arbejdsomfang, der kan varetages af personer på særlige vilkår.

§ 3. Indgåelse og opsigelse af aftaler

Individuelle aftaler om job på særlige vilkår fremsendes til Post Danmark, Personale og indgås mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

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

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

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

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

Kommentar: Forudsætningen er, at der i enheden fastlægges principper for hvilket arbejdsindhold og arbejdsomfang, der kan varetages af personer på særlige vilkår.

Følgende elementer vedrørende det Sociale Kapitel behandles i Samarbejdsudvalgsregi:

- 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
- løbende at undersøge mulighederne for at etablere job på særlige vilkår, jf. aftalen om job på særlige vilkår
- løbende at drøfte retningslinier for beskæftigelse af ledige i job med løntilskud, virksomhedspraktik og job på særlige vilkår
- 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
- 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 undersøgelser.

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

§ 4. Ikrafttrædelse og opsigelse

Aftalen træder i kraft den 1. marts 2010

Stk. 2. Aftalen kan opsiges skriftligt af begge parter med 3 måneders varsel, dog tidligst til 1. marts 2012.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Aftale om seniorordninger og frivillig fratræden

Mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund er der enighed om følgende retningslinjer (aftale) for seniorordninger og frivillig fratræden for ledere /specialister.

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. Lederen /specialisten, 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 (P&T). Arbejdstiden skal udgøre mindst 15 timer pr. uge efter nedsættelsen.

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

Stk. 4. Til overenskomstansatte ledere /specialister indbetales et ekstra pensionsbidrag, der maksimalt udgør forskellen mellem det aktuelle, samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag ved den hidtidige beskæftigelsesgrad.

Aftrapning i job/charge (retræte)

Stk. 5. Lederen /specialisten skal være fyldt 55 år og have været ansat på fuld tid i de seneste 10 år i Post Danmark (P&T) i en stilling med ledelsesansvar, arbejdsledelse eller en tilsvarende krævende stilling.

Stk. 6. Retræteordninger etableres ved at lederen /specialisten ansøger om overgang til en lavere placeret stilling eller der etableres særlige seniorstillinger.

Stk. 7. 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. 8. Tillæg nævnt under Stk. 7. 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 (67 år for leder /specialist, der er fyldt 60 år inden den 1. juli 1999).

Stk. 9. Såfremt der i forbindelse med overgang til retrætestilling indgås aftale om at lederen /specialisten fratræder efter en periode på højst 7 år og senest ved det fyldte 65. år (67 år for ledere /specialister, der er fyldt 60 år inden den 1. juli 1999), aftrappes tillæg nævnt under Stk. 7. over 5 år.

Stk. 10. Såfremt retræteordning etableres ved oprettelse af en egentlig seniorstilling sker overgang til den lavere aflønning på én gang.

Stk. 11. 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. 12. Til overenskomstansatte ledere /specialister indbetales et ekstra pensionsbidrag, der maksimalt udgør forskellen mellem det samlede pensionsbidrag og det samlede pensionsbidrag i den hidtidige stilling.

Stk. 13. For ordningerne nævnt under Stk. 1 gælder, at der skal udarbejdes en individuel aftale med den enkelte leder /specialist, der bliver omfattet af en seniorordning. Indgåelse af aftaler om seniorordninger behandles i Omflytningsnævnet.

2. Fastholdelse af medarbejdere på 57 år og derover

For specialister og kontorbetjente (til og med løngruppe 4) gælder følgende:

Specialister og kontorbetjente på 57 – 59 år tildeles i alt 6 fastholdelsesfridage med løn pr. år.

Specialister og kontorbetjente på 60 år og derover tildeles i alt 20 fastholdelsesfridage med løn pr. år.

I det år specialister og kontorbetjente fylder 60 år optjenes fastholdelsesfridage forholdsmæssigt i de 2 ordninger.

Skematisk oversigt over optjening:

Fødselsdagsmåned	Fylder 57 – 59 år	Fylder 60 år	I alt (60 årige)
Januar	6	6+20	20
Februar	6	6+18	20
Marts	6	6+17	20
April	6	6+15	20
Maj	6	6+13	19
Juni	6	6+12	18
Juli	6	6+10	16
August	6	6+8	14
September	6	6+7	13
Oktober	6	6+5	11
November	6	6+3	9
December	6	6+2	8

Stk. 2. For ledere og øvrige specialister gælder:

- Ledere/specialister på 60 år og derover tildeles i alt 20 fastholdelsesfridage med løn pr. år

Stk. 3. Ledere/specialister, som fylder 60 år, optjener fastholdelsesfridage forholds-
mæssigt i det pågældende kalenderår.

Skematisk oversigt over optjening:

Fødselsdagsmåned	Antal dage
Januar	20
Februar	18
Marts	17
April	15
Maj	13
Juni	12
Juli	10
August	8
September	7
Oktober	5
November	3
December	2

Stk. 4. Fastholdelsesfridagene skal afvikles som hele dage, enkeltvis eller i sammen-
hæng. Afviklingstidspunktet skal aftales mellem leder/specialist og nærmeste leder og
skal ske under hensyntagen til tjenestens tarv. Fastholdelsesfridagene kan ikke forventes
afviklet på lørdage og søndage.

Stk. 5. Fastholdelsesfridagene kan ikke overføres til det følgende kalenderår. Nærmeste leder og lederen/specialisten har til opgave at planlægge og sikre at afvikling af dagene sker løbende hen over årets 12 måneder.

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

Stk. 7. Med virkning fra 1. januar 2008 kan ledere/specialister, der søger afsked i første halvår af et kalenderår, maksimalt afvikle 10 fastholdelsesfridage. Ved afsked i andet halvår af et kalenderår kan der maksimalt afvikles 20 fastholdelsesfridage.

Kommentar: Hvis en leder/specialist er uarbejdsdygtig på grund af sygdom ved arbejdstids begyndelse den dag, hvor en planlagt fridag 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 lederen/specialisten en tilsvarende erstatningsfridag med tillæg af 50%.

Enheden fastsætter tidspunkt for afvikling af erstatningsfridag under hensyn til tjenestens tarv og lederens/specialistens 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 år og derover kan afvikle fastholdelsesfridage i forhold til det gennemsnitlige antal ugentlige arbejdsdage (gennemsnitlig antal ugentlige arbejdsdage/5*20 fastholdelsesfridage).

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

3. Kriterier for anvendelse af ordningerne om frivillig fratræden

Frivillige fratrædelsesordninger kan anvendes i de situationer, hvor Post Danmark vurderer, at personalereduktioner er eller forudses at blive nødvendige, og hvor det i den forbindelse vil være hensigtsmæssigt at fremme den frivillige fratræden.

Såfremt ovenstående situation foreligger, følges de for Jobbørsen til enhver tid gældende bestemmelser om, hvornår der er tale om en overtalssituation.

Stk. 2. Hvis Post Danmarks ledelse vurderer, at det kan forudses, at personaletilpasninger kan blive nødvendige for at rette op på en skæv aldersfordeling, vil der i særlige tilfælde kunne indgås en aftale om frivillig fratræden.

Stk. 3. Ansøgning fra en leder /specialist om at komme i betragtning i henhold til denne aftale skal som minimum fremsættes på det tidspunkt, der svarer til lederen /specialistens almindelige opsigelsesvarsel.

Stk. 4. Aftalen om frivillig fratræden gælder for ansatte, der er fyldt 60 år på fratrædelsestidspunktet og som selv søger fratræden på grund af alder senest ved det fyldte 65. år (67 år for ledere /specialister, der er fyldt 60 år inden den 1. juli 1999).

4. Fratrædelsesordninger for overenskomstansatte på særlige vilkår

Til overenskomsansatte på særlige vilkår kan bevilges en årlig ydelse som supplement til pensionen indtil det fyldte 67 år (for medarbejdere, som fylder 60 år den 1. juli 1999 eller senere, indtil det fyldte 65 år).

