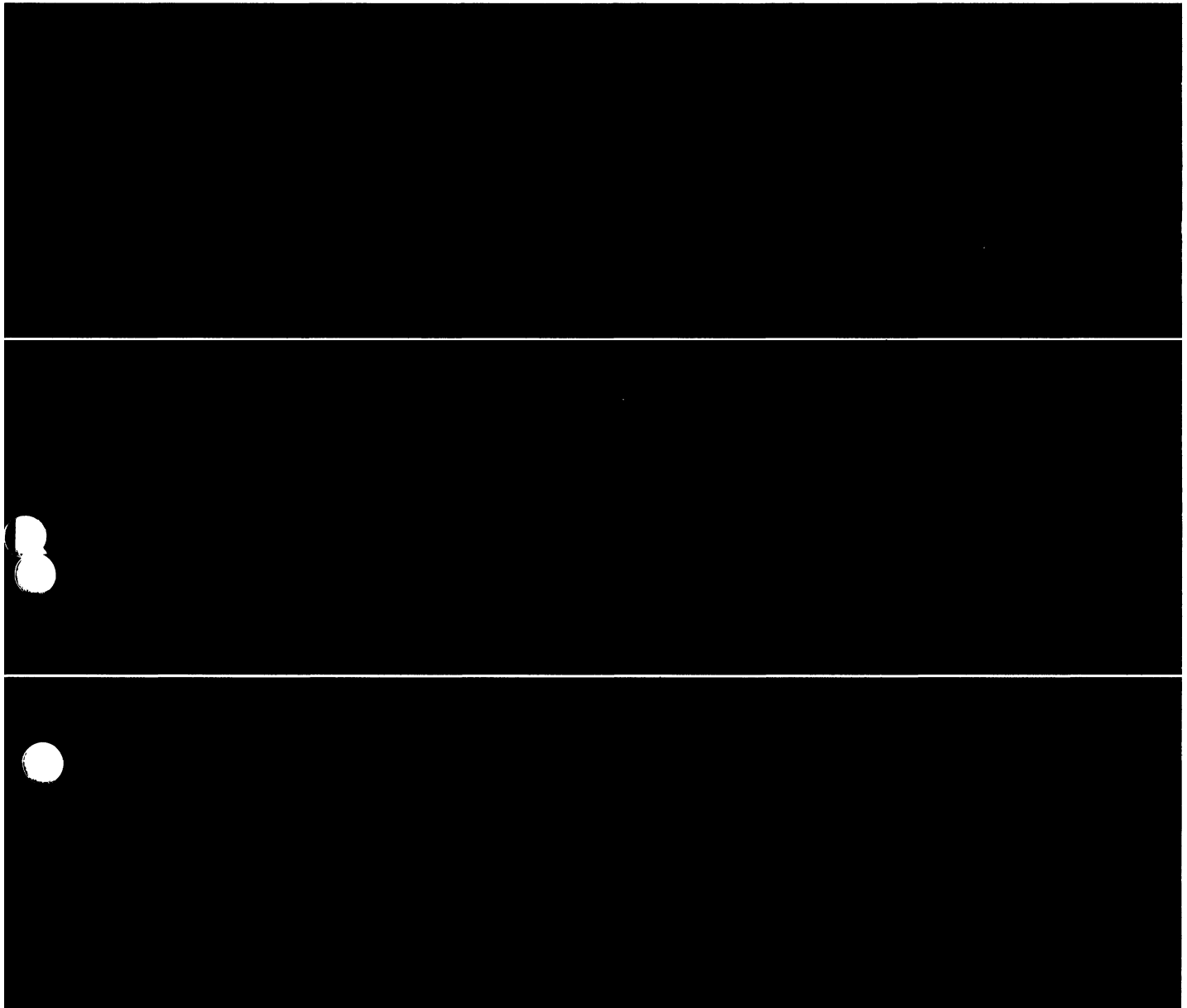




1992

Cirkulære om

**Overenskomst for  
lager- og handelsarbejdere  
i hovedstaden**



Cirkulære om

1991

**OVERENSKOMST FOR  
LAGER- OG HANDELSARBEJDERE  
I HOVEDSTADEN**



## INDHOLD

Side

### CIRKULÆRE

Generelle bemærkninger . . . . .	1
Overenskomstens dækningsområde . . . . .	1
Bemærkninger til de enkelte paragraffer . . . . .	2

### OVERENSKOMST

§ 1. Løn . . . . .	5
§ 2. Lønberegning/-fradrag . . . . .	6
§ 3. Lønudbetaling . . . . .	6
§ 4. Arbejdstid . . . . .	6
§ 5. Overarbejde . . . . .	7
§ 6. Skifteholdsarbejde og vagttjeneste . . . . .	8
§ 7. Arbejde på forskudt tid . . . . .	8
§ 8. Ferie . . . . .	9
§ 9. Sygdom . . . . .	9
§ 10. Graviditet, barsel og adoption . . . . .	11
§ 11. Barns første sygedag . . . . .	11
§ 12. Tjenestefrihed . . . . .	12
§ 13. Efterindtægt . . . . .	12
§ 14. Opsigelsesregler . . . . .	13
§ 15. Medlemskab af arbejdsløshedskasse . . . . .	13
§ 16. Arbejdstøj . . . . .	13
§ 17. Tillidsrepræsentanter . . . . .	14
§ 18. Fortolkning . . . . .	17
§ 19. Hovedaftale . . . . .	17
§ 20. Pension . . . . .	17
§ 21. Ikrafttrædelse og opsigelse . . . . .	18

