

HOVEDAFTALE

mellem Post Danmark A/S og AC-organisationerne

Denne hovedaftale er indgået mellem Post Danmark A/S og de AC-organisationer, der ved underskrift har tilsluttet sig hovedaftalen.

Ved parterne forstås i denne sammenhæng herefter Post Danmark A/S og AC - organisationerne.

Enhver af parterne har ret til at indklage den modsatte part for Arbejdsretten i henhold til arbejdsretslovens § 9, stk. 3.

§ 1 Dækningsområde

Hovedaftalen har bindende virkning for aftalens parter og omfatter alle medarbejdere med akademisk uddannelse, som i deres arbejde anvender uddannelsen til bestridelse af de til stillingen hørende arbejdsopgaver.

§ 2 Samarbejde

Parterne er enige om at fremme et godt samarbejde og virke for rolige og stabile arbejdsforhold i Post Danmark A/S.

Stk. 2. Parterne forpligter sig til hverken direkte eller indirekte at lægge hindringer i vejen for, at medarbejderne organiserer sig.

§ 3 Ledelsesret

Post Danmark A/S udøver ledelsesretten i overensstemmelse med de i de kollektive overenskomster indeholdte bestemmelser og i samarbejde med medarbejderne og deres tillidsrepræsentanter, i henhold til de mellem parterne, til enhver tid gældende aftaler.

§ 4 Forhandlingsret

Forhandlingsretten i henhold til denne hovedaftale udøves på den ene side af Post Danmark A/S og på den anden side af de AC-organisationer, der har tilsluttet sig denne hovedaftale.

Stk. 2. Forhandling mellem parterne optages, med mindre andet aftales, senest 14 dage efter anmodning herom er fremsat.

§ 5 Overenskomstindgåelse

Parterne er enige om, at bestemmelser om løn og øvrige arbejdsvilkår for medarbejdere omfattet af denne hovedaftale fastsættes ved kollektiv overenskomst med AC - organisationerne. Dog kan parterne i enighed bestemme, at nærmere aftalte områder ikke skal overenskomstdækkes.

Stk. 2. Forhandling, om indgåelse af ny overenskomst efter at en overenskomst er opsagt, eller om indgåelse af en overenskomst, optages snarest, og senest 1 måned efter begæring om forhandling er fremsat, medmindre andet aftales mellem parterne.

Parterne er enige om, at forhandlinger om indgåelse af ny overenskomst, efter en overenskomst er opsagt, skal søges tilrettelagt således, at ny overenskomst kan være indgået, inden den opsagte overenskomst udløber.

Stk. 3. Kollektive overenskomster opsiges ved rekommanderet eller overbragt brev og i henhold til de i overenskomsterne indeholdte bestemmelser. I mangel af sådanne bestemmelser er opsigelsesvarslet 3 måneder, dog tidligst til det i overenskomsterne angivne udløbstidspunkt, medmindre parterne aftaler andet.

Senest 2 måneder før opsigelsesfristens udløb skal parterne ved rekommanderet eller overbragt brev udveksle eventuelle overenskomstkraav, medmindre andet aftales.

Stk. 4. Selv om en overenskomst er opsagt og udløbet, er Post Danmark A/S og AC-organisationerne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden overenskomst er indgået, eller arbejdsstandsning er iværksat i overensstemmelse med reglerne i § 6.

Parterne er enige om, at en opsagt og udløbet overenskomst fortsat finder anvendelse under arbejdsstandsning for sådanne områder, der ikke er omfattet af arbejdsstandsningen.

Stk. 5. Forhandling anses for afsluttet, når en af parterne meddeler modparten, at man anser forhandlingerne for afsluttet, eller når der er gået 3 måneder fra sidst forudgående forhandling, uden at der er taget skridt til en fortsættelse af forhandlingen.

Stk. 6. Forud for indgåelse af en overenskomst kan en part forbeholde sig, at resultatet først bliver gyldigt, når det er godkendt i en hertil kompetent forsamling eller ved urafstemning. I så tilfælde er der pligt til at søge sådan godkendelse indhentet uden unødigt ophold.

§ 6 Arbejdsstandsning

Fra Post Danmarks side varsles arbejdsstandsning af Post Danmark A/S, medens den på medarbejderside varsles af den enkelte AC-medlemsorganisation for så vidt angår de respektive organisationers medlemmer.

Stk. 2. Varsling af arbejdsstandsning sker ved rekommanderet eller overbragt brev til henholdsvis Post Danmark A/S og den enkelte AC-medlemsorganisation.

Arbejdsstandsning kan kun iværksættes fra den 1. i en måned, og varslet skal være kommet frem til modtageren senest en måned før arbejdsstandsningens ikrafttræden.

