

Spørgsmål og svar på de aftaler

Ændring af ansættelsesvilkår for ansatte under overenskomster med 3F

Dette papir indeholder nogle af de spørgsmål, der er kommet til det nye aftalesæt fra den 16. december 2016 vedrørende pauser, restitutionstid, fastholdelsesdage m.v. Spørgsmålene er ikke en entydig afklaring af forhold vedrørende aftalekomplekset, men er aftaleparternes svar på nogle af de typiske spørgsmål, der er opstået i umiddelbar forlængelse af aftaleindgåelse.

SPØRGSMÅL	SVAR																																																								
Indførelse af egenbetalt spisepause																																																									
Der er mellem parterne enighed om, at den betalte spisepause på 20 - 29 minutter bortfalder fra den 1. april 2016 for postarbejdere og medarbejdere på særlig vilkår. For arbejdsledere og specialister i forbindelse med overenskomstfornyelsen 1. marts 2017. Den betalte spisepause erstattes af en egenbetalt spisepause på maksimalt 30 minutter.																																																									
Medarbejdere, der på tidspunktet for bortfald af spisepausen er ansat, omfattes af bortfaldet, tildeles et ikke pensionsgivende engangsvederlag på 10.000 kr (dog pensionsgivende for postarbejde), eller 7 fridage.																																																									
Definitioner på tjeneste, arbejdstid, spisepause og restitutionstid	1. Arbejdstid er den tid, som den ansatte får løn for 2. Tjeneste er arbejdstiden og den egenbetalte spisepause 3. Restitutionstid er på 20 minutter og vil altid indgå som del af arbejdstiden																																																								
Skal spisepausen indgå i arbejdstiden?	Nej, spisepausen er ikke del af arbejdstiden, men skal <u>indgå</u> som del af den samlede tjeneste på dagen i tjenestelisten. Det betyder, at der skal planlægges med spisepausen og placeringen skal anvises af ledelsen med hensyntagen til medarbejdernes ønsker. Spisepausen må ikke lægges i begyndelse eller slutningen af tjenesten.																																																								
Eksempel på planlægning med spisepause:	Arbejdstiden er på 8 timer og 15 minutter. Til arbejdstiden lægges 30 minutters spisepause. Mødetid 6.30 Spisepause 10.30 - 11.00 Tjenesten genoptages 11.00 Sluttid 15.15 Samlet tjeneste på dagen er planlagt med 8 timer 45 minutter																																																								
Hvor lang skal spisepausen være for medarbejdere under D96-aftalen	Pausen kan være op til 30 minutter. I praksis kan pauselængden afvige til dagligt, da medarbejderen selv disponerer over tiden. Det vigtigste er, at den daglige spisepause bruges aktivt som restitution og scannes ind som pause. Alle aftaler om spisepausens længde indsendes til central godkendelse.																																																								
Hvor lang skal spisepausen være i tjenester, der afvikles i henhold til lokalaftale 2 (arbejdstids, fridage og overarbejde)?	Spisepausen bevarer den længde, der på nuværende tidspunkt anvendes på arbejdspladserne, hvilket normalt vil være 25 minutter.																																																								
