



**HK/Privat**

Weidekampsgade 8  
0900 København C  
Telefon 3330 4343  
Fax 3330 4499  
E-mail [hkprivat@hk.dk](mailto:hkprivat@hk.dk)  
[www.hkprivat.dk](http://www.hkprivat.dk)

**DANSK  
ERHVERV**  
Arbejdsgiver

Børsen  
1217 København K  
Telefon 3374 6000  
Fax 3374 6080  
E-mail [Info@danskerhverv.dk](mailto:Info@danskerhverv.dk)  
[www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk)

Tykbureauet A/S

LANDSOVERENSKOMST

REKLAMEBUREAUER OG FORLAG

2007-2010



OVERENSKOMST  
2007-2010

mellem

DANSK ERHVERV ARBEJDSGIVER

og

HK/Privat

gældende for

fotografer samt tegnere/grafikere ansat på

REKLAMEBUREAUER OG FORLAG

der er medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver

# INDHOLD:

<b>§ 1</b>	<b>Overenskomstens område</b> .....	5
<b>§ 2</b>	<b>Arbejdstid</b> .....	5
<b>§ 3</b>	<b>Fast deltidsansættelse</b> .....	6
<b>§ 4</b>	<b>Overarbejde</b> .....	7
1.	Betaling.....	7
2.	Afspadsring .....	7
<b>§ 5</b>	<b>Løn</b> .....	8
1.	Lønnens fastsættelse .....	8
2.	Beregning af løn for brudte måneder .....	9
<b>§ 6</b>	<b>Fritvalgs Lønkonto</b> .....	10
<b>§ 7</b>	<b>Løn til medarbejdere under tillæring</b> .....	12
<b>§ 8</b>	<b>Pension</b> .....	13
1.	Pensionsbidrag.....	13
2.	Hvem omfatter pensionsaftalen .....	13
3.	Indfasning af pension .....	14
4.	Skift af pensionsleverandør.....	15
<b>§ 9</b>	<b>Opsigelse</b> .....	15
<b>§ 10</b>	<b>Ferie</b> .....	16
<b>§ 11</b>	<b>Feriefridage</b> .....	16
<b>§ 12</b>	<b>Sygdom</b> .....	17
1.	Funktionærer .....	17
2.	Ikke-funktionærer .....	17
3.	Sygdom .....	17
<b>§ 13</b>	<b>Børns sygdom</b> .....	17
1.	Børns første sygedag.....	17
2.	Børns hospitalsindlæggelse.....	17
<b>§ 14</b>	<b>Barsel (graviditet, adoption og orlov)</b> .....	18
<b>§ 15</b>	<b>Regler for tillidsrepræsentanter</b> .....	20
1.	Hvor kan tillidsrepræsentant vælges.....	20
2.	Valget til tillidsrepræsentant .....	21
3.	Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter .....	21
4.	Øvrige forhold for tillidsrepræsentanter .....	22
5.	Adgang til IT og internet.....	22
<b>§ 16</b>	<b>Faglig strid</b> .....	23
1.	Indledning.....	23
2.	Organisationsmøde .....	23
3.	Generelle spørgsmål .....	23
<b>§ 17</b>	<b>Nyoptagne virksomheder</b> .....	24
<b>§ 18</b>	<b>Uddannelse</b> .....	24
1.	Grunduddannelse.....	24
2.	Efteruddannelse .....	24

<b>§ 19 Løn- og arbejdsforhold for elever</b> .....	25
1. Område .....	25
2. Formkrav .....	25
3. Prøvetid .....	26
4. Mindstebetalingssats - elever .....	26
5. Voksenuddannelse .....	27
6. Sygdom, graviditet og barsel .....	27
7. Ferie efter afsluttet uddannelse .....	28
8. Arbejdsskader .....	28
9. Arbejdstid - elever .....	28
10. Befordring - elever .....	28
11. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb .....	29
12. Praktik i udlandet .....	29
13. Oplærings- og uddannelsesansvarlige .....	29
14. Uoverensstemmelser .....	30
15. Anciennitet .....	30
16. I øvrigt .....	30
<b>§ 20 Uddannelsesfond</b> .....	30
<b>§ 21 Samarbejdsfond</b> .....	30
<b>§ 22 Forsøgsordninger</b> .....	30
<b>§ 23 Ansættelsesbeviser</b> .....	31
<b>§ 24 Overenskomstens varighed</b> .....	31
Aftale om godkendelse af firmapensionsordninger .....	32
Aftale om ferie .....	33
Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov .....	36
Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet .....	36
Aftale om implementering af direktivet om deltidsarbejde .....	38
Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse .....	41
Aftale om kompetenceudviklingsfond .....	44
Aftale om medarbejderudviklingssamtaler (MUS) .....	46
Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere .....	46
Aftale om mobning og vold på arbejdspladsen .....	47



## § 1 OVERENSKOMSTENS OMRÅDE

1. Overenskomsten omfatter fotografer samt tegnere/grafikere, der som ansatte i reklamebureauer eller forlag udfører kreativt grafisk/teknisk arbejde i forbindelse med de opgaver, som reklamebureauer eller forlag påtager sig og udfører i egne afdelinger. Overenskomsten omfatter også teknisk papirmontage og arbejde med skærmbaseret computerudstyr, når dette af medarbejderen udføres som et led i den samlede kreative proces.
2. Medarbejdere, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret i udstrakt grad forpligter firmaet, eller hvis hverv, fordi det har en særlig fortrolig karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

## § 2 ARBEJ DSTID

1. Den normale ugentlige effektive arbejdstid udgør indtil 37 timer.
2. Arbejdstiden fastlægges lokalt på den enkelte virksomhed under hensyn til medarbejderens og virksomhedens tarv.
3. Arbejdstiden kan for såvel fuldtids- som deltidsansatte tilrettelægges med varierende ugentlige arbejdstider inden for en periode på højst 26 uger. Såfremt arbejdstiden i perioden er tilrettelagt således, at den i én eller flere uger overstiger 45 timer, vil timer ud over 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 4, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet.