Den supplerende ydelse udgør pr. år følgende :

Skalatrinaflønning	Grundbeløb (niveau 1.10.1997)
skalatrín 1- 20	15.000 kr.
skalatrín 21-39	20.500 kr.
skalatrín 40-53	26.000 kr.

Nye lønsystemer (niveau 1.10.1997)	Grundbeløb (niveau 1.10.1997)
- - 199.999 kr.	15.000 kr.
200.000 - 265.999 kr.	20.500 kr.
266.000 - derover	26.000 kr.

Den løn der skal sættes i relation til beløbsgrænserne i det nye lønsystem, er basisløn, kvalifikationsløn og funktionstillæg.

Stk. 2. Til deltidsansatte ledere /specialister udbetales den supplerende ydelse forholdsmæssigt.

Stk. 3. Den supplerende ydelse reguleres med samme procentsats som tjenestemandspensioner.

Stk. 4. Ydelsen udbetales ikke til de efterladte i tilfælde af, at den pågældende afgår ved døden.

Stk. 5. Til overenskomstansatte på særlige vilkår nævnt under Stk. 1 kan tillægges 2 års ekstraordinær pensionsalder.

Stk. 6. Alternativt til Stk. 1 og Stk. 5. kan overenskomstansatte på særlige vilkår tillægges ekstraordinær pensionsalder, og/eller ydes et fratrædelsesbeløb på følgende måder:

- 2 års ekstraordinær pensionsalder og/eller et fratrædelsesbeløb på op til 6 måneders løn
- 3 års ekstraordinær pensionsalder og/eller et fratrædelsesbeløb på op til 3 måneders løn
- 4 års ekstraordinær pensionsalder.

Stk. 7. Fratrædelsesbeløbet under Stk. 6. beregnes på samme måde som løn under sygdom, dog eksklusivt eget og arbejdsgivers pensionsbidrag. Der indbetales ikke eget og arbejdsgivers pensionsbidrag af fratrædelsesbeløbet, ligesom der ikke betales feriepenge eller særlig feriegodtgørelse af fratrædelsesbeløbet.

Stk. 8. Der kan maksimalt tillægges ekstraordinær pensionsalder for perioden fra fratrædelsesdatoen til det fyldte 70. år, og ingen overenskomstansat på særlige vilkår kan opnå mere end 37 års pensionsalder.

5. Fratrædelsesordninger for overenskomstansatte på almindelige vilkår

60-64 årige (dog 60-66 årige, der er fyldt 60 år inden den 1. juli 1999) kan få et fratrædelsesbeløb (godtgørelse), på 1, 2 eller 3 måneders løn efter hhv. 12, 15 eller 18 års uafbrudt beskæftigelse i Post Danmark (P&T).

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 (P&T).

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 (dog 60-66 årige, der er fyldt 60 år inden den 1. juli 1999) 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 ledere /specialister der, i henhold til overenskomst eller aftale med Post Danmark, er omfattet af en pensionsordning, vælge at få indbetalt 2, 3 eller 4 års ekstraordinært pensionsbidrag (såvel egetbidrag som arbejdsgiverbidrag).

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

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

6. Andre forhold

Ansøgninger fra de enkelte ledere /specialister om at komme i betragtning i henhold til denne aftales pkt 1. og 3. behandles i Omflytningsnævnet. Spørgsmål om kombination af de enkelte former for fratrædelsesordninger og spørgsmål om brugen af fratrædelsesordninger i særlige tilfælde afgøres ligeledes i Omflytningsnævnet. Der træffes afgørelse bl.a. på grundlag af forventningerne til de konkrete virkninger af fratrædelsesordningerne.

De enkelte enheder tildeler fridage i henhold til denne aftales pkt. 2 og uden involvering af Omflytningsnævnet.

7. Ikrafttrædelse og opsigelse.

Denne aftale har virkning for aftaler indgået den 1. marts 2010 eller senere.

Aftalen kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel til en 1. marts, dog tidligst til den 1. marts 2012.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

Protokollat om fremgangsmåden ved konvertering af nye tillæg

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

1. Varige kvalifikationstillæg og varige funktionstillæg, for funktioner¹, der er en integreret del af selve stillingsindholdet, der tildeles i forbindelse med overgang til Ny Løn eller senere, bliver pensionsgivende i tjenstemandspensionssystemet via skyggelønramme efter nedenstående retningslinjer.
2. Indplacering i højere skyggelønramme forudsætter, at summen af tillæg, jf. pkt. 1, mindst svarer til forhøjelsen af den pensionsgivende slutløn, jf. dog pkt. 6.
3. Beregningen foretages hver gang på grundlag af den samlede tillægssum i henhold til pkt. 1. Den pensionsgivende slutløn, der tages udgangspunkt ved hver beregning i er:

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

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

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

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

Årsag til ændret basislønsindplacering	Udgangspunkt for ny skyggelønramme	
Ansatte, som efter ansøgt ansættelse i anden stilling omfattet af organisationsaftalens § 1, Stk. 1., litra b – g, er indplaceret i en basisløngruppe, jf. organisationsaftalens bilag 3, § 6, Stk. 1. Den lønrammemæssige klassificering efter det hidtidige lønsystem, jf. organisationsaftalens bilag 3, § 3, Stk. 1.1 fastsættes som vist overfor	Den pensionsgivende slutløn i:	
	Løngruppe 1	Lønramme 12
	Løngruppe 2	Lønramme 15
	Løngruppe 3	Lønramme 19
	Løngruppe 4	Lønramme 22
	Løngruppe 5	Lønramme 25
Ansatte, som efter ansøgning ansættes i distributionen på en basisløn svarende til (højst) skalatrin 20, jf. organisationsaftalens § 6, stk. 2	Lønramme 11 (samme skalatrin som basislønnen fastsættes ud fra)	
Ansatte, som efter ansøgning ansættes i distribution/produktion på en basisløn svarende til (højst) skalatrin 22, jf. organisationsaftalens § 6, stk. 2	Lønramme 13 (samme skalatrin som basislønnen fastsættes ud fra)	

4. For ansatte, som er fyldt 60 år, sker indplaceringen i højere skyggelønramme med virkning for beregning af tjenestemandspension først, når der er forløbet 2 år eller mere fra det tidspunkt, tillægget tildeles, dog tidligst 2 år efter den faktiske overgang til Ny Løn.
5. Som skyggelønrammer anvendes ud over de for statens tjenestemænd anvendte lønrammer også de særlige lønrammer 19, 22, og 28. Skalatrinforløbet i de særlige lønrammer fremgår af bilag 1. Indplacering i skyggelønrammen følger de samme lønanciennitetsprincipper, som gælder for lønrammesystemet.
6. Hvis en ansats tillægssum, jf. pkt. 3 ikke er tilstrækkeligt til indplacering i skyggelønramme 20 (slutskalatrin 31), men stort nok til indplacering på skalatrin 30, sikres den ansatte en slutindplacering på skalatrin 30, uanset ingen skyggelønramme har skalatrin 30 som sluttrin. Efter 2 år på sluttrinnet i særlig lønramme 19, indplaceres den ansatte på skalatrin 30 i skyggelønramme 21 uden yderligere oprykninger.