Varsel om arbejdsstandsning skal angive arbejdsstandsningens karakter og nærmere omfang. Varslet skal tillige indeholde forslag til dato for forhandling mellem parterne for arbejdsstandsningens ikrafttræden om friholdelse af enkeltpersoner eller områder, som ellers ville være omfattet af arbejdsstandsningen.

Stk. 3. Som arbejdsstandsning betragtes strejke, lockout, blokade og boykot.

Stk. 4. Friholdt for varsel om arbejdsstandsning er i alle tilfælde ledere på ledelsesniveau 1-4, samt personale som er direkte involveret i forhandlingerne vedrørende fornyelse af overenskomster, samt personale som i henhold til andre aftaler mellem parterne er friholdt.

Stk. 5. Ved arbejdsstandsningens ophør genoptager medarbejderne uden unødigt ophold arbejdet på det tjenestested, hvor de var ansat ved arbejdsstandsningens påbegyndelse. Der må ikke på nogen måde finde fortrædighed sted i anledning af den afsluttede arbejdsstandsning.

Stk. 6. Varsel om sympatikonflikt sker efter reglerne i stk. 1-5.

§ 7 Fredspligt

Parterne er forpligtet til ikke at understøtte, men med alle rimelige midler at hindre overenskomststridige arbejdsstandsninger og, hvis overenskomststridige arbejdsstandsninger finder sted, at søge at få sådanne bragt til ophør.

Stk. 2 Når der er indgået en kollektiv overenskomst, kan der inden for det område, som overenskomsten omfatter, og så længe den er gældende, ikke etableres arbejdsstandsning (temponedsættelse, arbejdsvægring, strejke, blokade, lockout eller boykot), medmindre der er hjemmel herfor i kollektiv overenskomst, eller der indtræder betalingsstandsning, eller hensynet til liv, ære eller velfærd giver tvingende grunde til at standse arbejdet.

§ 8 Løsning af fortolkningstvist

En fortolkningstvist foreligger, hvor der fremsættes krav vedrørende forståelsen af gældende overenskomster og kollektive aftaler for ansatte omfattet af denne hovedaftale, som ikke uden videre anerkendes eller imødekommes af modparten.

Parterne er enige om at en fortolkningstvist først søges bilagt ved forhandling der, hvor uenigheden er opstået. Opnås der ikke enighed ved lokalforhandlingen, søges tvisten bilagt ved forhandling mellem parterne.

Enhver fortolkningstvist bør, såfremt enighed ved forhandling ikke kan opnås, søges bilagt ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

Stk. 2. Når en af parterne begærer mægling, skal mæglingsmøde/fællesmødet mellem parterne, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, afholdes indenfor en frist af 8 arbejdsdage, regnet fra begæringens modtagelse.

I mæglingen deltager 2 mæglingsmænd, idet parterne udpeger hver sin mæglingsmand.

Der optages protokol fra mødet. Protokollen udfærdiges på stedet og underskrives af begge mæglingsmænd.

Mæglingsforslag tiltrædes i givet fald af parterne.

Stk. 3. Vægring ved at søge uenighed bilagt ved mægling inden for den i stk. 2 nævnte frist, anses som brud på denne hovedaftale.

Stk. 4. Opnås der ikke ved mægling en løsning af striden, kan sager af hver af parterne henvises til endelig afgørelse ved en voldgift. Voldgiften består af 4 medlemmer. Hver af parterne vælger 2 medlemmer. Parterne vælger i fællesskab en opmand.

Stk. 5. Såfremt der ikke opnås enighed om valget af opmand, udpeges denne af Arbejdsrettens formand.

Stk. 6. Samtidig med at sagen henvises til voldgift, skal vedkommende part meddele navnene på de valgte voldgiftsmænd. Modparten skal, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, vælge sine voldgiftsmænd inden 8 arbejdsdage efter modtagelsen af meddelelsen om sagens henvisning til voldgift.

Stk. 7. Vægrer en af parterne sig imod at lade sagen afgøre ved voldgift, anses dette som brud på denne hovedaftale.

§ 9 Behandling af overenskomstbrud

I tilfælde af påstået brud på en overenskomst indgået af de af denne hovedaftale omfattede parter, skal der, inden klage indbringes for Arbejdsretten, afholdes mæglingsmøde/fællesmøde mellem Post Danmark A/S og den berørte AC-organisation. Rekommanderet eller overbragt begæring om mæglingsmøde/fællesmøde skal angive sagens omstændigheder og relevante bilag vedlægges begæringen. Mæglingsmødet/fællesmødet skal, medmindre andet aftales i det enkelte tilfælde, afholdes inden for en frist af 8 arbejdsdage, regnet fra begæringens modtagelse.