Alle timer indtil 37 timer i den enkelte uge, jf. stk. 1, eller som gennemsnit for en periode, jf. nærværende bestemmelses 1. afsnit, betales såvel for fuldtids- som for deltidsansatte med almindelig løn.

4. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 26-ugers periode må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde, jf. direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.
5. For rådighedsvagt, telefonvagt og arbejde i kontinuerlig drift optages forhandlinger lokalt om vagtplaner og betalingsregler. Hvor enighed ikke opnås, kan hver af parterne anmode om, at organisationerne indtrædes.

6. Medarbejderne skal have en samlet pause på mindst 1/2 time pr. dag, medmindre andet er aftalt. Den daglige tid til pauser kan ikke overstige 1 time. På dage, hvor arbejdstiden slutter før kl. 14.00, kan det mellem parterne aftales, at der ikke holdes pauser.
7. Bestemmelserne i nærværende paragraf er ikke til hinder for, at der kan aftales flekstidsordninger.

## § 3 FAST DELTIDSANSÆTTELSE

1. Deltidsansatte medarbejdere indplaceres efter samme regler som fuldtidsansatte, og lønnen beregnes efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den for virksomheden eller afdelingen gældende normale ugentlige arbejdstid.
2. Når en fuldtidsansat medarbejder fortsætter i virksomheden som deltidsansat, beregnes lønnen som ovenfor anført, men i forhold til den pågældendes hidtidige løn.
3. Ved ansættelse af deltidsansatte aftales i hvert enkelt tilfælde normalarbejdstiden (længde og placering), ændring af denne normalarbejdstid kan kun ske med funktionærlovens varsel. Det kan dog undtages sesvis aftales, at deltidsansatte deltager i merarbejde og overarbejde.
4. Der betales for søgnehelligdage i de tilfælde, hvor disse falder inden for de aftalte beskæftigelsestidspunkter.
5. Arbejder den deltidsansatte ud over den aftalte arbejdstid, aflønnes sådanne ekstratimer med vedkommendes normale timeløn, dog således, at for deltidsansatte, som er omfattet af arbejdstidsplanlægningen over 26 uger, vil timer udover 45 pr. uge skulle betales med overarbejdstillæg, jf. § 4, selv om den gennemsnitlige ugentlige arbejdstidsnorm for perioden ikke er overskredet, jf. § 2, stk. 3.
6. Deltidsansatte med en arbejdstid under 8 timer pr. uge er ikke omfattet af funktionærloven.

## § 4 OVERARBEJDE

Der er mellem parterne enighed om, at overarbejde skal begrænses mest muligt med behørig hensyntagen til virksomhedens tarv.

Overarbejdsbetaling ydes kun, når arbejdet er udført efter ordre fra arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder på arbejdsstedet.

Overarbejde skal så vidt muligt varsles senest dagen før. For varslet overarbejde, hvor ingen del kommer til udførelse, og som ikke er afvarslet senest 4 timer før overarbejdet skulle have været iværksat, betales 1 timeløn + 50 pct.

- a. Overarbejde, for hvilket der kan kræves tillæg, jf. §§ 2 og 3, betales med timeløn + 50 pct. for de første 3 timer efter normal arbejdstids ophør og derefter, samt for alt overarbejde på søn- og helligdage 100 pct.

Overarbejde, der udføres mellem kl. 24.00 og kl. 06.00, betales med timeløn plus 100 pct.

Der regnes med halve timer.

Betalingen regnes fra tidspunktet for overarbejdets begyndelse.

- b. Bliver medarbejderen uden forudgående varsel tilkaldt til overarbejde, efter at medarbejderen ved normal arbejdstids ophør har forladt virksomheden, udgør overarbejdstillægget 100 pct.
- c. Timelønnen beregnes som den pågældende medarbejders samlede månedsløn divideret med 160,33.

- a. Der kan aftales afspadsering af overarbejde, således at 50 pct.-timer afspadseres med 1,5 time, og 100 pct.-timer afspadseres med 2 timer for hver overarbejdstime.
- b. Fritidens placering aftales mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder med normalt 1 uges varsel. Fritiden skal så vidt muligt gives som hele eller halve fridage og være afviklet inden 2 måneder efter overarbejdets udførelse.

### 1. Betaling

### 2. Afspadsering

## § 5 LØN

### 1. Lønnens fastsættelse

- a. Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem arbejdsgiveren og medarbejderen.
- b. Lønnen skal give udtryk for den enkelte medarbejders indsats, kvalifikationer, dygtighed, jobfleksibilitet, arbejde på særlige tidspunkter, stillingens indhold og ansvar samt eventuel uddannelse.
- c. Der kan på den enkelte virksomhed indføres lønsystemer med henblik på styrkelse af virksomhedens konkurrenceevne og udvikling samt medarbejderens udvikling.
- d. En medarbejder omfattet af overenskomsten er berettiget til at kræve forhandling med virksomheden, såfremt medarbejderens løn væsentligt afviger fra begyndelsesniveauet for sammenlignelige medarbejdergrupper på virksomheden, respektive sammenlignelige virksomheder inden for branchen.

Såfremt fastsættelsen af lønnen for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningen i stk. 1, litra b, kan hver af organisationerne begære en forhandling under medvirken af begge organisationer.

Vurdering og eventuel regulering af lønforhold sker individuelt mindst en gang om året.

- e. Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på området som helhed taget skønnes at være til stede, har påtaleret i henhold til de regler, som til enhver tid måtte være gældende for behandlingen af faglig strid, jf. reglerne nedenfor om paritetisk nævn.
- f. Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i stk. 1, litra b. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde og eventuelle andre ulemper med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling, jf. § 4.

Uoverensstemmelser om lønforhold for enkeltpersoner, hvor der er aftalt funktionsløn, kan indbringes for et paritetisk nævn, hvis det er åbenbart, at der består et væsentligt misforhold mellem lønnen og stillingens samlede indhold, jf. stk. 1, litra b.

Det paritetiske nævn nedsættes med to repræsentanter for hver af parterne med det formål at forebygge, at funktionslønnen resulterer i et større antal sager.