7. Lokalt aftalte tillæg ud over det i organisationsaftalens § 6, Stk. 1.5, nævnte minimum, kan aftales frit med henblik på oprunding til en størrelse, der vil medføre indplacering i højere skyggelønramme, når omstændighederne taler for det. Det årlige grundbeløb for tillæg i niveau 1.10.97 skal dog være deleligt med 100.
8. Hvis en ansat tildeles et tillæg, jf. pkt. 1, som ikke er tilstrækkeligt stort til umiddelbar indplacering i højere skyggelønramme, jf. pkt. 2, kan den ansatte vælge, at der i stedet indbetales pensionsbidrag til STK:supplementspension, jf. organisationsaftalens bilag 3, § 4, stk. 2. Tillægget udgår herefter permanent af den samlede tillægssum i henhold til pkt. 3. Hvis den ansatte vælger fortsat at lade tillægget indgå i den samlede tillægssum i henhold til pkt. 3, forhøjes løn-ancienniteten ved næste indplacering i højere skyggelønramme med samme procentdel af den tid, det ”ubrugte” tillæg har været tildelt, som tillægget udgør af forhøjelsen af den pensionsgivende slutløn.
9. Indplacering i højere skyggelønramme kan tidligst ske i forbindelse med den faktiske overgang til Ny Løn.
10. Baggrunden for dette protokollat er, at der er enighed mellem CFU og Finansministeriet om, at tjenestemænd og øvrige e med ret til tjenestemandspension i Post Danmark undtages fra den del af ”Resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg 2002”, der vedrører pensionsforhold for tjenestemandsgupper på nye lønsystemer, jf. aftaleresultatets punkt 38.1 og det hertil knyttede bilag M.

København, den 31 . januar 2003

(Sign. Palle Juliussen)

For Post Danmark

(Sign. Jens Bendtsen)

For SiD

Bilag 1

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

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

Protokollat om fremgangsmåden ved konvertering af tillæg

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

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

ændres i forbindelse med oprykning, når det er nødvendigt for at opretholde skatetransforskellen.

- 8) Baggrunden for dette protokollat er, at der er enighed mellem CFU og Finansministeriet om, at tjenestemænd og øvrige leder/specialiste med ret til tjenestemandspension i Post Danmark undtages fra den del af "Resultatet af forhandlingerne mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg 2002", der vedrører pensionsforhold for tjenestemandsgupper på nye lønsystemer, jf. aftaleresultatets punkt 38.1 og det hertil knyttede bilag M.
- 9) Dette protokollat erstatter protokollat af 31. januar 2003.

København, den 13. februar 2003

(Sign. Hans Erik Nielsen)

For Post Danmark

(Sign. Jens Bendtsen)

For SiD

Bilag 1

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

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

Aftale om tjenestefrihed til organisationsformål

Aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund om tjenestefrihed til organisationsarbejde for ledere /specialister.

Vilkår for tjenestefrihed til organisationsarbejde fastsættes i henhold til denne aftale.

1. Tillidsrepræsentanter og Fællestillidsrepræsentanter

Tillidsmænd/fællestillidsrepræsentanter, der er valgt til at varetage organisationsopgaver for personalegrupper ved egen enhed, varetager efter praksis sådan virksomhed som led i det daglige arbejde, jf. § 25.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, som varetager tillidshverv for personalegrupper uden for egen enhed, varetager i videst muligt omfang hvervet ved omlægning af tjenesten. Nødvendig tjenestefrihed ydes som hovedregel mod betaling (lønafkorting), jf. dog Pkt. 2

Kommentar: Tjenestefrihed mod betaling betyder, at tillidsrepræsentanten får udbetalt sin normale løn, og at Post Danmark fremsender regning til organisationen.

Det påhviler såvel enheden som tillidsrepræsentanten at medvirke til en hensigtsmæssig løsning.

Det bemærkes, at bestemmelse om tjenestens tilrettelæggelse under hensyn til organisationsarbejdet træffes af Post Danmark (enheden) efter forhandling med tillidsrepræsentanten / fællestillidsrepræsentanten.

2. Gratis tjenestefrihed efter 111 – timers reglen

Tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter m. v, der er valgt til at repræsentere hhv. udføre opgaver, der omfatter personalegrupper uden for eget tjenestested, kan ydes gratis tjenestefrihed i indtil 111 timer på årsbasis (svarende til 3 uger) til følgende møder:

- Landsbrancheklubbens bestyrelse
- Landsbrancheklubbens årsmøde
- Områderepræsentantskabsmøder
- Medlemmer af interne udvalg i 3F
- Møde for fællestillidsrepræsentanter

Stk. 2. Reglerne i stk. 1 kan ikke anvendes for arbejde som tillidsrepræsentant på tjenestestedet.

Stk. 2.2 Til bestyrelsesmedlemmer i kulturfonden for 3F-Post kan der ydes gratis tjenestefrihed i indtil 2 dage årligt til bestyrelsesmøder.

Stk. 2.3 Valgte delegerede i forbindelse med 3F's kongres, der afholdes hvert 3. år, kan ydes gratis tjenestefrihed til deltagelse i kongressen.

Stk. 3. Såfremt arbejde uden for eget tjenestested i henhold til 111-timers reglen overskrider 111 timer på årsbasis, afholdes yderligere tjenestefrihed mod betaling.

Kommentar: Tjenestefrihed mod betaling betyder, at tillidsrepræsentanten får udbetalt sin normale løn, og at Post Danmark fremsender regning til organisationen.

Stk. 3.2 Betalingen beregnes på baggrund af månedslønnen divideret med 160,33 gange fraværstimerne. I månedslønnen indgår alle tillæg, der udbetales med faste månedlige beløb.

Stk. 3.3 Tjenestefrihed mod betaling medfører ikke fradrag ved beregning af løn- og jubilæumsanciennitet eller pensionsalder.

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

3. Vilkår for tjenestefrihed uden løn til organisationsarbejde

Som organisationsarbejde for en forhandlingsberettiget organisation forstås arbejdsopgaver, som varetages i egenskab af organisationsvalgt eller -ansat og i organisationens interesse. Bortset fra virksomhed i samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg er der forhåndsformodning for, at organisationsmæssige interesser er de overvejende ved arbejdsopgaver m.v., som organisationsvalgte og -ansatte varetager i kraft af deres valg til eller ansættelse i den forhandlingsberettigede organisation.

Som organisationsvalgt i en forhandlingsberettiget organisation betragtes alene personer, som ifølge organisationens love eller vedtægter beklæder hvervet for en bestemt periode som resultat af en afstemning, således at pågældende for sin virksomhed står til ansvar over for den kompetente forsamling, der foretager valget.

Følgende er gældende for organisationsvalgte og ansatte i Fagligt Fælles Forbund, der helt eller delvis varetager opgaver i relation til Post Danmark:

Stk. 2. Hel eller delvis tjenestefrihed uden løn til varetagelse af hverv som organisationsansat eller som organisationsvalgt i en forhandlingsberettiget organisation kan gives uden tidsbegrænsning. Perioden indgår i beregning af løn- og jubilæumsanciennitet.

Kommentar: Parterne er enige om, at organisationsarbejde kan være såvel valgte som ansatte, der helt eller delvist beskæftiger sig med arbejdsopgaver i relation til Post Danmark, i følgende organisationer:

3Fs Lokalfdelinger, Københavnsafdelingen af Lager, Post og Service, Forbundskontoret/ forhandlingssekretær el. lign, samt Organisationen af offentlige ansatte (OAO), CO-Industri, Landsorganisationen (LO) og Union Network International (UNI).

Overenskomstansatte på særlige vilkår og frivilligt udlånte tjenestemænd

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

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

11/12 tjenestefrihed

Stk. 5. Der er indgået særlig aftale med Fagligt Fælles Forbund om at der kan tildeles valgte organisationsrepræsentanter tjenestefrihed uden løn i 11/12 af året under den forudsætning, at den sidste 1/12 af året (21 arbejdsdage) anvendes i forbindelse med hverv som bisidder ved tjenstlige forhør og som medlem af HSU samt udvalg og underudvalg mv. nedsat af Post Danmark.

Stk. 5.2 Hvis de 21 dage eller dele deraf ikke benyttes i forbindelse med disse hverv, skal der betales for friheden, jf. Pkt. 2, stk. 3.2.

Stk. 5.3 Dagene kan ikke anvendes til afvikling af ferie.

4. Ikrafttræden og opsigelse

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

Aftalen kan opsiges skriftligt af hver af parterne med 3 måneders varsel, dog tidligst 1. marts 2012.