<b>Bilag 1.</b> Protokollat I . . . . .	19
<b>Bilag 2.</b> Protokollat II . . . . .	20
<b>Bilag 3.</b> Protokollat III . . . . .	21
<b>Bilag 4.</b> Protokollat IV . . . . .	22
<b>Bilag 5.</b> Protokollat V . . . . .	24
<b>Bilag 6.</b> Protokollat VI . . . . .	25
<b>Bilag 7.</b> Oversigt . . . . .	26



# **CIRKULÆRE OM OVERENSKOMST FOR LAGER- OG HANDELSARBEJDERE I HOVEDSTADEN**

## **GENERELLE BEMÆRKNINGER**

1. Det meddeles herved, at Finansministeriet med Lager- og Handelsarbejdernes Forbund har indgået medfølgende overenskomst.

Overenskomsten afløser overenskomst af 23. oktober 1989 vedrørende løn- og arbejdsforhold for lager- og handelsarbejdere, beskæftiget under en række statsinstitutioner mv. i hovedstadsområdet.

Ændringer i forhold til den tidligere overenskomst er markeret med streg i margenen.

## **OVERENSKOMSTENS DÆKNINGSOMRÅDE**

2. Overenskomsten mellem Finansministeriet og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund omfatter de ved nedenstående institutioners arbejdspladser i hovedstadsområdet beskæftigede lager- og handelsarbejdere:

Statens Seruminstitut  
Københavns Universitet  
Slotsholmens Tekniske Forvaltning  
Rigshospitalet, herunder det tidligere militærhospital på Tagensvej,  
Fysiurgisk Hospital og Finseninstitutet  
Den kgl. Veterinær- og Landbohøjskole  
Statens Husdyrbrugsforsøg  
Levnedsmiddelstyrelsen  
Statens Veterinære Serumlaboratorium  
Statens Filmcentral  
Amalienborg Tekniske Forvaltning  
Toldvæsenet  
Nationalmuseet  
Slots- og Ejendomsstyrelsen  
Danmarks Turistråd

Tøjhusmuseet

Kontrollen med den kemiske sammensætning  
af mejeriprodukter mv.

Statens Skadedyrslaboratorium

Institut for Fjerkræsygdomme

Landbrugsministeriets Slagteri- og Konserverlaboratorium

Danmarks Højskole for Legemsøvelser

Københavns Tandlægehøjskole

Det Danske Filmmuseum

Statens Foderstofkontrol, Lyngby

### **Bemærkninger til de enkelte paragraffer**

#### **Til § 5, stk. 4.**

3. Opmærksomheden henledes på muligheden for ansættelse af vikarer i forbindelse med afvikling af afspadsering.

#### **Til § 5, stk. 5.**

4. Det henstilles, at der i videst muligt omfang gives den enkelte medarbejder indflydelse på afspadseringstidspunktet, og at dette fastsættes med et rimeligt varsel.

#### **Til § 9, stk. 3.**

5. Såfremt en lager- og handelsarbejder, der kommer til skade i tjenesten, på det pågældende tidspunkt allerede har oppebåret sygeløn i alt 2 x 13 uger, kan det forelægges for Finansministeriet, hvorvidt der er grundlag for at yde yderligere sygeløn under fraværet på grund af tilskadekomsten med 90 pct. af vedkommende arbejders daglige fortjeneste inden for den sidste uge før sygemeldingen. Tilsvarende kan spørgsmålet forelægges, såfremt en arbejder i øvrigt har oppebåret løn under sygdom i 2 x 13 uger, og der heri indgår sygdomsperioder begrundet i tilskadekomst i tjenesten.

Det henstilles, at der ved besættelse af ledige stillinger tages særligt hensyn til ansøgninger fra tidligere ansatte, hvis fratræden skyldes en indkaldelse til militærtjeneste.

#### **Til § 11, stk. 2.**

6. Opmærksomheden henledes på, at registreringen af fravær i henhold til § 11, stk. 2, ikke medregnes i medarbejdernes almindelige sygefravær.

Cirkulæret har virkning fra 1. april 1991. Samtidig ophæves cirkulære af 2. november 1989 (APD.nr. 103/ 89) om overenskomst for lager- og handelsarbejdere i hovedstadsområdet.

Finansministeriet  
Administrations- og Personaledepartementet

Den 20. januar 1992

P.M.V.  
E.B.

Carsten Holm





# OVERENSKOMST FOR LAGER- OG HANDELSARBEJDERE I HOVEDSTADEN

## § 1. Løn

Begyndelseslønnen er pr. 1. april 1991: 3.333,59 kr. pr. uge.

Med virkning fra 1. april 1992 forhøjes begyndelseslønnen til 3.368,93 kr. pr. uge.

Stk. 2. Pr. 1. april 1992 foretages der eventuelt en ekstraordinær regulering af begyndelseslønnen i stk. 1 efter reglerne i reguleringsordningen for offentligt ansatte, jf. § 12, stk. 2, i aftale om justering af tjenestemandslønninger mv. pr. 1. april 1991. Ugelønnen afrundes til nærmeste hele kroner.

Stk. 3. Der ydes anciennitetstillæg efter følgende regler:

	<b>Pr. 1/4-91 kr. pr. uge</b>
Efter 1 års ansættelse	53,41
Efter 3 års ansættelse	75,44
Efter 5 års ansættelse	93,72

Ancienniteten kan opsamles ved flere ansættelsesperioder og overføres ved ansættelse ved anden institution, omfattet af overenskomsten.