Såfremt der blandt medlemmerne af det paritetiske nævn ikke kan opnås flertal for afgørelse i en konkret sag, udvides nævnet med en uvildig opmand, som udpeges af parterne i fællesskab. I tilfælde af fortsat uenighed bliver opmandens opfattelse herefter udslagsgivende.

Ved udvidelse af nævnet finder almindelig praksis vedrørende faglig voldgift anvendelse med de tilfælde, som følger af forholdets natur.

Opmanden træffer dog, efter en konkret vurdering i det enkelte tilfælde, afgørelse om fastsættelse og fordeling af sagens omkostninger, ligesom opmanden ved unødigt trætte af nævnet kan pålægge bod.

Endelig kan opmanden træffe afgørelse om, at en konkret sag afgøres ved skriftlig behandling.

- g. Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.
- h. Parterne er enige om, at hvor forbundet finder baggrund for en ligelønssag, kan der afholdes besigtigelse på virksomheden med deltagelse af organisationerne, inden de egentlige organisationsdrøftelser finder sted. I forbindelse med besigtigelse/organisationsforhandling aftales, hvilke lønoplysninger der er nødvendige til brug for en eventuel sag.
  - a. Når lønnen for enkelte dage skal beregnes ved til- eller fratræden i månedens løb, beregnes lønnen som  $1/25$  af månedslønnen for hver dag, pågældende er i arbejde.
  - b. Der betales for frilørdage og søgnehellidage, der falder inden for arbejdsperioden.
  - c. Ved fravær på grund af ferie eller fridage fradrages der  $1/25$  af månedslønnen for hver feriedag/fridag.
  - d. Ved fradrag på grund af fridage fradrages  $1/25$  af månedslønnen for hver fridag, medmindre medarbejderen er ansat på funktionsløn.

## **2. Beregning af løn for brudte måneder**

## § 6 FRITVALGS LØNKONTO

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin egen Fritvalgs Lønkonto.

Medarbejderen får blandt andet mulighed for at hæve et ekstra beløb ud over lønnen i forbindelse med ferie og feriefridage.

### **Løbende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen**

Virksomheden afsætter hver lønperiode i alt op til 3 pct. af lønnen til opsparing på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto:

1. Virksomheden afsætter som noget nyt for alle medarbejdere løbende på kontoen. Pr. 1. maj 2007 indbetales 0,5 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg. Pr. 1. maj 2008 forhøjes beløbet til 0,75 pct. og pr. 1. maj 2009 til 1,0 pct.
2. a. Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til feriefridage, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår, mod i stedet i denne periode løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i overenskomstens § 10.
- b. Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt efter nugældende regler. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med beløbet pr. ubrugt feriefridag, jf. overenskomstens § 11, stk. 5. For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter pkt. 2 a.

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007. Der etableres en overgangsordning frem til den 2. januar 2008, jf. nedenfor.

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Det lægges til grund, at medarbejderens tilgodehavende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter Dansk Erhverv Arbejdsgiver sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen løses på anden måde.

### **Medarbejderen kan vælge mellem følgende:**

#### *a. Løn i forbindelse med fritid:*

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie og feriefridage, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

#### *b. Pension:*

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejdere skal senest den 1. april hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen, der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejds giverbidrag.

#### *Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen*

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

En medarbejder, der fratræder, kan alternativt vælge at få overført restsaldoen til sit feriekort, således at saldoen tillægges feriepengene.

### **Overgangsordning**

Fritvalgs Lønkontoen sættes i kraft på følgende måde:

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007.

Virksomheden søger snarest at tilvejebringe de administrative forudsætninger for at etablere Fritvalgs Lønkontoen for den enkelte medarbejder. Dette skal senest være gennemført den 2. januar 2008.

Inden Fritvalgs Lønkontoen sættes i drift, skal hver enkelt medarbejder oplyse virksomheden om, hvor mange af de endnu ikke afholdte feriefridage, der skal kunne afholdes på et senere tidspunkt i ferieåret, og hvor mange af disse feriefridage, der skal fravælges og erstattes af en indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, jf. pkt. 2 a. ovenfor. Tilsvarende skal medarbejderne samtidigt oplyse om deres valg af ekstra løbende pensionsindbetaling, jf. pkt. b. ovenfor.

I perioden fra 1. maj 2007 til kontoen sættes i drift, udbetaler virksomheden løbende 0,5 pct. af lønnen til medarbejderne, jf. pkt. 1 ovenfor.

Når kontoen sættes i drift, sker der følgende efterreguleringer:

Der indsættes 0,5 pct. af lønnen pr. fravalgt feriefridag beregnet fra 1. maj 2007, jf. pkt. 2 ovenfor. (Medarbejdere, der først har ret til feriefridage efter 1. maj 2007, er dog ikke omfattet, men afregnes efter pkt. 2 b) for de feriefridage, som ikke er afholdt, når kontoen sættes i drift).

Når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, indbetales løbende til kontoen, jf. pkt. 1 og 2 a) ovenfor. Først når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, kan der ske udbetalinger fra denne.

## **§ 7 LØN TIL MEDARBEJDERE UNDER TILLÆRING**

Aftaler om aflønning af elever til praktisk tillæring indgået før 1. marts 2007 fortsætter til udløb af disse aftaler.

## § 8 PENSION

Med virkning fra 1. marts 2007 opkræves et bidrag på 10,8 pct. af den pensionsgivende løn.

Pr. 1. juli 2008 forhøjes virksomhedens bidrag med 0,2 pct. og medarbejderens bidrag med 0,1 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,3 pct. Herefter er det samlede pensionsbidrag 11,1 pct.

Pr. 1. juli 2009 forhøjes virksomhedens bidrag med 0,6 pct. og medarbejderens bidrag med 0,3 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,9 pct. Herefter er det samlede pensionsbidrag 12 pct.

Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3.

Der opkræves følgende bidrag af den pensionsgivende løn:

	1. marts 2007	1. juli 2008	1. juli 2009
Virksomheden	7,2 pct.	7,4 pct.	8,0 pct.
Medarbejderen	3,6 pct.	3,7 pct.	4,0 pct.
I alt	10,8 pct.	11,1 pct.	12,0 pct.