Kan spisepausen deles op på dagen?	Normalt skal spisepausen planlægges samlet, således at det giver en samlet værdi som spise- og restitutionsperiode. Lokal praksis kan dog godt afvige fra dette, forudsat at det ikke påvirker arbejdstiden negativt.																																																								
Hvordan påvirker pauselængde normen?	Pausen indgår ikke i arbejdstiden og medregnes ikke i arbejdstidsopgørelsen (normen), men indgår som del af den planlagte tjeneste i den rullende 4-ugers periode. Det reelle tidsforbrug til spisepausen på dagen vil påvirke sluttidspunkt på den faktisk udførte tjeneste. <table><tr><th colspan="4">Eksempel 1</th><th colspan="4">Eksempel 2</th></tr><tr><td>Tjeneste</td><td>07.00 - 15.30</td><td></td><td></td><td>Tjeneste</td><td>07.00 - 15.30</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Planlagt arbejdstid</td><td></td><td>8 timer</td><td></td><td>Planlagt arbejdstid</td><td></td><td>8 timer</td><td></td></tr><tr><td>Arbejde</td><td>07.00 - 11.00</td><td>4 timer</td><td></td><td>Arbejde</td><td>07.00 - 11.00</td><td>4 timer</td><td></td></tr><tr><td>Spisepause</td><td>11.00 - 11.20</td><td>20 min</td><td></td><td>Spisepause</td><td>11.00 - 11.35</td><td>35 min</td><td></td></tr><tr><td>Arbejde</td><td>11.20 - 15.34</td><td>4 t 14 min</td><td></td><td>Arbejde</td><td>11.35 - 15.35</td><td>4 timer</td><td></td></tr><tr><td>I alt arbejdstid</td><td></td><td>8 t 14 min</td><td></td><td>I alt arbejdstid</td><td></td><td>8 t 00 min</td><td></td></tr></table>	Eksempel 1				Eksempel 2				Tjeneste	07.00 - 15.30			Tjeneste	07.00 - 15.30			Planlagt arbejdstid		8 timer		Planlagt arbejdstid		8 timer		Arbejde	07.00 - 11.00	4 timer		Arbejde	07.00 - 11.00	4 timer		Spisepause	11.00 - 11.20	20 min		Spisepause	11.00 - 11.35	35 min		Arbejde	11.20 - 15.34	4 t 14 min		Arbejde	11.35 - 15.35	4 timer		I alt arbejdstid		8 t 14 min		I alt arbejdstid		8 t 00 min	
Eksempel 1				Eksempel 2																																																					
Tjeneste	07.00 - 15.30			Tjeneste	07.00 - 15.30																																																				
Planlagt arbejdstid		8 timer		Planlagt arbejdstid		8 timer																																																			
Arbejde	07.00 - 11.00	4 timer		Arbejde	07.00 - 11.00	4 timer																																																			
Spisepause	11.00 - 11.20	20 min		Spisepause	11.00 - 11.35	35 min																																																			
Arbejde	11.20 - 15.34	4 t 14 min		Arbejde	11.35 - 15.35	4 timer																																																			
I alt arbejdstid		8 t 14 min		I alt arbejdstid		8 t 00 min																																																			
Gælder reglerne for sikret sluttid og minutoverarbejde stadig, selvom der er sket ændringer i arbejdstiden?	Arbejdstidsreglerne gælder uændret. Den eneste forskel er, at da spisepausen ikke medregnes i arbejdstiden, så kan reel afslutning af arbejdsdagen godt variere lidt i forhold til planlagt - og dermed også betyde noget for tidspunktet for fyraftensgarantien. Tjenesten sættes op med 30 minutters spisepause - holder der for eksempel 40 minutters egenbetalt pause, så skubber sikret sluttid sig med 10 minutter.																																																								