København, den 29. juni 2010

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Lars Chemnitz)

HR-Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

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 leder /specialist 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 leder /specialists 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 leder /specialistens 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 leder /specialists 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 leder /specialisten 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.

.

Beskrivelses af jobfunktioner for	
Stillingsgruppe:	
Beskrivelse af arbejdsstedet (Fysiske rammer):	I denne rubrik oplyses om, hvorvidt der er tale om: Indendørs arbejde, skift mellem indendørs og udendørs arbejde eller udelukkende udendørs arbejde Sortering af breve Omdeling af breve m.v. på cykel Omdeling af pakker m.v. i bil Chaufførarbejde Kundebetjening med kassearbejde på et posthus Administrativt kontorarbejde Etc.
Beskrivelse af arbejdets udførelse:	I denne rubrik oplyses om: Arbejdsstillinger (siddende/stående arbejde etc.) Tunge byrder (gentagne løft, træk og skub af postcontainere etc.) EGA (hyppig gentagelse af samme arbejdsoperation)
Beskrivelse af arbejdets organisering:	Her oplyses om: Tilrettelæggelsen af arbejdstiden (skiftende arbejdstider, uregelmæssige skrift, faste arbejdstider etc.)
Beskrivelse af særlige forhold:	I denne rubrik anføres særlige jobkrav, som ikke er dækket af ovennævnte og som har betydning for udførelsen af arbejdet.
Udarbejdet den:	
Udarbejdet af:	

Bilag 21

Skema vedr. optjening af anciennitet m.v.

Formål	Optjening af anciennitet			Pension	
	Løn	Beskæftigelse	Jubilæum	Overenskomst-ansatte	Optjening af tjenestemandspensionsalder
Afgrænsede formål	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja ¹
Afgrænsede formål – ægtefæller	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Orlov til børnepasning	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Uddannelse, jf. aftale	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja ²
Borgerligt ombud	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja
Barsel, adoption og omsorgsdage	Ja	Ja	Ja	Ja ³	Ja ⁴
Pasning af alvorligt syge børn og nærtstående	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Frihed til organisationsarbejde	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja ⁵
Øvrig frihed uden løn	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Frihed mod betaling	Nej	Nej	Nej	Nej	Nej
Værnepligt	Ja	Ja	Ja	Nej	Ja
Nedsat tjeneste p.g.a sygdom (kun særlige vilkår) ⁶	Ja	Ja	Ja		Ja

¹ betinget af at der indbetales pensionsbidrag til Post Danmark

² betinget af at der udbetales fuld løn i frihedsperioden

³ pensionsbidrag indbetales i de første 14 ugers ulønnede periode

⁴ pensionsalder optjenes i de første 14 ugers ulønnede periode

⁵ betingelse: at der indbetales pensionsbidrag fra organisationen

⁶ Indgår fuldt ud uanset om der ydes hel eller delvis løn (jf. sygecirculæret)

Aftale mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel

Aftale mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel

I forbindelse med den planlagte reform af ansættelsesformen for ansatte statstjenestemænd i Post Danmark, der går ud på at tilbyde disse statstjenestemænd overgang til overenskomstansættelse på de efter forhandling mellem denne aftales parter nærmere fastsatte valgfrie alternative vilkår (model 1 og model 2), er parterne enige om

at Post Danmark som en med hver enkelt af dem aftalt uopsigelig individuel rettighed for de statstjenestemænd, der tager imod tilbudet om at overgå til overenskomstansættelse, fra tidspunktet for deres afsked fra stillingen som statstjenestemand indtil det tidspunkt, da de afskediges med ret til aktuel eller opsat tjenestemandspension, garanterer følgende:

1. De tidligere statstjenestemænd bevarer uanset deres fremtidige overenskomstforhold den hidtidige ret til rådighedsløn m.v. i tilfælde af stillingsnedlæggelse som følge af arbejdsmangel eller ændringer i virksomhedens organisation og arbejdsform efter bestemmelser svarende til tjenstemandslovens § 32, så længe de er ansat indenfor det i stk. 2 angivne ansættelsesområde.

Indenfor ansættelsesområdet har de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse i henhold til den tilbudte model 2, i tilfælde af stillingsnedlæggelse efter bestemmelser svarende til tjenstemandslovens §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 overenskomstansættelse 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 tjenstemandspensionslovens § 2 i anledning af afskedigelsen.

2. Ansættelsesområdet i relation til retten til rådighedsløn i henhold til Stk. 1. er Post Danmark med tilhørende datterselskaber, jf. aktieselskabslovens § 2, samt Post Danmark ved eventuel omdannelse til aktieselskab.

For de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse i henhold til den tilbudte model 2 udvides ansættelsesområdet ved enhver fremtidig overdragelse af en virksomhed indenfor dette ansættelsesområde til et selskab udenfor koncernen for de ansatte i den overdragne virksomhed til også at omfatte det selskab, hvortil de som følge af virksomhedsoverdragelsen overgår til at være ansatte.

For de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse i henhold til den tilbudte model 1 udvides ansættelsesområdet ved enhver fremtidig overdragelse af en virksomhed indenfor dette ansættelsesområde til et selskab udenfor koncernen for de ansatte i den overdragne virksomhed til også at omfatte det selskab, hvortil de som følge af virksomhedsoverdragelsen overgår til at være ansatte, dog kun for så vidt angår arbejde, som i karakter og beskaffenhed ikke afviger væsentligt fra arbejdet på overdragelsestidspunktet. Såfremt sidstnævnte betingelse efter gennemførelsen af virksomhedsoverdragelsen viser sig ikke at være opfyldt, kan vedkommende tidligere tjenestemænd kræve sig afskediget med rådighedsløn (og senere pension) efter bestemmelserne i Stk. 1.

3. Tidligere statstjenestemænd, der oppebærer rådighedsløn i henhold til Stk. 1., er i rådighedslønsperioden forpligtet til at lade sig genansætte, såfremt der indenfor det i stk. 2, 1. afsnit, angivne ansættelsesområde kan anvises en varig stilling, som i henhold til Stk. 1., afsnit 2. eller 3, ville afskære ret til rådighedsløn. Ved en sådan genansættelse genindtræder vedkommende i de løn og ansættelsesvilkår, der var gældende på afskedigelsestidspunktet (med eventuelt i mellemtiden gennemførte reguleringer), og i de rettigheder og pligter, der følger af denne aftale.

Nægter den pågældende at lade sig genansætte i den anviste stilling, bortfalder retten til rådighedsløn og utilregnelighedspension i henhold til tjenestemandspensionslovens § 2.

- at** Post Danmark med hver enkelt af de statstjenestemænd, der tager mod tilbudet om at overgå til overenskomstansættelse indgår en aftale om deres løn- og ansættelsesvilkår, der som en aftalt uopsigelig individuel rettighed som minimum sikrer dem de i det af aftalens parter underskrevne bilag til denne aftale beskrevne løn og ansættelsesvilkår for fremtiden, som desuden skal anføres i de til hver enkelt statstjenestemand udsendte tilbud om overgang til overenskomstansættelse og i selve det ansættelsesbrev, der udstedes til de statstjenestemænd, der vælger at overgå til overenskomstansættelse, ved overgangen til overenskomstansættelse.
- at** Post Danmark i de lige nævnte tilbud og i det ansættelsesbrev, der udstedes til hver enkelt statstjenestemand ved overgangen til overenskomstansættelse oplyser statstjenestemændene/de tidligere statstjenestemænd, der vælger at overgå til overens-

komstansættelse, 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 aftale af 30. september 2001 mellem Post Danmark og Statsansattes Kartel.