Virksomheder omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst forpligtes til at drage omsorg for, at medarbejdere, som udfører arbejde, der er omfattet af overenskomsten, får en pensionsordning.

Pensionsordningen skal, medmindre andet er aftalt i medfør af protokollat om godkendelse af firmapensionsordninger, etableres i:

FunktionærPension  
Østbanegade 135  
Postboks 834  
2100 København Ø  
Telefon: 39 20 51 51

Alle medarbejdere, som i en af overenskomsten omfattet virksomhed udfører arbejde, der er dækket af overenskomsten, skal have en pensionsordning, når følgende betingelser er opfyldt:

- Aftalen omfatter medarbejdere, der er fyldt 20 år, dog ikke elever medmindre de er omfattet af litra c.

### 1. Pensionsbidrag

### 2. Hvem omfatter pensionsaftalen

- b. Medarbejderen skal uden afbrydelse have været i ansættelse i 9 måneder hos én eller flere virksomheder omfattet af overenskomsten.

Der ses bort fra dette anciennitetskrav i tilfælde, hvor medarbejderen ved ansættelsen i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, som er baseret på en kollektiv aftale.

- c. Medarbejderen må ikke være fyldt 67 år.
- d. For medarbejdere, som opfylder ovennævnte betingelser, gælder endvidere, at de mellem overenskomstparterne i øvrigt aftalte betingelser for at kunne opnå risikodækning og modtage forsikringsydelse skal være opfyldt.
- e. For medarbejdere der, når den overenskomstmæssige pensionsforpligtelse indtræder, er fyldt 60 år, videreføres en eventuelt eksisterende pensionsordning.

Medarbejdere, der er fyldt 60 år, og som ikke allerede er omfattet af en pensionsordning, skal ikke have oprettet arbejdsmarkedspensionsordning. Til disse medarbejdere udbetales virksomhedens pensionsbidrag sammen med den særlige feriegodtgørelse i ferielovens § 23, stk. 1, eller i tilfælde af fratrædelse sammen med feriegodtgørelsen i henhold til ferielovens § 24.

### **3. Indfasning af pension**

Virksomheder, der bliver omfattet af overenskomsten, kan indfase pensionsordningen som følger:

Ved overenskomstens ikrafttrædelse betales 20 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

1 år efter overenskomstens ikrafttrædelse forhøjes pensionsbidraget til 40 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

2 år efter overenskomstens ikrafttrædelse forhøjes pensionsbidraget til 60 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år efter overenskomstens ikrafttrædelse forhøjes pensionsbidraget til 80 pct. af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

4 år efter overenskomstens ikrafttrædelse forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Heraf udgør virksomhedens bidrag 2/3 og medarbejderens bidrag 1/3.

Det præciseres i hvert enkelt tilfælde i forbindelse med tiltrædelse af overenskomsten, hvorledes indfasningen finder sted.

Overenskomstens aftale om godkendelse af firmapensionsordninger pensionsordninger er gældende, jf. side 32.

Parterne er enige om at evaluere bestemmelsen ved overenskomstperiodens afslutning.

Overenskomstdækkede virksomheder, der ønsker at foretage skift af pensionsleverandør, kan gøre dette. Dette gælder dog ikke virksomheder, der har indgået aftale med FunktionærPension om arbejdsmarkedspension, medmindre parterne er enige herom.

#### **4. Skift af pensionsleverandør**

Følgende betingelser skal opfyldes ved skift af pensionsleverandør:

Der skal blandt de pensionsberettigede medarbejdere på virksomheden finde en afstemning sted om skiftet af pensionsleverandør. Virksomheden informerer medarbejderne om det nærmere indhold og konsekvenser af et eventuelt skift. Hvis et flertal af de afgivne stemmer er for et leverandørskift, kan dette finde sted.

Ved skift af leverandør skal de overenskomstmæssige fastsatte betingelser være opfyldt.

Overførsel af medarbejdernes depoter i forbindelse med et skift skal ske uden omkostninger for medarbejderne. Der må således ikke ske fradrag i depotet, hverken hos det afgivende eller modtagende selskab.

Såfremt administrationsomkostningerne fra pensionsleverandøren bliver forhøjet ekstraordinært i forhold til de generelle markedsvilkår, er parterne enige om, at pensionen kan overflyttes til en af virksomheden valgt arbejdsmarkedspension med administrationsomkostninger svarende til de generelle markedsvilkår.

## **§ 9 OPSIGELSE**

For samtlige medarbejdere omfattet af overenskomsten, henvises til funktionærlovens opsigelsesvarsler.

## § 10 FERIE

1. Ferieloven er gældende.
2. Hvor der ikke holdes samlet ferielukning, skal virksomheden senest den 1. april indhente oplysninger om, på hvilket tidspunkt den enkelte medarbejder ønsker hovedferien lagt f.eks. ved fremlæggelse af ferielister.
3. Med hensyn til mulighederne for at overføre ferie fra et ferieår til et andet, henvises til Aftale om ferie side 33.
4. Virksomheden kan anvende det af parterne godkendte feriekort i stedet for feriekontosystemet. Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for pengenes tilstedeværelse.

## § 11 FERIEFRIDAGE

1. Medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettigede til 5 feriefridage.
2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.
3. Feriefridagene betales som ved sygdom.
4. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferieloven.
5. Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom for hver feriefridag, der ikke er blevet afholdt. Kompensation udbetales senest sammen med lønnen for juni måned.
6. Der betales ikke feriegodtgørelse af løn under feriefridage eller kompensation herfor.
7. Der kan uanset jobskifte ikke afholdes mere end 5 feriefridage i hvert ferieår.
8. Ved fratræden skal virksomheden skriftligt oplyse, hvor mange feriefridage/feriefridagstimer medarbejderen har til gode. Den fratrædte medarbejder kan rejse krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage i perioden fra den 1. maj til 30. september.