Spørgsmål og svar på de aftaler

Ændring af ansættelsesvilkår for ansatte under overenskomster med 3F

Skal der scannes spisepause?	Ja, der skal scannes i tjenester, hvor scanning indgår. På arbejdspladser hvor der ikke scannes, fastlægges pausen ved tjenesteliste.
Skal man stå til rådighed i spisepausen?	Nej, pausen er medarbejderens egen. Det betyder, at spisepausen er medarbejderens egen tid, og lederen kan ikke disponere over eller forvente kontakt til medarbejderen i den periode.
Hvad skal man gøre med posten, hvis man er omdeler?	Det er lederens opgave at sikre, at forsendelser kan opbevares betryggende, mens den er uden opsyn.
Må en chauffør forlade bilen med post og værdi.	PN Danmark definerer, hvornår en transport har en karakter, hvor medarbejderen ikke må forlade bilen eller hvor bilen skal placeres på et anvist sted. I alle andre tilfælde kan køretøjet forlades i spisepausen.
Hvad med spisepause for chauffører? Vil spisepausen kunne ligge i hviletidsperioden og den fastsatte længde betragtes som afviklet ved udførelse af den daglige tjeneste.	Korrekt. Hviletiden er indbygget i køre/hviletidsbestemmelserne. Fra 1. april 2016 betaler chaufføren for den fastlagte pausetid under hviletidsperioden. Pausen fastlægges fast til 25 minutter. Afviklingen følger de ovenstående principper.
Hvis man i kørselsafdelinger har tjenester på 10 timer i dag, og skal indarbejde en egenbetalt spisepause i hvileperioden, kan tjenesten så forlænges med pausen længde - dvs. at tjeneste er på 10 timer + spisepausen?	Arbejdstiden er fortsat 10 timer, og tjenesten kan udvides med den egenbetalte spisepause til en samlet tjenestetid på 10 timer og 25 minutter. Dette kræver lokal enighed om den samlede arbejdstidslængde ud over de 9 timer jævnfør lokalaftale 2.
Hvad gælder for medarbejdere i Transport, der kører ud af landet?	Spisepausen kan indgå i enhver hviletidsperiode - betaler medarbejderen i forvejen selv for hvilet på minimum spisepausens længde, så indgår pausen i denne periode.
Tæller spisepausen med i de gennemsnitlige 9 1/4 times arbejdstid?	Nej, spisepausen indgår ikke i arbejdstiden og er derfor ikke en del af tiden. Der planlægges med + 30 minutters spisepause i alle tjenester på minimum 6 timer.
Hvordan placeres spisepausen for medarbejdere, der er omfattet af køre/hviletidsbestemmelserne?	Spisepausen lægges naturligt i den hviletid, der er et lovmæssigt krav. Placeringen i hviletidsperioden ændre ikke ved, at medarbejderen selv skal betale for afholdelse af pausen.
Skal der anvises spisested?	Ja, ledelsen skal anvise et passende spisested og i øvrigt leve op til bestemmelserne i: Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 290 af den 5. maj 1993, samt AT-meddelelse: velfærdsforanstaltninger ved skiftende arbejdssteder og bekendtgørelse om skiftende arbejdssteders indretning.
Hvordan skal den enkelte medarbejder forholde sig, hvis vedkommende ønsker fridagene?	Der er udsendt brev direkte fra HR til den enkelte medarbejder. Brevet indeholder information om, at medarbejderen kan vælge at få udbetalt penge eller få de 7 fridage. Dette vil ske med lønudbetalingen ultimo marts 2016. Medarbejdere der ikke angiver at der ønskes fridage ved at svare på det udsendte brev, vil automatisk få udbetalt kompensationen.
Timelønnede postarbejdere (tilkaldevikarer, lørdagsaflødere, timelønnede) Er de omfattet af aftalen om kompensation i form af penge eller fridage?	Det er aftalt med 3F, at der gives en økonomisk kompensation til alle lørdagsaflødere på 2.000 kr. uafhængig af beskæftigelsesgrad. Kompensationen gives til lørdagsaflødere der har en løbende aktiv tjeneste hen over 1. april - opgjort over 2 lønperioder. Øvrige timelønnede medarbejdere og tilkaldevikarer får ikke kompensation for ændringerne.
Vi er i D96 - låst periode og der er planlagt med en tjeneste på 9 ti 45 min inkl. restitution og egenbetalt spisepause. - Hvad skal kvoten/frihedsregnskabet nedskrives med, hvis der i stedet afvikles frihed, gennemføres afspadsering eller afvikles anden kvote/ i frihedsregnskab? - Hvad skal en sygedag registreres med - igen hvis der er planlagt med 9 ti 45 min ?	Spisepausen indgår ikke i arbejdstiden. Derfor vil svaret være, at: 1. Sygedage registreres med den planlagte arbejdstid inkl. restitutionstillæg (uden spisepause) 2. Afvikling af frihed sker med planlagt arbejdstid inkl. restitutionstillæg (uden spisepause)
Hvis der er planlagt en tjeneste, hvor forholdene gør at spisepausen skal placeres i et bestemt tidsrum - kan pausen så skubbes på dagen, hvis der opstår uforudsete forhold?	Ja, både i centrene, transportafdelinger og andre steder, hvor pausen aht. produktionen er nødt til at planlægges i et bestemt tidsrum, er der mulighed for at udskyde eller fremskynde pauseafviklingen. Der skal være en driftsmæssigt nødvendigt behov. Spisepausen kan normalt højst udskydes med op til 30 minutter på dagen.