Stk. 4. I forbindelse med omlægning af lønreguleringstidspunkt fra 1. marts til 1. april udbetales der en godtgørelse en gang for alle til hver enkelt medarbejder. Godtgørelsen udgør 387,12 kr.

Stk. 5. Der kan efter godkendelse fra Finansministeriet i ganske særlige tilfælde ydes tillæg for særligt betroet arbejde.

**Stk. 6.** I perioden fra 15. november til 15. marts kan det pålægges indtil 4 ad gangen af de i Slots- og Ejendomsstyrelsens fejefsnit beskæftigede lager- og handelsarbejdere at stå til rådighed uden for normal arbejdstid med henblik på snerydning mv. Rådighedsforpligtelsen fordeles ligeligt mellem de af ordningen omfattede arbejdere.

I perioden fra 15. november til 15. marts ydes der de af ovennævnte rådighedsvagtordning omfattede arbejdere et fast månedligt, ureguleret tillæg på 750,00 kr.

## **§ 2. Lønberegning/-fradrag**

Ved til- og fratreden på andre tidspunkter end ved en normal lønudbetalingsperiodes påbegyndelse eller afslutning beregnes lønnen som 1/37 af ugelønnen for de timer, den ansatte er berettiget til løn.

Samme beregningsmåde som anført ovenfor anvendes:

1. i tilfælde, hvor en ansat er fraværende fra tjenesten enkelte dage og under omstændigheder, hvor der skal foretages lønfradrag, eller
2. i tilfælde, hvor der skal foretages lønberegning for enkelte dage.

## **§ 3. Lønudbetaling**

Lønnen udbetales månedsvis bagud. Udbetalingen finder sted senest den tredjesidste bankdag i hver måned.

Den månedlige udbetaling beregnes efter den til enhver tid gældende begyndelsesløn, hvortil kommer anciennitets- og andre faste tillæg x 4,35. Ved kortvarige ansættelser (fx ferieafløser og lign.) vil der lokalt kunne aftales andre former for lønudbetaling.

**Stk. 2.** Tidspunktet for udbetaling af den overenskomstmæssige feriebetaling aftales lokalt, dog kan udbetaling tidligst finde sted samtidig med den sidste månedsudbetaling, der ligger forud for hovedferien.

## **§ 4. Arbejdstid**

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer, der kan lægges mellem kl. 06.00 og 17.00 med 1/2 times spisepause. Arbejdstiderne og spisepausens tilrettelæggelse drøftes lokalt.

---

Den ugentlige arbejdstid kan, hvis der mellem institutionen og tillidsmanden er enighed herom, tilrettelægges således, at arbejdstidsnedsættelsen opspares til senere afvikling.

Stk. 2. Deltidsansættelse med forholdsmæssig løn vil kunne finde sted under forudsætning af forudgående godkendelse fra Lager- og Handelsarbejdernes Forbund i hvert enkelt tilfælde.

Stk. 3. Med hensyn til frihed på 1. maj, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdagen følges de hidtil i de enkelte institutioner gældende regler.

## **§ 5. Overarbejde**

Overarbejde bør i videst muligt omfang undgås.

For overarbejde betales følgende tillæg:

De første 3 timer efter normal arbejdstids ophør 50 pct. af begyndelseslønnen. Derefter ydes 100 pct. tillæg af samme løndel.

For overarbejde på søn- og helligdage samt fridage betales et tillæg på 100 pct. af begyndelseslønnen.

Stk. 2. Hvis der forlanges overarbejde, skal dette meddeles arbejderens senest 3 timer inden normal arbejdstids ophør, den dag overarbejdet skal udføres. I modsat fald ydes en godtgørelse på en overarbejdstime á 50 pct.

Stk. 3. Ved tilsigelse til overarbejde uden forbindelse med den normale arbejdstid betales på søn- og helligdage og fridage for mindst 7,4 timer, på andre dage for mindst 3,7 timer.

Søndagsarbejde skal varsles senest dagen før inden normal arbejdstids ophør, i modsat fald ydes en varskotime á 50 pct.

Stk. 4. Alt overarbejde afspadsres inden for 6 måneder efter dets udførelse.

Afvikling af afspadsring kan ske enten i form af afspadsring time for time med udbetaling af overtidstillæg, jf. stk. 1, eller i form af afspadsring med tillæg i tid svarende til de i stk. 1 nævnte satser.

Stk. 5. Afvigelser fra den i stk. 4 nævnte ordning kan dog finde sted efter forhandling med tillidsrepræsentanten i den enkelte institution.

Tidspunktet for afspadsering aftales i øvrigt lokalt mellem den enkelte arbejder og lederen i den enkelte institution, om fornødent med tillidsrepræsentantens medvirken.

### **§ 6. Skifteholdsarbejde og vagttjeneste**

Ved skifteholdsarbejde betales i tiden fra kl. 17.00 til 06.00 et tillæg på 8,25 kr. pr. time, dog på lørdage i tiden fra kl. 14.00 til 24.00 et tillæg på 18,60 kr. pr. time.

Stk. 2. Ved skifteholdsarbejde og vagttjeneste på søn- og helligdage betales i tiden mellem kl. 24.00 lørdag nat og søndag kl. 24.00 et tillæg på 80 pct. af begyndelseslønnen.