## § 12 SYGDOM

- a. For medarbejdere, der er funktionærer betales fuld løn under sygdom, jf. funktionærlovens §§ 5 og 7.
- a. For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, henvises i sygdoms- og ulykkestilfælde til lov om dagpenge ved sygdom eller fødsel.
- a. Sygdom skal meddeles virksomheden hurtigst muligt.
- b. Virksomheden kan forlange dokumentation. Organisationerne er enige om at anbefale, at der som dokumentation for fravær grundet sygdom anvendes den af organisationerne godkendte sygemeldingsblanket ("tro og loveerklæring").
- c. Lægeattest kan dog først kræves udstedt ved sygdom af over 3 dages varighed. Endvidere kan lægeattest kræves, hvis udeblivelse på 1 á 2 dage hyppigt forekommer. I henhold til gældende lov betaler virksomheden lægeattesten.

### 1. Funktionærer

### 2. Ikke-funktionærer

### 3. Sygdom

## § 13 BØRNS SYGDOM

- a. Medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, indrømmes frihed med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år.
- b. Frihed gives kun til ene af barnets forældre, og kun indtil anden pasningsmulighed etableres, og kan højest omfatte barnets første sygedag. Virksomheden kan kræve dokumentation – f.eks. i form af tro og loveerklæring.
- a. Til medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med et barn under 14 år.
- b. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndig-

### 1. Barns første sygedag

### 2. Børns hospitalsindlæggelse

heden, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

- c. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.
- d. Der ydes fuld løn, som løn under sygdom – dog max. kr. 120,- pr. time.
- e. Såfremt medarbejderen er dagpengeberettiget, indtræder virksomheden i denne ret.

## § 14 BARSEL (GRAVIDITET, ADOPTION OG ORLOV)

- a. Der henvises til gældende lovgivning.
- b. Virksomheden betaler til kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, betales løn i 14 uger fra barnets modtagelse (barselorlov). For orlov, der er påbegyndt 1. juli 2007 eller senere, ydes der til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, løn fra 4 uger før barnets modtagelse og indtil 14 uger efter modtagelsen, i det omfang der i henhold til barselslovens § 8 er ret til fravær i perioden.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 130 pr. time.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

- c. Pr. 1. april 2008 betaler virksomheden til kvindelige medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 14 uger efter fødslen (barselorlov).

Til adoptanter, der på modtagelsestidspunktet har 9 måneders anciennitet, ydes der løn fra 4 uger før barnets modtagelse og indtil 14 uger efter modtagelsen, i det omfang der i henhold til barselslovens § 8 er ret til fravær i perioden.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under "fædreorlov".

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes graviditetsorlov, barselsorlov eller fædreorlov den 1. juli 2007 eller senere.

- d. I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder virksomheden betaling under fravær i indtil 6 uger. Betalingen i disse 6 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 120 pr. time.

Denne betaling kan ydes til en af forældrene til barnet eller til en af adoptanterne.

Det er en forudsætning for betalingen, at virksomheden er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

- e. Pr. 1. juli 2007 yder virksomheden i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov betaling under fravær i indtil 9 uger.

Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger.

Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder eller adoptant ikke, bortfalder betalingen.

Betalingen i de resterende 3 uger ydes til enten faderen eller moderen eller den ene adoptant.

Betalingen i disse 9 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 130 kr. pr. time.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

Ændringerne har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes fædreorlov den 1. juli 2007 eller senere.

- f. Det præciseres, at såfremt dagpengesatsen nedsættes, reguleres den udbetalte løn tilsvarende.
- g. Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør

	Arbejdsgiver- bidrag kr. pr. md.	Arbejdstager- bidrag kr. pr. md.	Samlet bidrag kr. pr. md.
pr. 1. juli 2007	780,00	390,00	1.170,00
pr. 1. juli 2008	820,00	410,00	1.230,00
pr. 1. juli 2009	890,00	445,00	1.335,00

Til deltidsansatte indbetales et forholdsmæssigt bidrag.

Ovennævnte bestemmelse træder i kraft den 1. juli 2007 og har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter denne dato.

## § 15 REGLER FOR TILLIDS- REPRÆSENTANTER

### 1. Hvor kan tillidsrepræsentant vælges

- a. I enhver virksomhed, der har kollektiv overenskomst, samt i særskilt beliggende afdelinger eller filialer, der enten selvstændigt eller sammen med hovedfirmaet er omfattet af kollektiv overenskomst, kan de organiserede medarbejdere af deres midte vælge én til at være deres tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes stedfortræder.
- b. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 5 organiserede medarbejdere eller derunder under overenskomstens område, kan der dog kun vælges tillidsrepræsentant, såfremt parterne er enige herom, og denne aftale kan kun igen bortfalde, såfremt parterne er enige herom.
- c. I virksomheder, hvor der på hver enkelt arbejdsplads beskæftiges 20 organiserede medarbejdere eller derover under overenskomstens

område, kan der vælges en stedfortrædende tillidsrepræsentant til at virke under den ordinære tillidsrepræsentants fravær af længere varighed på grund af sygdom, ferie, kursusdeltagelse eller lignende.

Stedfortræderen skal opfylde de samme betingelser for valg som tillidsrepræsentanten, jf. stk. 2. Den stedfortrædende tillidsrepræsentant er under sit virke som fungerende tillidsrepræsentant omfattet af samme beskyttelsesregler, som er gældende for den ordinære tillidsrepræsentant.

- a. Tillidsrepræsentanten og eventuelt stedfortrædende tillidsrepræsentant, der kan være deltidsansat, såfremt særlige forhold taler derfor, vælges blandt de organiserede, anerkendt dygtige medarbejdere, der har været ansat mindst et år i den pågældende virksomhed; hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal med de organiserede medarbejdere, der har arbejdet der længst. En elev eller ungarbejder kan ikke vælges som tillidsrepræsentant.
- b. I en virksomhed med filialer eller geografisk adskilte afdelinger kan en medarbejder kun vælges som tillidsrepræsentant for det sted, hvor pågældende er beskæftiget.
- c. Beskyttelse af enhver tillidsrepræsentant indtræder, når valget er kommet til arbejdsgiverens kundskab. Valget er dog ikke gyldigt, før det er godkendt af forbundet og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver.
- d. Denne meddelelse skal ske hurtigst muligt og senest 14 dage efter valget.
- e. Eventuel indsigelse fra arbejdsgiverens side mod det foretagne valg skal være forbundet i hænde senest 14 dage efter modtagelsen af meddelelsen om valget.
- f. Organisationerne er enige om det ønskelige i, at flest mulige stemmeberettigede deltager i valg af tillidsrepræsentant.
- g. Ved sin godkendelse garanterer forbundet, at alle stemmeberettigede har været sikret mulighed for at deltage i valget.
- a. Tillidsrepræsentanter valgt i henhold til stk. 2 vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/4 pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

## **2. Valget til tillidsrepræsentant**

## **3. Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter**

- b. Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.
- c. Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007.
- d. Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentant-hvervet bortfalder vederlaget.
- e. Vederlaget udgør:  
Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 8.000.