De løn- og ansættelsesvilkår, hvorom der i henhold til aftalen af Post Danmark med hver enkelt af de statstjenestemænd, der tager imod tilbudet om at overgå til overenskomstansættelse, skal indgås en aftale om deres løn- og ansættelsesvilkår, der sikrer dem disse vilkår som en uopsigelig individuel aftalt rettighed, omfatter den aflønning, som er aftalt ved § 5, Stk. 1. og § 6 i Tillæg til Organisationsaftaler af 20. september 1999 mellem Post Danmark og henholdsvis Dansk Postforbund (nu 3F) 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

Protokollat over resultatet af forhandlinger om nye vilkår for tjenestemænd

Protokollat over resultatet af forhandlinger mellem Post Danmark og Sid-Post samt HK/Post & Kommunikation om nye vilkår for tjenestemænd

Nyt lønsystem

Der er enighed mellem parterne om:

- at indplacering i nyt lønsystem samt udmøntning af løngarantien indgår i forhandlingerne om organisationsaftale og nyt lønsystem.
- at leve op til intentionerne i et nyt lønsystem, når kriterierne herfor er til stede for den enkelte medarbejder.
- at det kommende lønsystem vil kunne bygge på differentierede jobprofiler til brug for den konkrete løntildeling, mulighed for centralt aftalte tillæg, få operationelle og objektive kriterier for kvalifikationstillæg som også vil kunne danne baggrund for kompetence- og kvalifikationsudvikling, og endelig metoder til systematisk vurdering og feedback til den enkelte medarbejder vedrørende kvalifikationskriterierne. Opstået lokal uenighed (interessetvist) vil kunne føres videre til forhandling mellem virksomhedsoverenskomstens / organisationsaftalens parter.
- at starte med en enhed, hvor medarbejderne er tættest på at nå slutløn, hvilket formentligt vil være i København.

HK / Post & Kommunikation tager forbehold for drøftelserne om fornyelse af organisationsaftalen inden medarbejderne skal tage stilling til ansættelsestilbuddet.

SiD-Post tager forbehold for at det nye lønsystem skal være aftalt inden medarbejderne skal tage stilling til ansættelsestilbuddet.

Opsigelsesvarsler

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

Pension

Tjenestemandspension

Øvrige bestemmelser, der knytter sig til retten til tjenestemandspension opretholdes, eksempelvis sygdom, uegnethed og ferieafvikling.

12 %'s pensionsordningen

Der vil være tale om en egentlig pensionsopsparing. Pensionsform m.m. vil blive aftalt med organisationerne i forbindelse med overgang til nyt lønsystem.

Overtagelse af andet arbejde Model 1

I forhold til ledernes forpligtelse i model 1 har Post Danmark tilkendegivet, at opblødningen går i forhold til at tåle specialistjobs hhv. projektjobs. Det handler om at opbløde kravet på ledelsesopgaven og det hertil knyttede ansvar.

Der er enighed om, at der skal ske en gennemgang af Rammerne for gennemførelse af personalereduktioner med henblik på konsekvensrettelser.

Disciplinære forhold

I forhold til ændringer i disciplinærsystemet har Post Danmark tilkendegivet, at der ikke er lagt op til en opstramning. Situationer, der hidtil har udløst bøder vil således fremover udløse advarsler.

Andre forhold

På baggrund af de førte drøftelser, tilkendegav Post Danmark i øvrigt:

- at der optages drøftelser om en procedure for organisationernes involvering i forbindelse med ansættelser

at det ikke er hensigten at forringe vilkårene for organisationsvalgte og –ansatte hhv. tilidsrepræsentanter, 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 lovhjemmel vedrørende tjenestemandspensionsforhold. Såfremt Finansministeren ikke godkender, at overenskomstansatte, der har bevaret ret til statslig tjenestemandspension, og som i forbindelse med flytning af opgaver overgår til beskæftigelse uden for de med Post Danmark koncernforbundne selskaber, kan bevare retten til statslig tjenestemandspension (d.v.s. at Finansministeren ikke anvender bemyndigelsen i Lov om ændring af Lov om Post Danmark § 6, stk. 10), tages endvidere det forbehold, at den enkelte berørte tidligere tjenestemand i denne situation, såfremt andet arbejde/passende stilling ikke kan anvises, kan betragte sin stilling som nedlagt, og begære sig opsagt med rådighedsløn og efterfølgende aktuel egen- eller opsat pension.

Det vil derfor være nødvendigt at lade såvel tilbud som accept af tilbud være betinget af, at lovhjemmel er tilvejebragt. Der søges så vidt muligt tilvejebragt lovhjemmel inden den 1. december 2001, så accept af tilbud kan ske uden forbehold.

Såfremt folketinget, mod forventning, ikke vedtager ændringerne til Lov om Post Danmark i indeværende folketingssamling (sommeren 2002), er der enighed om, at parterne drøfter situationen.

Forhold der er aftalt mellem parterne i tilknytning til drøftelserne om tjenestemænds overgang til overenskomstansættelse:

Hovedaftale

Post Danmark er indstillet på at indgå en hovedaftale svarende til hovedaftale af 21. juni 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel med SiD-Post og HK/Post & Kommunikation omfattende Post Danmarks datterselskaber, jf. aktieselskabslovens § 2.

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

Overgangsregler ved indplacering på årsløn

Overgang til årsløn skal være gennemført inden 1. oktober 2005.

Almindelige overenskomstansatte

Stk. 2. Årslønnen skal mindst svare til hidtidig løn.

Stk. 3. Grundlønssdelen af årslønnen fastsættes i henhold til § 6. Stk. 6.3. til det beløb på skalaen, der ligger nærmest under den nuværende samlede løn (basisløn, tillæg i henhold til § 6. stk. 14), funktions- og kvalifikationstillæg, men ekskl. midlertidige tillæg).

Stk. 4. Forskellen mellem grundlønssdelen og årslønnen, ekskl. midlertidige tillæg videreføres som supplerende funktions- og kvalifikationsløn.

Stk. 5. Midlertidige tillæg videreføres som supplerende funktionsløn i overensstemmelse med det oprindeligt aftalte.

Overenskomstansatte på særlige vilkår

Fastsættelse af årsløn

Stk. 6. Årslønnen skal mindst svare til hidtidig samlede løn, ligesom der ikke er forudsat ændringer i den forventede tjenestemandspensionsmæssige indplacering eller størrelsen af pensionsbidrag til en supplerende pensionsordning.

Stk. 7. Grundlønssdelen af årslønnen fastsættes i henhold til § 6. Stk. 6.3. , således at den svarer til den pensionsgivende løn på sluttrinnet i skyggelønrammen på overgangstidspunktet.

Omlægning/videreførelse af tillæg

A. Ledere/specialister, der forud for 1.4.2005 aflønnes efter løngruppe 5

Stk. 8. Udligningstillæg tildelt i henhold til aftale af 25. april 2000 mellem Post Danmark og SiD (tidligere Dansk Postforbund) om nyt lønsystem for tjenstemandsansatte arbejdsledere og specialister m.fl. (lønkode 2945) bortfalder, idet tillægget indgår ved fastsættelsen af grundlønssdelen.

Stk. 9. Tillæg, der er pensionsgivende i tjenstemandspensionssystemet via skyggelønramme i henhold til aftale af 25. april 2000 mellem Post Danmark og SiD (tidligere Dansk Postforbund) om nyt lønsystem for tjenstemandsansatte arbejdsledere og specialister m.fl. bortfalder, idet tillægget indgår ved fastsættelsen af grundlønssdelen.

Stk. 10. Tillæg tildelt i forbindelse med overenskomstansættelse på særlige vilkår, jf. Bilag 4 (lønkode 2965) bortfalder, idet tillægget indgår ved fastsættelsen af grundlønssdelen.

B. Ledere/specialister, der forud for 1.4.2005 aflønnes med basisløn svarende til lønramme

Stk. 11. Tillæg, som er konverteret i henhold til protokollat af 13. februar 2003 om fremgangsmåden ved konvertering af tillæg til tjenestemandspension i henhold til bilag 3 i organisationsaftale pr. 1. april 2002, omlægges således:

- det konverterede tillæg, som har medført indplacering i højere skyggelønramme, bortfalder, idet tillægget indgår ved fastsættelsen af grundlønssdelen, jf. Stk. 7.
- eventuel supplementspensionsgivende restsum omlægges til supplerende kvalifikationsløn.