Stk. 3. Arbejdstiden for 2. og 3. hold er 37 timer ugentlig. For hver 40 timer, der arbejdes på 2. og 3. skift, opnås der ret til 3 timers betalt frihed, som opspares og gives som hele fridage i det følgende ferieår.

Ved arbejde på 2. og 3. skift i dele af en uge opspares forholdsmæssig frihed.

Fridagene lægges efter aftale mellem institutionen og arbejderen samtidig med aftale om ferielægning.

Stk. 4. Ved etablering af skiftehold skal der gives 72 timers varsel, og varigheden skal mindst andrage 1 uge.

Stk. 5. Betaling for overarbejde i forbindelse med holddrift er for alle hold de i overenskomsten fastsatte tillæg for overarbejde i forbindelse med dagarbejde regnet ud fra holdenes normale arbejdstid.

For overarbejde i fortsættelse af 2. og 3. hold ydes herudover det sidst oppebårne holddriftstillæg.

### **§ 7. Arbejde på forskudt tid**

Ved etablering af arbejde på forskudt arbejdstid skal der gives mindst 3 dages varsel, således at der efter varslets udløb intet tillæg betales for den tid, der ligger inden for kl. 06.00 til kl. 17.00.

Stk. 2. Såfremt varslet ikke er givet, betales indtil varslets udløb efter reglerne om overarbejde for den tid, der falder uden for institutionens normale arbejdstid.

Stk. 3. Forskydes arbejdstiden således, at den begynder før kl. 06.00 eller slutter efter kl. 17.00, betales for den tid, der ligger inden for tidsrummet kl. 17.00 til kl. 23.00, et tillæg på 20 pct. af begyndelseslønnen og fra kl. 23.00 til kl. 06.00 et tillæg på 80 pct. af samme løndel.

Stk. 4. Kræves der i tilslutning til forskudt arbejdstid udført overarbejde, betales dette med de sædvanlige overarbejdstillæg i stedet for tillæg for forskudt arbejdstid, dog således at beløbet ikke bliver mindre end det sidst oppebårne tillæg for forskudt tid.

## **§ 8. Ferie**

De ansatte er omfattet af ferieloven.

Stk. 2. Ansatte, der holder ferie med løn, er berettiget til særlig feriegodtgørelse i stedet for ferietillæg efter ferielovens § 14, stk. 1.

Stk. 3. Beregningsgrundlaget for den særlige feriegodtgørelse er den ansattes skattepligtige indkomst for tjenstligt arbejde i optjeningsåret med tillæg af:

1. den ansattes egetbidrag til ATP og
2. den ansattes bidrag til AUD.

Stk. 4. I det beløb, der beregnes efter stk. 2, fradrages udbetalt særlig feriegodtgørelse.

Stk. 5. Den særlige feriegodtgørelse udgør 1 1/2 pct. af beregningsgrundlaget efter stk. 3 og 4.

Stk. 6. En ansat kan forud for et optjeningsårs begyndelse i stedet kræve feriegodtgørelse af lønnen i dette optjeningsår. Feriegodtgørelsen udgør i så fald 12 1/2 pct. af lønnen i optjeningsåret, beregnet efter reglerne i ferielovens § 15.

## **§ 9. Sygdom**

I sygdomstilfælde gælder lov nr. 852 af 20. december 1989 om dagpenge ved sygdom eller fødsel, som ændret ved lov nr. 366 af 6. juni 1991.

**Stk. 2.** Når en arbejder enten har været ansat ved en af institutionerne i et uafbrudt tidsrum af 52 uger, hvori kan medregnes sygdom i alt indtil 12 hverdage og sædvanlig ferie, eller har været beskæftiget ved en af institutionerne i i alt 480 dage inden for de sidste 3 kalenderår og tillige har været uafbrudt beskæftiget ved en af institutionerne de sidste 4 uger før sygdommens indtræden, gælder dog under forudsætning af behørig attestations for sygdommen følgende regler:

- a. Der ydes fra institutionen fuld løn, det vil sige begyndelsesløn og anciennitetstillæg i 13 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder fra den første sygedag.
- b. Såfremt sygdommen varer mere end 13 uger, overgår den pågældende til den i stk. 1 nævnte dagpengeordning, og der ydes herefter fra institutionen differencen mellem det dagpengebeløb, den pågældende er berettiget til efter ovenstående lov, og 90 pct. af vedkommende arbejders daglige fortjeneste inden for den sidste uge før sygemeldingen. Dette differencebeløb kan højst ydes i 13 uger inden for 12 på hinanden følgende måneder regnet fra den første sygedag.

**Stk. 3.** Under sygdom som følge af tilskadekomst i tjenesten gælder de under stk. 2 a. og b. nævnte bestemmelser uden hensyn til varigheden af den pågældendes beskæftigelse ved institutionen.

**Stk. 4. a.** En ansat, der har været syg i i alt 120 dage inden for et tidsrum af 12 på hinanden følgende måneder, kan opsiges med forkortet varsel under forudsætning af, at der skriftligt er indgået aftale herom mellem den ansatte og ansættelsesmyndigheden.

Det forkortede opsigelsesvarsel udgør følgende:

<b>ansættelsestid</b>	<b>varsel</b>
under 6 år	1 måned
6 år og derover	3 måneder
9 år og derover	4 måneder

Fratræden sker til udgangen af en måned. For ansatte, som har et kortere varsel end de ovenfor nævnte, vil det være det kortere varsel, der er gældende.

b. Ved opgørelsen af de 120 dage medregnes samtlige fraværsdage på grund af sygdom inden for 12 på hinanden følgende måneder. Fridage medregnes, hvis den ansatte har været sygemeldt på arbejdsdage såvel forud som efter fridagene.

c. Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens medarbejderen endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter at opsigelsen er sket.

d. Fravær på grund af arbejdsulykke medregnes ikke ved opgørelsen af fravær på grund af sygdom efter punkt b. Dog kan opsigelse med forkortet varsel finde sted efter tilsvarende regler, som i punkterne 3 – 5, når fraværet som følge af samme arbejdsulykke har varet 120 dage.