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

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

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

#### **4. Øvrige forhold for tillidsrepræsentanter**

I det omfang der vælges tillidsrepræsentanter følges reglerne om tillidsrepræsentantens opgaver, klubber, opslag samt afskedigelse af tillidsrepræsentanter de til enhver tid gældende regler i Landsoverenskomsten for kontor og lager mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat og HK HANDEL. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant skal begrundes i tvingende årsager, og organisationerne anbefaler, at en virksomhed, der påtænker at afskedige en tillidsrepræsentant, kontakter sin organisation med henblik på eventuel afholdelse af møde under organisationernes medvirken inden afskedigelsen.

#### **5. Adgang til IT og internet**

Såfremt der er IT og internetadgang på tillidsrepræsentantens virksomhed, skal tillidsrepræsentanten til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

## § 16 FAGLIG STRID

Ved behandling af faglig strid anvendes reglerne "Norm for regler for behandling af faglig strid" samt nedenstående regler om behandling af tvistigheder.

Hvis en uoverensstemmelse af faglig art eller vedrørende lovgivning om ansættelses- og arbejdsforhold m.v. ikke er bilagt lokalt på den enkelte virksomhed, kan uoverensstemmelsen af hver af parterne indbringes til forhandling under medvirken af organisationerne efter nedenstående regler, såfremt der ikke i overenskomsten, i Hoved-aftalen eller andetsteds er fastsat andre regler.

Henvendelse rettes til den modstående organisation. I henvendelsen skal nærmere angives de berørte parter og de forhold, hvorom uoverensstemmelsen drejer sig, samt den pågældende sagsbehandler.

Sagen skal fremstilles således, at en eventuel afgørelse vil kunne træffes på grundlag af oplysningerne i henvendelsen.

Såfremt uoverensstemmelsen ikke kan løses på grundlag af foreliggende oplysninger m.v., kan hver af organisationerne anmode om afholdelse af et organisationsmøde. Tid og sted for forhandlingen skal være aftalt hurtigst muligt og senest 14 dage efter modtagelse af begæring herom, idet mødet skal finde sted senest fire uger efter aftaletidspunktet, medmindre ferie eller særlige forhold gør sig gældende.

Organisationsmødet afholdes på virksomheden, medmindre andet aftales.

Normalt udfærdiges der referat af organisationsmødet.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat kan i spørgsmål af generel karakter om forståelsen af overenskomsten anmode om, at der direkte mellem disse overenskomstparter afholdes møde på Dansk Erhverv Arbejdsgivers kontor til drøftelse heraf. Et sådant møde skal normalt være afholdt senest 4 uger efter begæring herom.

Uoverensstemmelser vedrørende denne bestemmelse, herunder om overholdelsen af de nye tidsfrister, skal søges løst ved drøftelser mellem organisationerne.

### **1. Indledning**

### **2. Organisationsmøde**

### **3. Generelle spørgsmål**

## § 17 NYOPTAGNE VIRKSOMHEDER

1. Virksomheder, der ved deres optagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver har overenskomst med HK/Privat, omfattes uden særlig opsigelse af nærværende overenskomst fra og med tidspunktet for optagelse. Dog således at overenskomstparterne optager forhandlinger om, hvorledes eventuelle lokalaftaler skal udformes for ikke at forrykke de bestående overenskomstforhold som helhed.
2. Virksomheder, der ved deres optagelse ikke har overenskomst med HK/Privat, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

## § 18 UDDANNELSE

### **1. Grunduddannelse**

Løn og arbejdsforhold for mediegrafikerelever og mediegrafiske assistenter sker i henhold til nærværende overenskomst, jf. § 19.

### **2. Efteruddannelse**

Der er enighed om at fortsætte arbejdet med udvikling af dækkende efteruddannelsesstilbud inden for reklame- og forlagsbranchen.

På grund af de strukturændringer, der finder sted i erhvervslivet, og de kvalifikationskrav, der stilles til den enkelte medarbejder, er en øget uddannelsesindsats nødvendig.

Ved deltagelse i branche- og virksomhedsrelevante efter- og videreuddannelser har medarbejdere under fornødent hensyn til virksomhedens tarv ret til 1 uges frihed pr. år uden løn, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder.

Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under Reklame- og Forlagsoverenskomstens dækningsområde, forudsat der er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen.

Medarbejdere kan fra 1. januar 2009 søge Kontor- og Lagerområdets Kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, såfremt medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som har uddannelsesudvalg og 100 ansatte, kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond".

Virksomheden betaler med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til 200 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten, efter nærmere retningslinjer i "Aftale om Kompetenceudviklingsfond". Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 400 kr. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

For medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed i de sidste 2 år, udreder arbejdsgiveren kursusafgifter og eventuelt løntab i det omfang, det offentlige ikke dækker udgifterne til relevante efter- og videreuddannelseskurser godkendt af Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat. Organisationerne er derfor enige om at anbefale, at der gives medarbejderne passende frihed til at deltage i sådanne kurser.

## § 19 LØN- OG ARBEJDSFORHOLD FOR ELEVER

De i denne paragraf anførte bestemmelser gælder for elever, der påbegynder uddannelse som mediegrafiker eller mediegrafisk assistent.

### 1. Område

Uddannelsesaftalen skal være underskrevet af virksomheden og eleven. Den skal være indsendt til erhvervsskolen, hvor den bør være registreret, forinden uddannelsesforholdet kan indledes.