Spørgsmål og svar på de aftaler

Ændring af ansættelsesvilkår for ansatte under overenskomster med 3F

Hvis man vælger de 7 fridage skal de bruges i 2016 eller må man gemme dem?	De 7 fridage kan gemmes, men parterne anbefales at de planlægges til afvikling. Der er ikke sat tid på, hvornår de skal afvikles. Afviklingen forventes at planlægges i samspil mellem medarbejdere og leder, og kan som udgangspunkt ikke holdes på fredage i distributionen, ligesom de ikke kan lægges på 0-dage. De 7 dage registreret separat i SAP. Dagene behandles som fridage i forhold til beregning af norm og arbejdstidsopgørelse. Tildelte dage kan ikke udbetales.
Medarbejdere der fratræder i løbet af 2016 med Frivillig Fratrædelse, vil de også skulle have kompensation for bortfald af betalt pause (10.000 kr. eller 7 fridage) ?	Ja, hvis de er ansat pr. 1. april 2016, så er de omfattet af aftalen.
Sker der graduering af kompensationen afhængig af, om der er tale om en midlertidigt ansat, eller en medarbejder der selv har sagt op?	Alle månedslønnede der er ansat 1. april får kompensationen eller fridagene. Lørdagsafløsere modtager et engangsbeløb på 2.000 kr., hvis de er på arbejde i mindst én af de to følgende lønperioder: 22-2 til 6-3-2016 og 7-3 til 20-3-2016. Øvrige ansatte får ikke kompensation for bortfald af spisepausen.
Medarbejdere på seniorordninger, hvordan omfattes de af kompensationen af bortfaldet?	Medarbejdere på seniorordninger får kompensation i henhold til deres oprindelige beskæftigelsesgrad. Det gælder også medarbejdere på midlertidige seniorordning.
Hvad med fleksjobbere - hvor stor kompensation får de i beløb eller fridage?	Både medarbejdere på den gamle fleksjobordning og den nye får efter samme model: Gennemsnitligt antal ugentlige arbejdsdage/5*7 . Der rundes op eller ned til hele dage i henhold til gængse afrundingsregler. Eksempel: En fleksjobber arbejder 3 dage i gennemsnit om ugen: $3/5 \cdot 7 = 4,2$. Vedkommende får 4 dage. Ønsker en fleksjobber udbetaling, så vil beløbet blive fastlagt på den aftalte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid således: $\text{antal arbejdstimer} / 37 \cdot 10.000 \text{ kr.}$ Ved tvivl om udbetalingens størrelse, involveres HR PN Danmark for afklaring.