C. Fælles for de under A og B nævnte ansatte

Stk. 12. Tillæg, der er pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet via skyggelønramme i henhold til bilag 3 i organisationsaftale pr. 1. april 2002 samt protokollat af 31. januar 2003 om fremgangsmåden i forbindelse med tillæg, der bliver pensionsgivende i tjenestemandspensionssystemet via skyggelønramme, bortfalder, idet tillægget indgår ved fastsættelsen af grundlønssdelen, jf. Stk. 7.

Stk. 12.2 For ledere /specialister, som var fyldt 60 år ved tildeling af de i Stk. 12. nævnte tillæg, videreføres tillægget indtil udløbet af den 2-årige karenperiode, hvorefter grundlønssdelen forhøjes og tillægget bortfalder. Et eventuelt restbeløb omlægges til ikke-pensionsgivende udligningstillæg, jf. Stk. 15.

Stk. 12.3 Integrerede funktionstillæg og varige kvalifikationstillæg, som ikke er store nok til forhøjelse af skyggelønrammen, og som lederen /specialisten ikke har valgt at få beregnet supplementspension af, videreføres uændret. Ved forhøjelse af grundlønssdelen af årslønnen, bortfalder tillægget. Et eventuelt restbeløb omlægges til ikke-pensionsgivende udligningstillæg, jf. Stk. 15.

Stk. 13. Supplementspensionsgivende tillæg videreføres som supplerende funktions- eller kvalifikationsløn i overensstemmelse med det oprindeligt aftalte. Midlertidige tillæg bortfalder i overensstemmelse med det aftalte.

Stk. 14. Tillæg, som i henhold til aftale ydes for en rådighedsforpligtelse eller som erstatning for over-/merarbejde, videreføres i overensstemmelse med det aftalte.

Udligningstillæg

Stk. 15. Forskellen mellem hidtidig løn og årslønnen opgjort efter Stk. 6. - Stk. 13. tildeles som et ikke-pensionsgivende udligningstillæg, der enten kan være positivt og negativt.

Øvrige bestemmelser

Stk. 16. Hvis anvendelsen af overgangsreglerne for den enkelte leder /specialist fører til en årsløn og/eller pensionsmæssig indplacering, der ikke er rimelig i henhold til Stk. 6. sker fastsættelse af årslønnen og/eller den pensionsmæssige indplacering i det enkelte tilfælde efter aftale mellem Post Danmark og Fagligt Fælles Forbund.

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 f.eks. ske igennem træning i jobbet, rotationsordninger, uddannelse/efteruddannelse/kurser, projektdeltagelse m.v.

Kompetenceudviklingen skal være både strategisk og systematisk. Den skal være strategisk ved, at kompetenceudviklingen har sammenhæng med Post Danmarks mål og opgaver. Den skal være systematisk ved, at arbejdet med kompetenceudvikling er en tilrettelagt og løbende proces. Et led i at være systematisk er at holde tilbagevendende medarbejderudviklingssamtaler.

Som et af indsatsområderne sættes der fokus på almen kvalificering generelt og på de kortuddannedes kompetenceudvikling.

Ved medarbejderudviklingssamtalerne opstilles og følges der op på en individuel udviklingsplan, hvor der er formuleret udviklingsmål for den enkelte medarbejder.

Det anbefales, at der afholdes en medarbejderudviklingssamtale umiddelbart efter en medarbejders tilbagevenden til arbejdspladsen efter længere tids fravær, f.eks. i forbindelse med barsel eller anden orlov. Formålet er at afdække, om der skal iværksættes nødvendig kompetenceudvikling som følge af, at der er sket en udvikling på arbejdspladsen og/eller i stillingen under fraværet.

For at fremme udviklingen i de selvbærende team udarbejdes endvidere udviklingsplaner på teamniveau.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsplanerne gennemføres således, at rammerne og betingelserne for kompetenceudviklingen sikres.

Uddannelses- og kompetenceudvalgets rolle

Uddannelses- og kompetenceudvalget under HSU skal med udgangspunkt i en vurdering af Post Danmarks strategiske mål og behov for strategisk kompetenceudvikling:

- Fastlægge principper og retningslinier for kompetenceudviklingsindsatsen i Post Danmark på baggrund af forretningsenhedernes strategiske planer, herunder i nødvendigt omfang drøfte principper for tværgående medarbejderudvikling i virksomheden
- Følge udviklingen med kompetenceudviklingen i Post Danmark på det principielle plan, bl.a. igennem rapportering fra de enkelte forretningsenheder
- Fremme og støtte anvendelsen af AMU for at styrke kompetenceudvikling for kortuddannede, herunder opnåelse af merit
- Drøfte anvendelse af målrettede erhvervsuddannelser med henblik på opnåelse af merit
- Sætte fokus på kompetenceudvikling i forbindelse med større omstillingsaktiviteter
- Evaluere indsatsen en gang årligt i udvalget.

Industriens kompetenceudviklingsfond

Uddannelses- og kompetenceudvalget administrerer midlerne fra Industriens Kompetenceudviklingsfond i henhold bestemmelserne herom.

Samarbejdsudvalgenes rolle

Behandlingen af den decentrale/enhedsmæssige kompetenceudvikling skal ske i enhedernes samarbejdsudvalg (jfr. SU-aftalen).

Rammerne for den kompetenceudviklingsmæssige indsats fastlægges således:

- Samarbejdsudvalget drøfter en gang årligt principperne for den samlede strategiske og systematiske kompetenceudviklingsindsats i enheden
- Samarbejdsudvalget evaluerer en gang årligt enhedens samlede indsats for kompetenceudviklingen

Tidsmæssige forløb

Tidspunktet for behandlingen i Uddannelses- og kompetenceudvalget og i samarbejdsudvalgene følger styringsprocessen i Post Danmark således, at der er mulighed for at foretage eventuelle budgetmæssige konsekvenser.

Lokalaftale om fleksibilitetstillæg

Post Danmark A/S og Fagligt Fælles Forbund har indgået nærværende lokalaftale for arbejdsledere og specialister m.fl.

Lokalaftalens gyldighedsområde er Post Danmark A/S.

§ 1

Der ydes til alle arbejdsledere og specialister m.fl. et fleksibilitetstillæg, på følgende måde:

Med virkning fra 1. marts 2007 udgør tillægget 1,20 kr. pr. time

Med virkning fra 1. marts 2008 forhøjes tillægget med 1,40 kr. pr. time

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

Det samlede tillæg pr. time udgør således:

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

Fleksibilitetstillægget er et ikke pensionsgivende tillæg.

Udover ovenstående forhøjelser i overenskomstperioden, reguleres tillægget ikke.

§ 2

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

§ 3 Ikrafttrædelse og opsigelse

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

København, den 11. april 2007

For Post Danmark

For Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Palle Juliussen)

(Sign. Jens Bendtsen)

Direktør Palle Juliussen

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

Protokollat om Fritvalgs Lønkonto

**Protokollat
mellem
Post Danmark A/S,
og
Fagligt Fælles Forbund for arbejdsledere og specialister
om
Fritvalgs Lønkonto**

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

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

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

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

Medarbejdere, der pr. 1. maj 2007 har ret til særlige feriedage, skal inden den 1. september 2007 meddele, hvorvidt en eller flere af de særlige feriedage ønskes indbetalt til medarbejderens Fritvalgs Lønkonto med 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. særlig feriedag for ferieåret 1. maj 2007 – 30. april 2008.

Herefter skal medarbejderen inden 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere særlige feriedage i det kommende ferieår mod i stedet at få afsat 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt særlig feriedag.