### 2. Formkrav

Uddannelsesaftalen er kun gyldig, hvis virksomheden er godkendt som uddannelsessted på det pågældende uddannelsesområde.

Er eleven under 18 år, skal aftalen også underskrives af den eller de, der har forældremyndigheden.

Uddannelsesaftalen med tilhørende uddannelsesregler, meddelelsesblanketter og skoleindmeldelse fås på den lokale erhvervsskole.

Længden af praktiktiden fremgår af bekendtgørelserne om engroshandelsuddannelse og kontoruddannelse.

Senest ved prøvetidens udløb udarbejder virksomhedens uddannelsesansvarlige, i samarbejde med eleven, en skriftlig uddannelsesplan i overensstemmelse med praktikuddannelsens mål. Uddannelsesplanen underskrives af begge parter.

### 3. Prøvetid

Prøvetiden er 3 måneder for elever.

Eventuelle skoleophold medregnes ikke i prøvetiden, som forlænges tilsvarende, og den nye dato for prøvetidens udløb meddeles eleven skriftligt hurtigst muligt.

I prøvetiden kan uddannelsesaftalen hæves af begge parter uden begrundelse og uden varsel.

### 4. Mindstebetalingssats - elever

Mediegrafikerelever:

	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
1. år	kr. 9.751,00	kr. 10.092,00	kr. 10.445,00
2. år	kr. 10.746,00	kr. 11.123,00	kr. 11.512,00
3. år	kr. 12.215,00	kr. 12.643,00	kr. 13.085,00
4. år	kr. 13.385,00	kr. 13.853,00	kr. 14.338,00

Mediegrafisk assistent elever:

	1. marts 2007	1. marts 2008	1. marts 2009
1. år	kr. 9.751,00	kr. 10.092,00	kr. 10.445,00
2. år	kr. 10.746,00	kr. 11.123,00	kr. 11.512,00
3. år	kr. 12.215,00	kr. 12.643,00	kr. 13.085,00

De nævnte lønsatser er mindstebetalingssatser, og der kan individuelt aftales højere satser.

Aflønning af erhvervsgrunduddannelseselever sker efter første års elevsats.

Til elever, der inden uddannelsesforholdets start har bestået højere han-

delseksamen, studentereksamen eller højere teknisk eksamen, betales et tillæg til de ovennævnte lønninger:

1. marts 2007

kr. 770 pr. måned

Elever, med studentereksamen eller HTX, som indgår en uddannelsesaftale med en virksomhed, inden de har gennemført de 18 ugers handels-skoleophold, jf. de gældende uddannelsesbekendtgørelses § 4, er berettiget til gældende elevløn fra uddannelsesaftalens ikrafttræden.

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end 4 år, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Er en uddannelsesaftale f.eks. indgået på 3 år og 6 måneder, aflønnes i 6 måneder med 1. sats og derefter med henholdsvis 2., 3. og 4. sats.

Er en uddannelsesaftale indgået som en afstigningsuddannelse fra en fuld elevuddannelse, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes eleven efter elevlønsatserne i denne paragraf. Eleven indplaceres i elevlønsatserne uden afkortning, så eleven slutter sin uddannelse på det løntrin, der svarer til afstigningsuddannelsens samlede længde.

For elever, som ikke består fagprøven, kan uddannelsesaftalen forlænges, indtil ny fagprøve kan afholdes.

Hvis den manglende beståelse af fagprøven skyldes manglende oplæring i virksomheden, betales der i forlængelsen løn i henhold til § 5.

Begynder en elev den praktiske uddannelse efter det fyldte 21. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis elev eller arbejdsgiver ønsker det, kan lønforholdet aftales under parternes medvirken.

Elever, der ved uddannelsesaftalens start er fyldt 25 år, og som indgår i et særligt tilrettelagt voksenforløb, jf. uddannelsesbekendtgørelserne, aflønnes efter principperne i overenskomstens § 5.

Der henvises til gældende lovgivning samt overenskomstens § 12, § 13 og § 14.

## **5. Voksen-uddannelse**

## **6. Sygdom, graviditet og barsel**

## **7. Ferie efter afsluttet uddannelse**

Elever er omfattet af ferielovens regler.

Forbliver elever i virksomheden efter afsluttet uddannelse, ydes der ferie med den aktuelle løn.

## **8. Arbejdsskader**

Elever er omfattet af virksomhedens arbejdsskadeforsikring under hele uddannelsesperioden, både den praktiske og den teoretiske del.

## **9. Arbejdstid - elever**

Arbejdstiden for elever under 18 år reguleres af arbejdsmiljøloven og Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse herom.

Elever under 18 år må ikke beskæftiges mere end i alt 8 timer pr. dag, og den normale ugentlige arbejdstid for elever må ikke overstige den sædvanlige arbejdstid for voksne, der er beskæftiget i samme fag.

Elever kan undtagelsesvis arbejde i tidsrum, der ligger uden for fagets normale arbejdstid, dog således at arbejde uden for normal arbejdstid ikke overstiger det omfang, der er normalt for faget og inden for den pågældende branche.

Vurderingen skal ske eksklusiv ansatte på funktionsløn.

Ved deltagelse i dag- og ugekurser i henhold til de pågældende uddannelsesbekendtgørelser, ydes der arbejdsfrihed i hele den eller de pågældende dage/uger.

## **10. Befordring - elever**

Eleven har ret til at få dækket befordringsudgifter i forbindelse med skoleophold, når den samlede vejlængde er mindst 20 km pr. dag.

Elever skal i videst muligt omfang benytte offentlig transport. Ved offentlig befordring ydes godtgørelse for faktiske afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den billigste og mest hensigtsmæssige måde.

Hvis det medfører urimeligt store ulemper for eleven at benytte offentlig transport, kan eget befordringsmiddel bruges. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes befordringsgodtgørelse pr. kørt km efter Undervisningsministeriets regler, når den samlede skolevej er 20 km eller derover.

Efter ovennævnte regler ydes der til indkvarterede elever befordringstilskud for rejse mellem bopæl og indkvarteringssted. Dette gælder også for rejser i forbindelse med weekend, påske- og juleferie.