Spørgsmål og svar på de aftaler

Ændring af ansættelsesvilkår for ansatte under overenskomster med 3F

SPØRGSMÅL	SVAR
Restitutionsstillæg på 20 minutter som del af arbejdstiden ved gennemsnitligt 9 1/4 time i 4 dages uger. Gældende fra 1. april 2016, når der er indgået aftaler omkring arbejdstiden lokalt.	
For medarbejdere, der enten via lokale lokalaftaler i henhold til lokalaftale 2 eller frivillige ordninger i henhold til Lokalaftale 2.6, arbejder i 4-dages uger med 9 timer og 15 daglig tjeneste i gennemsnit (eksklusiv spisepause), indføres der et særligt restitutionsstillæg på 20 minutter dagligt. Restitutionsstillægget medregnes i den samlede arbejdstid (eksklusiv spisepause). Gives alene, hvis 4-dages ugen indføres på grund af den beskrevne nye produktionstilrettelæggelse.	
Hvem bestemmer arbejdstidens længde?	D96 og de generelle arbejdstidsregler i bilag 2 gælder stadig. Arbejdstidens længde skal derfor aftales med tillidsrepræsentanten eller ved aftale dækkende for eksempel et helt postområde.
Hvor skal de 20 minutter ligge?	Modsat spisepausen, så er restitutionstiden et udtryk for, at medarbejderen på de lange dage har mulighed for at tage hvil undervejs som led i den planlagte arbejdstid. I praksis kan medarbejderen vælge at scanne pause flere gange undervejs - eller samle det til en samlet pause på 20 minutter. Placeringen på tjenester bestemmes af medarbejderen, så længe det ikke påvirker eventuelle servicemål (f.eks. timeslot-leveringer). Indgår der arbejdsfrit ophold i tjenesten, så kan restitutionsstillægget placeres på dette tidspunkt.
Gives de 20 minutter kun på tjenester, hvor der er 9 1/4 times tjenester?	Nej, gives på alle tjenester i 4-dages uger med 9 timer og 15 minutters daglig tjeneste i gennemsnit.
Eksempel på tjeneste med restitutionsstillæg	Arbejdstiden planlagt til 9 1/4 time: Arbejdstid (uden restitutionsstillæg): 8 timer 55 minutter Restitutionsstillæg: 20 minutter Spisepause 30 minutter I alt tjeneste 9 t 45 minutter I alt 50 minutters pause og restitution
Gælder restitutionsstillæg også arbejdsledere og specialister under AI/Spec. overenskomsten	Nej, det er ikke forudsat at restitutionsstillægget kan gives til denne gruppe.
Hvad gælder for deltidsmedarbejdere, der p.t. arbejder 4 dage om ugen (og er på ca. 30 timer om ugen), hvis de fremover arbejder 9 t 15 min på færre arbejdsdage?	Restitutionsstillæg gives alene på 4-dages arbejdsuge med min. 37 timers tjeneste. Det er ugens længde koncentreret på de 4 dage, som er styrende. Deltidsansatte er derfor ikke omfattet, medmindre deres arbejdstid på én uge er planlagt til 37 timer. Medarbejdere omfattet af seniorordning vil have restitutionsstillæg i arbejdstiden, såfremt den daglige arbejdstid er på 9 timer 15 minutter på minimum 3 af ugens arbejdsdage.
Gælder de 20 minutter også for aftaler, der er indgået inden aftalerne er indgået, og hvor det ikke skyldes ændringer afledt af A og B/C-breve?	Nej, aftalen om restitutionsstillæg gælder alene på 4-dages uger, der indgøres på grund af den nye produktionstilrettelæggelse afledt af ændringer i A og B/C breve pr. 1. januar 2016.
Gælder de 20 minutter også for chauffører, der har tjenester på op til 10 timer, og hvis ja - kan tiden helt eller delvis placeres i hviletidsperioden?	Restitutionstiden gælder, når tjenesten er tilrettelagt på baggrund af den nye produktionstilrettelæggelse. Har chauffører haft 10 timers tjenester før disse ændringer og/eller skyldes de andre forhold, så er de som øvrige medarbejdere ikke omfattet af restitutionsstillægget.

