

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

### **Tjenestetilrettelæggelse**

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

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

**Stk. 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.

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

**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 arbejdsstedetsom 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 arbejdstimetal 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 overensstemmelser.*

**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 ikkeafviklede 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 tjenstefordeling, 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 ikkeafviklet 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 afgørelse af, om mindst halvdelen af tjenesten ligger efter kl. 17, indgår alene forud tilrettelagt tjeneste og ikke eventuelt overarbejde.

Kommentar: Der ydes herudover tillæg, 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 driftovervågningsopgaver 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 udbetalings tidspunktet (ekskl. 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 afspadsring bortfalder, hvis medarbejderen er syg, når den planlagte afspadsningsdag begynder.

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

**Stk. 2.** Tidspunktet for afspadsring for mistede fridage eller ikke i forvejen fastlagte fridage varsles med mindst 72 timer forud for det tidspunkt, hvor sidste tjeneste før fridagen 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

- ledere /specialister, hvis arbejdstid som følge af særlige træk ved det udførte arbejde ikke kan måles og/eller fastsættes på forhånd
- 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 <i>(Sign. Palle Juliussen)</i>	For Fagligt Fælles Forbund <i>(Sign. Lars Chemnitz)</i>
Direktør Palle Juliussen	Forhandlingssekretær Lars Chemnitz