Stk. 5. Sygedage forud for overenskomstens ikrafttræden medregnes ikke ved optælling efter den nye 120-dages regel.

## **§ 10. Graviditet, barsel og adoption**

Medarbejderne følger reglerne i aftalen af 5. juli 1991 mellem Finansministeriet og Statsansattes Kartel med flere om fravær fra arbejdet på grund af graviditet, barsel og adoption (APD.nr. 71/91).

## **§ 11. Barns første sygedag**

Institutionen kan give den ansatte hel eller delvis tjenestefrihed til pasning af et sygt barn, når

1. det er barnets første sygedag,
2. hensynet til barnets forhold gør dette nødvendigt,
3. forholdene på tjenestestedet tillader det,
4. barnet er under 18 år,
5. barnet er hjemmeværende.

Stk. 2. Fravær efter stk. 1 noteres på de lister, der føres om de ansattes sygefravær.

Stk. 3. Den ansatte oppebærer under tjenestefriheden indtægt svarende til den indtægt, som den ansatte ville have oppebåret i sygdomstilfælde.

Stk. 4. Adgangen til tjenestefrihed efter stk. 1 kan for den enkelte ansatte inddrages ved misbrug.



**§ 12. Tjenestefrihed**

Der kan af styrelsen gives en ansat adgang til ekstraordinær tjenestefrihed uden løn i tilfælde, hvor det ikke strider mod vedkommende styrelses interesse.

Tjenestefrihed kan gives i indtil 1 år ad gangen, dog længst i 3 år, og det er vedkommende styrelses ansvar, at der er en stilling ledig til den pågældende ved tjenestefrihedens ophør.

Anmodning om genindtræden skal fremsættes over for styrelsen senest 3 måneder før genindtræden.

Stk. 2. En ansat, som genindtræder efter tjenestefrihed fra en styrelse, bevarer sin lønanciennitet.

Stk. 3. Den ansatte har i øvrigt ret til tjenestefrihed uden løn til de formål, der er nævnt i Finansministeriets bekendtgørelse nr. 518 af 3. juli 1991 om ret for tjenestemænd til tjenestefrihed uden løn til nærmere afgrænsede formål, udsendt med Finansministeriets cirkulære af 3. juli 1991.

**§ 13. Efterindtægt**

Ved en lager- og handelsarbejders død i ansættelsestiden ydes der pågældendes efterlevende ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem han/hun har forsørgelsespligt, efterindtægt som følger:

Når arbejderen har været uafbrudt ansat i en af de i overenskomsten omfattede institutioner i mindst 1 år, udgør efterindtægten 1 måneds sædvanlig løn.

Når arbejderen har været uafbrudt ansat i mindst 5 år, udgør efterindtægten 2 måneders sædvanlig løn.

Ved sædvanlig løn forstås begyndelsesløn og anciennitetstillæg på tidspunktet for dødsfaldet.

Den nævnte efterindtægt løber fra dagen efter dødsfaldet og udbetales henholdsvis 1 eller 2 måneder efter dette.

Eventuel tilgodehavende løn udbetales snarest efter dødsfaldet.

Der ydes ikke feriegodtgørelse af efterindtægt.

Efterindtægten kan ikke ydes længere end til det tidspunkt, hvor der efter sygelønsperioden, jf. § 9, er forløbet et tidsrum, svarende til det den pågældende arbejder tilkommende opsigelsesvarsel.

#### **§ 14. Opsigelsesregler**

Lager- og handelsarbejdere, der har været ansat ved institutionen i mere end 1 år, er omfattet af Funktionærlovens regler om opsigelsesvarsel (§ 2) og om fratrædelsesgodtgørelse (§ 2a).

For lager- og handelsarbejdere, der har været ansat ved institutionen i mindre end 1 år, gælder følgende opsigelsesvarsel:

Ansættelsestid: Fra arbejdsgiver: Fra arbejdstager:

Indtil 6 mdr.:        1 uge                      1 uge

Efter 6 mdr.:        2 uger                      1 uge

Stk. 2. Ansatte, som ved overenskomstens ikrafttræden har været uafbrudt ansat i mindre end 1 år, bevarer opsigelsesvarslerne efter 1989- 1991-overenskomsten.

For opsigelser i øvrigt, som er afgivet inden mæglingsforslagets fremsættelse, gælder reglerne i 1989- 1991-overenskomsten.

Stk. 3. De ansatte omfattes af aftale af 10. april 1991 mellem Finansministeriet og centralorganisationer under CFU om frivillige fratrædelsesordninger.

Stk. 4. I særlige tilfælde kan institutionen give frihed med løn til videreuddannelse i en opsigelsesperiode.

#### **§ 15. Medlemskab af arbejdsløshedskasse**

Institutionerne antager fortrinsvis arbejdere, som er medlemmer af en statsanerkendt arbejdsløshedskasse.

#### **§ 16. Arbejdstøj**

Der ydes arbejdstøj efter de hidtil gældende regler og i henhold til de lokale aftaler ved institutionerne.