Spørgsmål og svar på de aftaler

Ændring af ansættelsesvilkår for ansatte under overenskomster med 3F

SPØRGSMÅL	SVAR																																																																														
Ændring i aftale om fastholdelsesfridage. Gælder fra 1. januar 2016																																																																															
Antallet af fastholdelsesfridagedage og alderen for tildeling er ændret gældende fra den 1. januar 2016.																																																																															
I den nye aftale hvor fastholdelsesdage for eksempelvis en på 65 år nedsættes til 15 dage. Hvordan gradueres den nye fordeling af fastholdelsesfridage?	<table><tr><th>Fødselsdagsmåned</th><th>Fylder 57 – 59 år</th><th>Fylder 60 år</th><th>I alt 60-årige (max 10 dage)</th><th>Fylder 62 år</th><th>I alt 62-årige (max 15 dage)</th></tr><tr><td>Januar</td><td>5</td><td>5 + 10</td><td>10</td><td>10+15</td><td>15</td></tr><tr><td>Februar</td><td>5</td><td>5 + 9</td><td>10</td><td>10+14</td><td>15</td></tr><tr><td>Marts</td><td>5</td><td>5 + 8</td><td>10</td><td>10+13</td><td>15</td></tr><tr><td>April</td><td>5</td><td>5 + 8</td><td>10</td><td>10+ 11</td><td>15</td></tr><tr><td>Maj</td><td>5</td><td>5 + 7</td><td>10</td><td>10+10</td><td>15</td></tr><tr><td>Juni</td><td>5</td><td>5 + 6</td><td>10</td><td>10+ 9</td><td>15</td></tr><tr><td>Juli</td><td>5</td><td>5 + 5</td><td>10</td><td>10+ 8</td><td>15</td></tr><tr><td>August</td><td>5</td><td>5 + 4</td><td>9</td><td>10+ 6</td><td>15</td></tr><tr><td>September</td><td>5</td><td>5 + 3</td><td>8</td><td>10+5</td><td>15</td></tr><tr><td>Oktober</td><td>5</td><td>5 + 3</td><td>8</td><td>10+ 4</td><td>14</td></tr><tr><td>November</td><td>5</td><td>5 + 2</td><td>7</td><td>10+ 3</td><td>13</td></tr><tr><td>December</td><td>5</td><td>5 + 1</td><td>6</td><td>10+ 1</td><td>11</td></tr></table>	Fødselsdagsmåned	Fylder 57 – 59 år	Fylder 60 år	I alt 60-årige (max 10 dage)	Fylder 62 år	I alt 62-årige (max 15 dage)	Januar	5	5 + 10	10	10+15	15	Februar	5	5 + 9	10	10+14	15	Marts	5	5 + 8	10	10+13	15	April	5	5 + 8	10	10+ 11	15	Maj	5	5 + 7	10	10+10	15	Juni	5	5 + 6	10	10+ 9	15	Juli	5	5 + 5	10	10+ 8	15	August	5	5 + 4	9	10+ 6	15	September	5	5 + 3	8	10+5	15	Oktober	5	5 + 3	8	10+ 4	14	November	5	5 + 2	7	10+ 3	13	December	5	5 + 1	6	10+ 1	11
Fødselsdagsmåned	Fylder 57 – 59 år	Fylder 60 år	I alt 60-årige (max 10 dage)	Fylder 62 år	I alt 62-årige (max 15 dage)																																																																										
Januar	5	5 + 10	10	10+15	15																																																																										
Februar	5	5 + 9	10	10+14	15																																																																										
Marts	5	5 + 8	10	10+13	15																																																																										
April	5	5 + 8	10	10+ 11	15																																																																										
Maj	5	5 + 7	10	10+10	15																																																																										
Juni	5	5 + 6	10	10+ 9	15																																																																										
Juli	5	5 + 5	10	10+ 8	15																																																																										
August	5	5 + 4	9	10+ 6	15																																																																										
September	5	5 + 3	8	10+5	15																																																																										
Oktober	5	5 + 3	8	10+ 4	14																																																																										
November	5	5 + 2	7	10+ 3	13																																																																										
December	5	5 + 1	6	10+ 1	11																																																																										
Hvorfor står der i SAP 20 dage, når aftalen nu hedder maksimalt 15 dage?	SAP skal ændres, men da aftalerne blev indgået umiddelbart inden jul 2015, har det ikke været muligt teknisk at nå at gennemføre de aftalte ændringer. Det vil ske i løbet af kort tid.																																																																														
Hvor mange dage må der afvikles ved fratræden efter 1. januar 2016?	Afvikling, når medarbejdere søger afsked i hhv. 1. og 2. halvår. 1. halvår: Medarbejdere fra 57 - 61 år: kan maksimalt afvikle op til 5 fastholdelsesdage Medarbejdere på 62 år - : kan maksimalt afvikle 8 fastholdelsesfridage. 2. halvår: Medarbejdere fra 57 - 59 år: maksimalt 5 dage Medarbejdere på 60 - 61 år: maksimalt 10 dage Medarbejdere på 62 år - : maksimalt 15 dage																																																																														
Gælder ændringen vedrørende fastholdelsesfridage også DL/specialister fra 2016?	Nej, fastholdelsesfridage ændres først i 2017, da det er del af den samlede aftale om ændring af overenskomsten for medarbejdergruppen.																																																																														
Hvis en medarbejder inden aftaleindgåelsen havde fået tilsagn om afvikling af 20 dage i 2016 i forbindelse med en fratræden, skal vedkommende så have 20 dage?	Nej - der kan godt have være en plan i forhold til forventede forudsætninger, men aftalen om antal dage har virkning fra 1. januar 2016 og afvikling af dage skal følge den nye fordeling.																																																																														
Med planlægning i 4-dages uge, hvordan skal fastholdelsesfridage så falde?	Fastholdelsesfridagene skal have restitutionsformål, så disse dage kan ikke placeres på arbejdsdage på 0-timer.																																																																														