København, den 11. april 2007

For Post Danmark

(Sign. Palle Juliussen)

Direktør Palle Juliussen

Fagligt Fælles Forbund

(Sign. Jens Bendtsen)

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

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.

Evaluerings af kompetenceudviklingsindsatsen

Samarbejdsudvalget skal regelmæssigt undersøge mulighederne for at integrere grupper, der har vanskeligt ved at få en placering på arbejdsmarkedet, blandt andet ved brug af de social- og arbejdsmarkedspolitiske ordninger. Samarbejdsudvalget skal i nødvendigt omfang fastlægge generelle retningslinjer for udformning af job på særlige vilkår (arbejdsindhold, oplæring, medarbejderudviklingssamtaler, kompetenceudvikling, antal

stillinger der kan besættes på særlige vilkår mv.), hvis det besluttes at etablere sådanne på baggrund af drøftelser i samarbejdsudvalget.

Årlig evaluering af indsatsen i relation til det rummelige arbejdsmarked herunder job på særlige vilkår.

Information skal så vidt muligt gives både mundtligt og skriftligt. Den information, der gives som led i drøftelserne af opgaverne, kan ikke omfatte forhold, hvorved parternes interesser kan lide skade, og oplysninger kan heller ikke kræves om personlige forhold.

Parterne er endvidere enige om, at Post Danmarks retningslinjer for håndtering af personalereduktioner træder i stedet for afsnittet om "Bortfald af arbejdspladser".

2. Samarbejdsudvalgsstruktur

I Post Danmark A/S etableres der samarbejdsudvalg på følgende måde:

Breve Danmark
Hovedsamarbejdsudvalg (HSU) Områdesamarbejdsudvalg (OSU) Lokalsamarbejdsudvalg (LSU)
Logistik DK A/S
Lokalsamarbejdsudvalg (LSU)
Koncernfunktioner (den danske del)
Kontaktudvalg Lokalsamarbejdsudvalg (LSU)

Det er parterne i Post Danmark A/S, som afgør om betingelserne for oprettelse af samarbejdsudvalg i henhold til denne lokalaftale er til stede.

3. Breve Danmark

Hovedsamarbejdsudvalg (HSU)

Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) er fælles for hele Breve Danmark.

HSU kan såfremt det findes formålstjenligt til en konkret opgave vælge at nedsætte reference-/følgegrupper eller ad hoc-udvalg under HSU.

Der er pt. nedsat følgende:

- Uddannelses- og Kompetenceudviklingsudvalget
- Referencegruppen for Organisation & Styring, (har følgegruppe vedr. SBT)
- Underudvalget vedrørende Centerstruktur
- Følgegruppen vedrørende Post Danmarks sociale ansvar

Områdesamarbejdsudvalg (OSU)

I Breve Danmark etableres Områdesamarbejdsudvalg i den decentrale organisation i de enkelte forretningsenheder.

Områdesamarbejdsudvalg kan afhængig af forholdene erstatte lokalsamarbejdsudvalg.

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 Breve Danmark:

Brevproduktion og Transport (PRT)

- Områdesamarbejdsudvalg i hvert brevcenter (udvalgene benævnes CSU/centersamarbejdsudvalg)
- CSU/centersamarbejdsudvalg i hvert pakkecenter, inkl. HUB's CSU/centersamarbejdsudvalg i Internationalt postcenter (INC)
- Områdesamarbejdsudvalg i Transport
- Lokalsamarbejdsudvalg i Engineering

Distribution (DIS)

- Områdesamarbejdsudvalg på postområdeniveau
- Lokalsamarbejdsudvalg på postkontorniveau
- Lokalsamarbejdsudvalg i Facility Management

Erhvervskunder (EK)

- 1 områdesamarbejdsudvalg omfattende såvel EK centralt som 2 salgsområder og Storkundesalg

Privatkunder (PK)

- 1 områdesamarbejdsudvalg pr. Privatkundeområde
- 1 samarbejdsudvalg i Frimærker
- 1 samarbejdsudvalg i Servicecenter Kunde

Den centrale del af organisationen i Breve Danmark

- 1 områdesamarbejdsudvalg

4. Logistik DK A/S

I Logistik DK A/S etableres et lokalsamarbejdsudvalg (LSU) omfattende salg og administration.

5. Koncernfunktioner (den danske del)

I koncernfunktionernes danske del etableres et kontaktudvalg for den fysiske danske del omfattende medarbejdere ansat i Danmark.

Der oprettes lokalsamarbejdsudvalg (LSU) i

- Servicecenter Regnskab
- Servicecenter Personale
- Business Information Service

6. Samarbejdsudvalgenes sammensætning

Antallet af pladser i samarbejdsudvalget fastsættes ved aftale mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede personaleorganisationers repræsentanter.

HSU i Breve Danmark og LSU i Logistik 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

7. 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.

8. 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.

København, 23. juni 2010

For Post Danmark A/S

Palle Juliussen

Direktør Palle Juliussen

For Fagligt Fælles Forbund

Lars Chemnitz

Forhandlingssekretær Lars Chemnitz

For HK/Post & Kommunikation

Isa Rogild

Afdelingsformand Isa Rogild

Forhandlingsprotokollat - frivilligt udlånte tjenestemænd

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

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

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

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

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

1. Protokollater m.v.

Der er som led i forhandlingerne enighed om, at følgende protokollater og aftaler fortsat er gældende:

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

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

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

Dette protokollat ændrer ikke ved lovgivning vedrørende tjenestemænd, herunder:

- Tjenestemandsloven
- Tjenestemand retten (TL Kap. 12)
- Tjenestemandspensionsloven
- Lov om offentlighed i forvaltningen
- Partshøringsloven

2. Overenskomster og lokalaftaler hhv. særaftaler

Med virkning fra den 1. januar 2010 er frivilligt udlånte tjenestemænd, medmindre ufravigelige bestemmelser i tjenestemandsgivningen hhv. tjenestemandspensionslovgivningen foreskriver andet, omfattet af

Fagligt Fælles Forbund (3F)

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

HK/Post & Kommunikation

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

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

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

3. Overenskomstforhandlingerne

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

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

4. Virksomhedsoverdragelse

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

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

5. Forbehold

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

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

6. Ikrafttræden

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

København, 11. december 2009

For Post Danmark A/S

For HK/Post & Kommunikation

Sign. Palle Juliussen

Direktør Palle Juliussen

Sign. Isa Rogild

Afdelingsformand Isa Rogild

For Fagligt Fælles Forbund

Sign. Jens Bendtsen

Forhandlingssekretær Jens Bendtsen

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

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

Emne	Kommentar	3F Særlige vilkår	3F Arbejdsledere og specialister mfl.	HK/Post & Kommu- nikation Særlige vilkår	HK/Post & Kommu- nikation Chefer og ledere
Ansættelsesbeviser		Lokalaftale 13 og 20	§ 2, stk. 6 Bilag 3	Lokalaftale 14 og 26	Bilag 2
EU-direktiv om ansættelsesbeviser		Bilag 4		Bilag 13	
Tjenestefrihed til nærmere afgrænsede formål	Statslig bestemmelse om statsansattes udsendelse for Danmark til andre stater/ statsinstitutioner.	lokalaftale 8, § 12, stk. 12.3 - 5	§ 14, stk.8, bilag 12	Lokalaftale 11, § 12, pkt. 12.3. og 12.3.1.	Bilag 10
Jobbørsens virke	Omfattet i henhold Protokollat af 2. december 2004 (bilag 8), men enighed om, at omplacement, 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
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 protokollat nr. 2	§ 29	Bilag 35 Bilag til protokollat nr. 2	§ 28