### **§ 17. Tillidsrepræsentanter**

I enhver institution, hvor der er beskæftiget mere end 5 medarbejdere efter denne overenskomst eller for større institutioners vedkommende i hver afdeling af denne, udvælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være deres tillidsrepræsentant og som sådan talsmand over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Tillidsrepræsentanter, der ved mæglingforslagets fremsættelse var valgt efter de hidtil gældende regler, fortsætter indtil udløbet af deres valgperiode.

Stk. 2. Når en eller flere af hans kammerater – enten fordi de føler sig forurettede eller af andre grunde – ønsker det, er han forpligtet til at forebringe deres klager eller henstillinger for arbejdsgiveren, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten kan endvidere rejse klage og rette henvendelse til arbejdsgiveren med hensyn til hygiejniske forhold samt om sikkerhedsforanstaltninger til forebyggelse af ulykker og tilskadekomst.

Stk. 4. Føler han sig ikke tilfredsstillet ved arbejdsgiverens afgørelse, står det ham frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men det er hans og hans arbejdskammeraters pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundets bestyrelse.

Stk. 5. Det er tillidsrepræsentantens såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants pligt at gøre sit bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

Stk. 6. Tillidsrepræsentantens udførelse af de ham/hende påhvilende hver skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for hans/hendes produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at vedkommende for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal pågældende forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 7. Hvis aftale i henhold til stk. 6 er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejds-

tiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal han/hun for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin sædvanlige løn, jf. § 1 i overenskomsten.

Stk. 8. Efter aftale med institutionen gives der tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder frihed til at deltage i faglige kurser mv., jf. herved Lønnings- og Pensionsministeriets cirkulæreskrivelse nr. 113 af 23. juni 1971.

Stk. 9. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere (medlemmer af forbundet), der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted. Hvor sådanne ikke forefindes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de medlemmer, der har arbejdet der længst.

Stk. 10. Valg af tillidsrepræsentant foretages af de arbejdere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget i institutionen, og valget betragtes kun som gyldigt, når mere end halvdelen af de i institutionen beskæftigede arbejdere har stemt for ham/hende.

Tillidsrepræsentantens stedfortræder er, dersom hans valg er meddelt arbejdspladsen, beskyttet på samme måde som tillidsrepræsentanten.

Stk. 11. Valget er ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af arbejderorganisationens bestyrelse og af denne meddelt vedkommende institution.

Anm.: Parterne er enige om, at vedkommende institution, hvis den måtte anse en eventuel indsigelse mod valg af en tillidsrepræsentant for begrundet, har ret til at påtale valget over for den pågældende arbejderorganisationens bestyrelse.

Stk. 12. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager. Ud over de sædvanlige opsigelsesvarsler ifølge overenskomstens § 14 forlænges opsigelsen for en tillidsrepræsentant med yderligere 3 måneder, dog kan det samlede opsigelsesvarsel højst udgøre i alt 6 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, har tillidsrepræsentanten kun krav på længste opsigelsesvarsel i henhold til § 14.

Stk. 13. Tillidsrepræsentantens arbejdsforhold kan normalt ikke afbrydes inden for varslingsperioden, og forinden hans organisation har haft mulighed for at få gjort afskedigelsens berettigelse til genstand for fagretlig

behandling. Det bør tilstræbes, at sagens fagretlige behandling fremmes mest muligt, således at afgørelsen kan foreligge inden varslingsperiodens udløb.

Stk. 14. Fastholder en arbejdsgiver sin afskedigelse af tillidsrepræsentanten, efter at afskedigelsen er kendt uberettiget ved den fagretlige behandling, er han ud over løn for varslingsperioden pligtig at betale en erstatning, hvis størrelse skal være afhængig af omstændighederne, men som ikke kan overstige 39 ugers løn, som beregnet efter tillidsrepræsentantens gennemsnitsfortjeneste i de sidste 3 måneder.

Denne erstatning er endelig.

Stk. 15. Spørgsmålet om berettigelsen af en tillidsrepræsentants afskedigelse og størrelsen af den ham eventuelt tilkommende erstatning afgøres endeligt ved fagretlig behandling.

Foreligger der i sagen sådanne særlige forhold, som klart giver udtryk for, at der har foreligget organisationsforfølgelse, kan dette spørgsmål indbringes for Arbejdsretten.

Stk. 16. Hvis arbejderne på et arbejdssted, henholdsvis en afdeling heraf, slutter sig sammen i en klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

I arbejdstiden kan klubben afholde møder om faglige spørgsmål, der vedrører institutionen, såfremt der forud er truffet aftale herom med institutionens ledelse eller dennes repræsentant.

På et hertil anvist for medarbejderne tilgængeligt sted er det klubben tilladt at opslå faglige foreningsbekendtgørelser til medlemmer.

Stk. 17. Såfremt der mellem arbejder og arbejdsgiver træffes aftaler vedrørende arbejdet eller andre forhold på arbejdsstedet, hvilke aftaler dog ikke må stride mod den bestående overenskomst, skal sådanne straks bringes til tillidsrepræsentantens kundskab og ligesom klublove af ham uopholdeligt indbringes til godkendelse af forbundet.

Uden forbundets godkendelse er sådanne aftaler eller vedtagelser virningsløse.

## § 18. Fortolkning

Så længe denne overenskomst er gældende, må ingen af parterne tage sig selv til rette, men opstår der strid om fortolkningen af overenskomsten, behandles sådanne uoverensstemmelser mellem Finansministeriet og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund, og ingen arbejdsstandsning eller afskedigelse må finde sted, før uoverensstemmelsen har været behandlet mellem parterne.