Spørgsmål og svar på de aftaler

Ændring af ansættelsesvilkår for ansatte under overenskomster med 3F

SPØRGSMÅL	SVAR
Fratrædelsesbonus ved større overtalssituationer	
Fratrædelsesbonussen er element i delaftalen der omhandler vilkår ved overtalighed, samt sikring af arbejdsopgaver og arbejdspladser i Post Danmark A/S Aftalen gælder for ansatte på overenskomst for postarbejdere, og overenskomstansatte specialister og arbejdsledere Elementer: Model 1: bonus på 10.000 kr. til medarbejdere, der selv siger op i forbindelse med større overtalssituationer Model 2: bonus på 20.000 kr. til medarbejderen, der er anmeldt som overtalig og som vælger at opsiges ansættelsesforholdet Model 3: bonus på 30.000 kr. til medarbejdere, der er opsagt med et opsigelsesvarsel på min. 3 måneder, og som passer arbejdet tilfredsstillende	
Gælder aftalen om bonus også for medarbejdere, der er opsagt inden aftalerne er trådt i kraft? Eksempel medarbejdere, der er opsagt i oktober	Ja, aftalen gælder alle månedslønnede postarbejdere der fortsat er ansat i virksomheden 1. januar 2016. En postarbejder der fratræder ved udgangen af januar 2016, og som lever op til kravene i model 3 vil så få 30.000 kr. fra den centrale pulje.
Får medarbejdere, der selv siger op også en fratrædelsesbonus?	Medarbejdere der siger op forud for en annonceret afskedigelsesrunde grundet arbejdsmangel, vil kunne få 10.000 kr. Det gælder for opsigelser, der sker efter 1. januar 2016. Formålet er at belønne medarbejdere, der ved egenopsigelse medvirker til at sikre en anden medarbejder mod opsigelse. De generelle retningslinjer er, at 1. Hvis en medarbejder efter kommunikation om konkrete planlagte reduktioner lokalt på en arbejdsplads, vælger at sige op, så udbetales den særlige godtgørelse på 10.000 kr., eller 2. Har medarbejderen inden tilkendegivet overfor ledelsen, at vedkommende gerne vil sige op, når der kommer en besparelsesrunde - mod at få de 10.000 kr.
Kan medarbejdere der i forvejen er omfattet af lokale lokalaftaler om bonus for stabilt fremmøde, få både penge fra den aftale og fra den nye aftale om?	Ja, de centrale aftaler gælder alle medarbejdere, og tilsvarende dette princip er lokalafgifter af tilsvarende karakter fortsat gælderne indtil de eventuelt er opsagt og ændret/bortfaldet.
Hvad med en medarbejder, der ønsker og i enkeltstående tilfælde efterfølgende fritstilles - får vedkommende også penge efter model 3?	Nej, for postarbejdere der efter eget ønske er fritstillet, gives der ikke fratrædelsesbonus.
Hvis man sætter en timelønnede op i tid nu efter 1. januar, så vedkommende kommer på månedsløn, udløser det så fratrædelsesbonus ved efterfølgende afsked?	Aftalen omfatter alle månedslønnede postarbejdere, samt overenskomstansatte specialister og arbejdsledere, der lever op til kriterierne beskrevet i aftalen og de 3 modeller.
Hvordan sikres det, at en medarbejder der selv siger op får deres bonus, hvis ellers medarbejderen lever op til kriterierne?	Udbetaling kræver den almindelige "farfar" godkendelse, hvilket vil sige, at nærmeste leder samt dennes chef skal godkende udbetalingen. Dette kan ske via mail til egen HR partner. Udbetalingen sker som almindeligt engangsvederlag (tjekliste tilrettes af Løn & Pension), men dækkes af centrale midler. Opmærksomheden henledes på, at model 2 og 3 i 3F aftalen kræver stillingtagen til arbejdets udførsel i opsigelsesperioden.
Hvad er en tilfredsstillende arbejdsudførelse eller fremmødestabilitet, som kræves i model 2 og 3?	Det vil være en individuel vurdering. Den lokale ledelse og tillidsrepræsentanten aftaler i den konkrete situation, at bonussen ikke kommer til udbetaling. Er der ikke enighed lokalt, kan spørgsmålet rejse til central afklaring mellem parterne. Sagen rejses af den part, der mener bonussen ikke skal komme til udbetaling.
Hvordan med midlertidigt ansatte - er de også omfattet af afskedigelsesbonus?	Nej.