Emne	Kommentar	3F Særlige vilkår	3F Arbejdsledere og specialister mfl.	HK/Post & Kommu- nikation Særlige vilkår	HK/Post & Kommu- nikation Chefer og ledere
Opsigelsesvarsler		§ 38, lokalaf tale 14	§ 15, stk. 1-9	§ 15, lokalaf tale 17 og 18	§ 15
Opsigelsesprocedure		§ 38, Lokalaf tale 25	§ 16, stk. 1, 10 og 11	§ 14, Lokalaf tale 15 og 16 samt lokalaf ta- le18, § 1, stk. 2 og 3	§ 16
Uoverensstemmelser af fag- lig karakter	Fortolkning af IO og IFO med tilhørende lokal – og særaftaler, samt uoverensstemmelser i rela- tion hertil, følger Post Danmarks bestemmelser. Uoverensstemmelser der vedrør- er emner i dette bilag følger statens bestemmelser.	§ 50, lokalaf tale 18	§ 24	§ 24, Lokalaf tale 20 og 26	§ 24
Stillingsbetegnelser			Bilag 1	Bilag 27, Lokalaf tale 26	Bilag 1
Protokollat om afskedigelse af medarbejdere				Bilag 7	
Protokollat om fagretlig hhv. civilretlig behandling				Bilag 8	
Bilag til lønbestemmelser for særlige vilkår				Bilag 24 Bilag til lokalaf tale 3	
Alle 2001 aftaler		Bilag 33	Bilag 4 Bilag 23	Bilag 35	Bilag 19 Bilag 20

Stikordsregister

1

11/12 tjenestefrihed..... 146
14-06 frihed..... 85;88;90;94

A

adoptionsorlov..... 8;109;112
afskedigelse af tillidsrepræsentant 23;40
Afskedigelsesnævnet..... 23
Aftrapning i job/charge 130
Aftrapning i tid..... 130
Anciennitet..... 8;58
annoncering..... 6
ansøgte forflytninger..... 32
Anvisning..... 38
Arbejdsfrit ophold..... 80
arbejdsmangel 22;39;40;43;64;153
Arbejdsmarkedets tillægspension..... 25
arbejdstid
16;36;37;38;53;77;78;79;80;82;83;84;86;88;89;90
;91;92;93;94;124;125;127
Arbejdstilrettelæggelse..... 77

B

Barnets hospitalsindlæggelse 114
barns 1. sygedag..... 18
Barns første sygedag 18
barsel 17;19;109;116;122;124;163
barselorlov 109;112
basisløn10;15;26;27;43;59;68;69;83;134;138;160;161
Befalingsmænd 21
Beskæftigelses- og jubilæumsanciennitet..... 9;58
bestyrelsesmedlemmer 145
blandede kurser 118;119
borgerligt ombud..... 20;126;127
bortvisning 23;24
Børnepasningsorlov 8;9;20;22;26;29;115

D

deltidsbeskæftigelse 7;8;10
dækningsområde 5;93;101

E

efter- og videreuddannelse 8
Efterindtægt 30;62;107
efterlevende ægtefælle 30

ekstraordinær pensionsalder..... 134;135
ekstratjeneste..... 16;82
engangsvederlag..... 11;12;14;68;69;72;73

F

faglig voldgift..... 165
fastholdelsesfridage..... 131;132;133
ferie
9;16;17;20;49;53;82;91;101;102;103;125;135;146
fleksibilitetstillæg..... 13;165
force majeure 20
Forhøjet lønanciennitet 8
Forsikringsforhold..... 44
forældreorlov..... 112;116
Fravær mod lønfradrag..... 15
fridage9;16;58;78;79;82;83;85;86;87;88;89;90;136
Fridagenes længde 86
Frigørelsesattester 7
frihed
9;15;18;19;20;21;35;38;80;82;83;85;86;87;88;89;
90;101;106;107;121;122;124;125;126;127;152
Frihed til pasning af alvorligt syge børn 124
Frihed til pasning af nærtstående 125
frihed uden løn 19
Frivillige fratrædelsesordninger 133
funktionsløn 11;30;73;160
fædreorlov 112
Førtidspensionerede 25

G

genindtræden i tjenesten..... 19;146
gensidig prøvetid..... 6;21;22;54
Godtgørelse for delt tjeneste 106
gravitetsorlov 110;111
Gruppeliv 31;62

H

helbreds kontrol 91
helbreds vurdering 149
helligdagsfrihed..... 87;88
hviletid og fridøgn..... 78;95

I

indgreb i på forhånd fastlagte fridage..... 106
Indgåelse af lokalaftale 68
Indgåelse og opsigelse af aftaler 128
Industriens kompetenceudviklingsfond..... 164

J

Jubilæumsdag 9;58
jubilæumsgratiale 9;58;65

K

kompetenceudvikling 38;163;164;167
konkurrerende postvirksomhed 6
KP-pension 31
kursusdeltagelse 80;82
kvalifikationsløn 134;160;161

L

lokale forhandlinger 32
løn
 7;8;9;10;15;16;17;18;19;20;21;26;28;29;30;36;37;
 38;43;50;53;55;58;59;61;65;67;68;73;75;81;85;94
 ;101;102;103;107;109;110;111;112;113;114;115;
 116;118;119;121;122;124;125;126;128;130;131;1
 32;134;135;137;144;145;146;152;154;156;160;16
 1;166;172;173
løn under sygdom 17;103;109;116;135
løn, særlig feriegødtgørelse 102
lønanciennitet 8;118
lønbestemmelser 176
løngaranti 59;75
Lønopfølgning/statistik 74

M

medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer 40
merarbejde 36;80;83;84;94;161
mistede fridage 79;88;89;90
mægglingsmøde 165
månedsløn 6;9;16;20;54;58;133

N

natpenge 8;17;32;81;94;105;106;172
Normopgørelse 78
nyt ansættelsesbrev 55;56

O

Omflytningsnævnet 55;131;136;147;149
Omlægning af ferie 101
omsorgsdage ... 8;18;19;83;85;86;90;109;110;111;152
Opsigelse af tillæg 14
Opsigelse på grund af sygdom 22
Opsigelsesprocedure 23;61;176
Optjening af fast påregnelige tillæg 106

Optjening af ferie 101
organisationsarbejde 144;145;152
organisationsmøde 165
overarbejde
 .. 9;16;51;59;77;79;83;85;86;88;89;90;91;102;106
overarbejdsbetaling 82;83;89
Overførsel af ferie 101

P

pauser 79;94
pension 7;24;26;65;124;145;154;155;158
pensionsalder 29;122;125;126;135;145;152
prøvetid 148

R

rationalisering 51
rejsetid 80;82;105
resultatløn 15
rådighedsløn 22;41;62;103;153;154;158;175
rådighedstjeneste 79;84;105;106

S

Samarbejdsudvalget 164;167
Samarbejdsudvalgsstruktur 168
seniorordninger 25;28;62;130;131
socialt kapitel 18;24;128
Stillingsprofiler 67
supplementspension 26;29;139;141;161;166
sygdom
 .. 9;17;18;20;28;31;42;49;62;111;115;124;133;149;
 150;152;153;157
Sygdom i forbindelse med ferie 103
Sygemelding 17
særlig anledning 20
Særlig orlov til faderen/adoptanterne 113
særlige feriedage 78;88;103;104;107;166
særlige ydelser 16;17;32;65;107;111

T

tavshedspligt 56
Tildeling af nye tillæg 14
tillidsrepræsentant
 6;33;34;35;36;37;38;39;40;43;56;68;74;82;145
tillæg til ansættelsesbrev 55
timeløn 50;82
tjenestefri 106
tjenestemandspension
 26;27;28;29;30;61;62;71;138;139;141;142;153;15
 7;158;161
Tjenestetilrettelæggelse 78
tvingende årsager 38;39

U

Udgiftsdækkende ydelser	31;62
udmøntning af løn	73;157
urimelige afskedigelser	23

V

valg af tillidsrepræsentant	34;35
valgbarhed	35

valggrundlag	37
Værnepligt	21;152
væsentlig ændring	24

Å

årligt vederlag	37
-----------------------	----