## § 19. Hovedaftale

Den mellem hovedorganisationerne den 31. oktober 1973 vedtagne hovedaftale med ændringer pr. 1. marts 1987 finder tilsvarende anvendelse på nærværende overenskomstområde.

## § 20. Pension

For ansatte, som er fyldt 25 år og som har i alt 4 års beskæftigelse i det offentlige og har mindst 15 timers ugentlig beskæftigelse, oprettes en pensionsordning. Ved det offentlige forstås stat, kommuner, tilskudsområder og lignende.

Stk. 2. De pensionsgivende løndelev udgør 91 pct. af grundlønnen efter § 1, stk. 1 og 3, opregnet med 100/99,1 pr. 1. april 1991 (100/98,8 pr. 1. april 1992).

Stk. 3. Som bidrag til den ansattes pensionering betaler styrelsen 1,8 pct. (i 1992: 2,4 pct.) af de pensionsgivende løndelev. Endvidere tilbageholder styrelsen i den ansattes løn et beløb på 0,9 pct. (i 1992: 1,2 pct.) af de samme løndelev. Pensionsbidragene indbetales indtil udgangen af den måned, hvor den pågældende fylder 70 år.

Stk. 4. Pensionsbidragene indbetales af styrelsen til en forsikringsmæssig pensionsordning. Pensionsordningens indhold og fremtidige ændringer heri skal godkendes af Finansministeriet, og det forudsættes, at en arbejdsgiverorganisation er repræsenteret i pensionsordningens eventuelle bestyrelse eller lignende.

Stk. 5. Pensionsordningen skal i det væsentlige basere sig på pensionsudbetaling med løbende ydelser. Tilbagekøb kan kun ske med Finansministeriets godkendelse.

Stk. 6. Pensionsordningen træder i kraft 1. april 1991.

**§ 21. Ikrafttrædelse og opsigelse**

Denne overenskomst træder i kraft fra og med den 1. april 1991 og kan af hver af parterne opsiges med 3 måneders varsel til ophør en 31. marts, dog tidligst den 31. marts 1993.

København, den 13. december 1991

Lager- og Handels-  
arbejdernes Forbund

Erik Juel Larsen

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

Niels Paludan

## Bilag 1

**PROTOKOLLAT I**

Mellem Finansministeriet og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund er der i forbindelse med overenskomsten af d.d. indgået følgende aftale:

1. Det til 4 lager- og handelsarbejdere ved Den kgl. Veterinær- og Landbohøjskole ydede tillæg for udførelse af nattevagt forhøjes med virkning fra 1. april 1991 til 508,75 kr. pr. uge. Tillægget reguleres som tjenestemændenes særlige tillæg (grundbeløb oktober 1984: 418,25 kr.).
2. I medfør af Arbejdsministeriets bekendtgørelse af 15. august 1980 om hviletid og fridøgn, kapitel 4, § 11, aftales for 1 lager- og handelsarbejder ved afdelingen for fysiologi, endokrinologi og blodtypeforskning ved Den kgl. Veterinær- og Landbohøjskole, at det ugentlige fridøgn kan omlægges således, at der maksimalt kan være 12 døgn mellem 2 fridøgn. En sådan omlægning vil blive aktuel 5 til 12 gange årlig.

Såfremt der måtte blive behov for yderligere fravigelse af hviletids- og fridøgnbestemmelserne i arbejdsmiljøloven og ovennævnte bekendtgørelse, forelægges sådanne spørgsmål til forhandling mellem denne aftales parter.

København, den 13. december 1991

Lager- og Handels-  
arbejdernes Forbund

Eril Juel Larsen

Finansministeriet  
P.M.V  
E.B.

Niels Paludan



## PROTOKOLLAT II

Mellem Finansministeriet og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund er der i forbindelse med overenskomsten af d.d. indgået følgende aftale:

I medfør af Arbejdsministeriets bekendtgørelse af 15. august 1980 om hviletid og fridøgn, kap. 4, § 11, aftales for dyrepasserne ved Panuminstituttet, Københavns Universitet, at det ugentlige fridøgn kan omlægges således, at der maksimalt kan være 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Såfremt der måtte blive behov for yderligere fravigelse af hviletids- og fridøgnbestemmelserne i arbejdsmiljøloven og ovennævnte bekendtgørelse, forelægges sådanne spørgsmål til forhandling mellem denne aftales parter.

København, den 4. november 1983

Lager- og Handels-  
arbejdernes Forbund

Kurt Johansen

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

Agnete Halmind

**PROTOKOLLAT III**

Mellem Finansministeriet og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund er der i forbindelse med overenskomsten af d.d. indgået følgende aftale:

Der er mellem parterne enighed om, at der i tilfælde af arbejdsstandsning skal indgås en aftale, der som minimum sikrer et nødvendigt beredskab inden for de områder, der vil blive berørt af arbejdsstandsningen.

København, den 4. november 1983

Lager- og Handels-  
arbejdernes Forbund

Kurt Johansen

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

Agnete Halmind

## PROTOKOLLAT IV

### Pulje til kvalifikationstillæg

#### **Puljens størrelse**

Der afsættes i alt 118.000 kr. til kvalifikationstillæg, der udmøntes med henholdsvis 59.000 kr. pr. 1. april 1991 og yderligere 59.000 kr. pr. 1. april 1992.