Stk. 2. Er det påståede overenskomstbrud en arbejdsstandsning, og denne ikke forinden er ophørt, skal mæglingsmødet/fællesmødet afholdes omgående og senest dagen efter arbejdsstandsningens iværksættelse.

Stk. 3. På mæglingsmødet/fællesmødet skal de til grund for det påståede brud liggende omstændigheder klarlægges, drøftes og så vidt muligt løses. Der udarbejdes protokol over møderne.

Stk. 4. Vægring mod deltagelse i mæglingsmødet/fællesmødet anses som brud på denne hovedaftale. I tilfælde heraf er modparten berettiget til omgående at henvise sagen til afgørelse i Arbejdsretten.

§ 10 Forståelse af og brud på hovedaftalen

Uoverensstemmelse om forståelsen af denne hovedaftale søges bilagt ved forhandling mellem parterne og behandles, i mangel af enighed, efter reglerne i § 8, stk. 2 - 7. Brud på denne hovedaftale behandles efter reglerne i § 9.

§ 11 Tillidsrepræsentantregler

Parterne er enige om, at der aftales tillidsrepræsentantregler i forbindelse med kollektive overenskomster.

§ 12 Afskedigelse

Ved afskedigelse af en medarbejder må vilkårligheder ikke finde sted, ligesom afskeden skal være skriftlig og i øvrigt sagligt begrundet.

Stk. 2. Afskedigelsessager behandles i henhold til nedenstående regler, som kun finder anvendelse for medarbejdere med mere end 9 måneders ansættelse i Post Danmark A/S.

Stk. 3. Såfremt medarbejderens organisation hævder, at en afskedigelse er urimelig og ikke begrundet i medarbejderens eller Post Danmarks forhold, kan organisationen inden 15 arbejdsdage fra afskedigelsen kræve sagen forhandlet med Post Danmark. Opnås der ikke under sådan forhandling enighed, kan organisationen kræve sagen forhandlet mellem parterne.

Stk. 4. Opnås der ikke herved enighed, kan organisationen indbringe sagen for et mellem parterne, til behandling af den konkrete sag, nedsat afskedigelsesnævn.

Indbringelse af sagen for afskedigelsesnævnet skal være Post Danmark A/S i hænde indenfor en frist af 15 arbejdsdage efter afslutningen af den i stk. 3 nævnte forhandling.

Stk. 5. Afskedigelsesnævnet består af 3 medlemmer. Hver af parterne udpeger ét medlem og parterne vælger i fællesskab formanden.

Såfremt der ikke er enighed om valg af formand, anmodes Arbejdsrettens formand om at udpege formanden.

Stk. 6. Finder afskedigelsesnævnet, at en afskedigelse er urimelig begrundet og ikke begrundet i medarbejderens eller selskabets forhold, kan nævnet bestemme, at selskabet skal betale medarbejderen en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 12 måneders løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsløn gennem de forud for afskeden liggende sidste 12 måneder.

Sager afgjort efter dette stk. kan behandles efter § 10.

Stk. 7. Såfremt der for afskedigelsesnævnet indbringes sager med påstand om, at der er sket en urimelig afskedigelse, og denne afskedigelse i henhold til lovgivningen har en anden retsstilling end i Hovedaftalens bestemmelser, skal afskedigelsesnævnet efter påstand herom fra klageren lægge den pågældende lovgivning til grund ved sagens afgørelse.

Stk. 8. Afskedigelsesnævnet træffer beslutning om fordeling af sagsomkostninger.

§ 13 Ikrafttrædelse og opsigelse

Hovedaftalen er gældende, indtil den med 6 måneders varsel opsiges til en 1. januar, dog tidligst den 1. januar 2007.

Den af parterne, der måtte have ønske om ændringer i Hovedaftalen, skal 6 måneder forud for opsigelsen underrette modparten herom, hvorefter der optages forhandlinger med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af Hovedaftalen..

Stk. 2. Er forhandlingerne om en ny hovedaftale ikke afsluttet til den pågældende 1. januar, gælder Hovedaftalen, uanset at opsigelsesstidspunktet overskrides, indtil den ikraftværende kollektive overenskomst afløses af ny, og den bortfalder da ved den nye kollektive overenskomsts ikrafttræden.

København, den 2. marts 2006

For Post Danmark

sign. Hans Erik Nielsen

Vicedirektør Hans Erik Nielsen

For Danmarks Jurist- og Økonomforbund

sign. Mogens Kring Rasmussen

For Dansk Magisterforening

sign. Helle Wahlberg

For Ingeniørforeningen i Danmark

sign. Tina Ortega

For Arkitektforbundet

sign. Ulrik Linvald

For Foreningen af Danske Civiløkonomer

sign. Michael Hansen

For Forbundet Kommunikation & Sprog

sign. Birgitte Jensen

For Dansk psykologforening

sign. Roal Ulrichsen