Spørgsmål og svar på de aftaler

Ændring af ansættelsesvilkår for ansatte under overenskomster med 3F

SPØRGSMÅL	SVAR
Seniorordning	
Lokalaftale 26a vedrørende forsøg med seniorordning for medarbejdere under 55 år, ændres til at være del af lokalaftale 26	
Seniorordningen under lokalaftale 26 a er permanent nu - hvad betyder det i praksis?	Det betyder, at der lokalt kan laves aftale om nedsat tid med bevarelse af pension for medarbejdere, uden at disse aftaler tidsafgrænses. Aftalerne kan gælde både medarbejdere under 55 år, eller medarbejdere over 55 år som ikke ønsker en permanent seniorordning. Fælles for disse aftaler er, at de kan opsiges med 3 måneder varsel, hvorefter medarbejdere kommer tilbage på normal beskæftigelsesgrad. HR tilpasser skemaerne.
Hvem afgør, om medarbejdere kan komme på seniorordning under 26a?	Det er en lokal forhandling der fylder rammerne for lokalaftale 26 a ud. Herefter er det ledelsen, der ved konkret ansøgning vurderer, om der kan gives tilslutning til seniorordningen. Det forudsættes, at såvel 3F og ledelsen har en positiv tilgang til de lokale forhandlinger, og at der kun i særlige situationer efterfølgende gives afslag på ansøgninger, der holder sig indenfor de aftalte rammer.

SPØRGSMÅL	SVAR
Arbejdsledere og -specialister	
Generelt gælder aftaler først for arbejdsledere og specialister først 1. marts 2017 i forbindelse med overenskomstfornyelse. Undtaget fra dette er kompetenceudvikling ved overtallighed.	
Er det rigtigt, at ledere og specialister først er omfattet 1. marts 2017?	Det er rigtigt, at aftalerne om ændringer i overenskomsten først træder i kraft i 2017 for AL/Spec. Spisepausen bortfalder på dette tidspunkt, og der gives kompensation til ledere og specialister på samme vis, som øvrige ansatte - men altså først i 2017. Det samme gælder ændringer i feriegodtgørelsen og fastholdelsesfridage.
Skal lederne også selv betale deres frokostpause?	Ja, de er omfattet af samme principper som øvrige medarbejdere, men ændringerne træder først i kraft 1. marts 2017 ved overenskomstfornyelse. Kompensation eller fridage afledt af ændringen udmøntes ligeledes først på det tidspunkt. Er der ansatte der skal stå til rådighed, så kan der undtagelsesvis fortsat ske betaling af spisepausen.
Hvad ændres mht. fastholdelsesfridage for arbejdsledere og specialister?	For specialister og kontorbetjente til og med løngruppe 4 gælder samme fordeling som for postarbejdere og medarbejdere på særlige vilkår. For ledere og specialister i løngruppe 5 er der alene fastholdelsesdage fra det fyldte 60. år. Fordelingen følger fordelingen for øvrige grupper (60 år - 10 dage, 62 år - 15 dage)
Er lederne omfattet af aftalen om informationsmøder, uddannelse og fratrædelsesbonus?	Ledere og specialister tilbydes kompetenceudvikling som øvrige ansatte i overensstemmelse med aftalens indhold fra 1. januar 2016. Fratrædelsesbonusen til overenskomstansatte ledere og specialister er først gældende på tidspunktet for effektivering af de samlede ændringer i AL-overenskomsten pr. 1. marts 2017.

SPØRGSMÅL	SVAR
Diverse spørgsmål	
Uopsigelige rettigheder: Kan der ændres i betalt spisepausen, Hvordan er rådighedslønnere omfattet af de indgåede aftaler?	Ja, de områder der er forhandlet og aftalt er ikke omfattet af de uopsigelige rettigheder for medarbejdere på særlige vilkår. Medarbejdere, der er på rådighedslønn 1. april 2016 er alene omfattet af ændringer i lønreguleringen og de heraf afledte engangsvederlag