#### **Formål**

Puljen er ikke på forhånd formålsbestemt, men anvendes til individuelle lønforbedringer, honorering af særlige arbejdsopgaver/områder, særligt belastende arbejde, specielle arbejdsfunktioner.

Puljen kan dog anvendes til mindre gruppevise lønforbedringer på specielle områder, hvor flere medarbejdere har arbejde af samme karakter.

#### **Lønforkarakter**

Lønforbedringerne gives som personlige tillæg – eventuelt som tidsbestemte tillæg.

Lønforbedringer, der gives som personlige tillæg, genanvendes ved stillingskift og ved ledighed.

Tidsbestemte tillæg belaster alene puljen i det år, hvor de udbetales.

Det samlede puljebeløb er således et årligt disponibelt beløb, der består uafhængigt af overenskomstperiodens udløb, medmindre andet aftales.

### Hvad kan puljen ikke anvendes til

Puljen kan ikke anvendes til:

- betaling for overarbejde, som fortsat skal honoreres efter overenskomstens bestemmelser herom,
- udgifter til rejser, kurser mv.

Desuden kan puljen ikke træde i stedet for og erstatte bestående tillæg såsom:

- arbejdstidsbestemte tillæg, det vil sige forskudttidstillæg, skifteholdstillæg mv.

### Fordeling af puljen

Puljen på 118.000 kr. fordeles således:

	<b>Fleksibel lønpulje</b>	
	<u>1/4 1991</u>	<u>1/4 1992</u>
St. Seruminst.	10.000 kr.	
Kbh. Universitet		5.000 kr.
Slots- og Ejendomssty.		7.500 kr.
Rigshospitalet	30.000 kr.	30.000 kr.
Kgl. Vet- og Landbo.	5.000 kr.	
Toldvæsenet	7.500 kr.	
Andre institutioner	<u>6.500 kr.</u>	<u>16.500 kr.</u>
I alt	59.000 kr.	59.000 kr.

Anvendelse af puljemidlerne forhandles centralt mellem overenskomstens parter efter indstilling fra institutionerne.

**PROTOKOLLAT V****Protokollat om projektløn**

Med henblik på at forstærke indsatsen for ledige unge under 30 år og særligt udsatte grupper, jf. bekendtgørelse nr. 79 af 15. februar 1988 af lov om beskæftigelsesmuligheder for unge mv., er parterne enige om med virkning fra 1. januar 1990 at optage forhandlinger om gennemførelse af en projektløn (svarende til garantibetaling på det private arbejdsmarked). Projektlønnen gælder umiddelbart for unge, der ansættes i egentlige beskæftigelsesprojekter.

København, den 23. oktober 1989

Lager- og Handels-  
arbejdernes Forbund

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

Erik Juel Larsen

Niels Paludan

**PROTOKOLLAT VI**

Den i reguleringsordningens punkt 8 (vedr. regulering pr. 1. april 1991) fastsatte procent på 0,15 anvendes således:

Der afsættes forlods 0,05 pct. til pension (dette beløb er inkluderet i det i § 20 anførte pensionsbeløb) pr. 1. april 1991. De resterende 0,10 pct. afsættes til en pulje til kvalifikationstillæg (0,05 pct.) og til forhøjelse af anciennitetstillæg (0,05 pct.) (dette sidste beløb er inkluderet i de i § 1, stk. 3, anførte anciennitetstillæg).

Den i reguleringsordningens punkt 8 (vedr. regulering pr. 1. april 1992) fastsatte procent på 0,20 anvendes således:

Der afsættes forlods 0,15 pct. til pension (dette beløb er inkluderet i det i § 20 anførte pensionsbeløb) pr. 1. april 1992. De resterende 0,05 pct. afsættes til en pulje til kvalifikationstillæg.

København, den 13. december 1991

Lager- og Handels-  
arbejdernes Forbund

Erik Juel Larsen

Finansministeriet  
P.M.V.  
E.B.

Niels Paludan

**1. april 1991**

Oversigt over lønninger til lager- og handelsarbejdere i henhold til overenskomst mellem Finansministeriet og Lager- og Handelsarbejdernes Forbund.

Løn, jf. overens- komstens § 1	1. april 1991	
	kr. pr. uge	kr. pr. måned
Indtil 1 års ansættelse	3.333,59	14.501,12
Efter 1 års ansættelse	3.387,00	14.733,45
Efter 3 års ansættelse	3.409,03	14.829,28
Efter 5 års ansættelse	3.427,31	14.908,80
Overarbejdstillæg og tillæg for arbejde på søn- og helligdage samt varskotillæg jf. § 5	pr. time 50 pct. kr. 45,05	pr. time 100 pct. kr. 90,10
Skifteholdstillæg og vagtjeneste på søn- og helligdage, jf. § 6, stk. 2, samt tillæg for forskudt arbejdstid, jf. § 7, stk. 3	pr. time kr.	
80 pct. af begyndel- sesløn	72,08	
20 pct. af begyndel- sesløn	18,02	







APD. nr. <b>99/1991</b>	Overenskomst af <b>13. dec. 1991</b>	Cirkulære af <b>20. jan. 1992</b>
APD. j.nr. <b>3. kt.</b> <b>91-3211/071-1 P7-Lager-Ha.HJO</b>		PKAT
Henvendelse om dette cirkulære rettes til APD, 3. kt		
Adresse: Bredgade 43 DK-1260 København K		Telefon 33 92 33 44 Telefax 33 15 01 27