Virksomheden betaler altid elevens transport, hvis virksomheden efter aftale med eleven vælger en anden skole, end den der ligger nærmest arbejdspladsen, og rejselængden ikke overstiger 20 km. I øvrigt gælder regler fastsat af Arbejdsgiverens Elevrefusion i henhold til den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

Virksomheden refunderer eleven udgifter til undervisningsmateriale for op til kr. 800,00 for det samlede uddannelsesforløb. Derudover refunderer virksomheden udgifter i forbindelse med fagrøven.

Tilmelder virksomheden eleven en bestemt skole efter reglerne om frit skolevalg efter erhvervsuddannelseslovens regler, skal elevens udgifter hertil afholdes af virksomheden.

Ved elevers ophold på handelskostskole betaler virksomheden de af skolen opkrævede udgifter til kost og logi fastsat i den til enhver tid gældende bekendtgørelse.

Ved udstationering i udlandet som led i uddannelsen og anført i uddannelsesaftalen eller tillæg hertil, er den danske virksomhed uddannelsesansvarlig.

Den danske virksomhed betaler forskellen mellem praktikløn i udlandet og dansk elevløn efter denne overenskomst.

Den danske virksomhed betaler for eventuel flytning og rejse ved udstationering.

Den uddannelsesansvarlige har ansvaret for, at den praktiske del af uddannelsesforholdet forløber som fastsat i uddannelsesbekendtgørelserne. Den uddannelsesansvarlige kan udpege en eller flere oplæringsansvarlige, der skal være fagligt og personligt kvalificeret til at påtage sig arbejdet med at oplære elever. Den uddannelsesansvarlige har ligeledes ansvaret for i samarbejde med elev og skole, at fagprøve gennemføres i henhold til uddannelsesbekendtgørelsen.

Der skal i den praktiske uddannelsestid være knyttet en eller flere faglærte personer eller personer med tilsvarende kvalifikationer til eleven som oplæringsansvarlige. Den oplæringsansvarlige medvirker til, at eleven oplæres efter praktikreglerne og elevens uddannelsesplan.

## **11. Refusion af udgifter i forbindelse med skoleforløb**

## **12. Praktik i udlandet**

## **13. Oplærings- og uddannelsesansvarlige**

Det anbefales, at den oplæringsansvarlige har de nødvendige kvalifikationer til at forestå oplæring af elever. Disse kan om nødvendigt tilegnes gennem deltagelse i det af parterne udviklede coaching kursus eller lignende.

#### **14. Uoverensstemmelser**

Uoverensstemmelser mellem eleven og virksomheden søges forligt ved forhandling under medvirken af overenskomstparterne inden eventuel indbringelse for Tvistighedsnævnet.

#### **15. Anciennitet**

Forbliver eleven i virksomheden efter afsluttet uddannelse, beregnes ancienniteten fra uddannelsens start.

#### **16. I øvrigt**

I øvrigt henvises til uddannelsesbekendtgørelser og overenskomstens øvrige bestemmelser.

## § 20 UDDANNELSESFOND

Til DA/LO-uddannelsesfond indbetaler virksomheden 28,5 øre pr. præstere arbejdstime. Med virkning fra første lønningsuge efter 1. januar 2008 forhøjes beløbet til 31 øre pr. præsenteret arbejdstime.

Beløbets opkrævning sker efter hovedorganisationernes bestemmelse.

## § 21 SAMARBEJDSFOND

Virksomhederne indbetaler pr. 1. juli 2007 et beløb svarende til 50,- kr. pr. år. pr. fuldtidsansat, der er omfattet af overenskomsten. For deltidsansatte reduceres beløbet forholdsmæssigt.

## § 22 FORSØGSORDNINGER

Der er enighed om, at der åbnes mulighed for, at der – under forudsætning af lokal enighed – kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordninger af denne karakter forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

## § 23 ANSÆTTELSESBEVISER

1. Der henvises til den til enhver tid gældende lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (ansættelsesbevisloven).

Parterne har i medfør af ansættelsesbevislovens § 1, stk. 3, aftalt følgende fravigelser af loven:

2. Såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter skriftligt rejses sag over for Dansk Erhverv Arbejdsgiver. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset er rettet inden 5 arbejdsdage fra modtagelse i Dansk Erhverv Arbejdsgiver, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en bod, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

Medarbejderen skal i alle tilfælde have udleveret ovennævnte oplysninger om ansættelsesforholdet senest 15 dage efter, at kravet er rejst. Sker dette ikke, kan virksomheden pålægges at udrede en bod.

3. Sager, om hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.
4. Hvis en medarbejder ansat før 1. juli 1993 måtte ønske et ansættelsesbevis, jf. stk. 1, og medarbejderen fremsætter anmodning herom, skal virksomheden, inden 2 måneder efter anmodning, fremkomme med de behørigte oplysninger.

## § 24 OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Overenskomsten kan tidligst opsiges til ophør den 1. marts 2010.

Opsigelsesfristen er 3 måneder, medmindre andet er aftalt mellem organisationerne.

## **Aftale om godkendelse af firmapensionsordninger**

### **1. Respekt for bestående aftaler**

Eksisterende firmaordninger, som omfatter hele den af denne overenskomst dækkede medarbejdergruppe, kan træde i stedet for Funktionær-Pension på følgende betingelser:

Bidraget i ordningen skal til stadighed mindst svare til det overenskomstaf-talte bidrag, og der skal mindst sikres de forsikrede (eller disses efterladte) en alderspension og en éngangssum på kr. 60.000 ved død og invaliditet. Er disse betingelser ikke i forvejen opfyldt, skal virksomheden drage omsorg for, at ordningen tilpasses, så betingelserne bliver opfyldt inden den 1. november 1993. Arbejdsgiveren er i forbindelse med eventuelle fremtidige tilpasninger af bidragsniveauet berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens løn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtagerbidrag til pensionsordningen.

Virksomheder, der i fremtiden bliver omfattet af overenskomsten – det være sig nuværende eller kommende medlemmer af Dansk Erhverv Arbejdsgiver – får en pensionsforpligtelse på det tidspunkt, hvor overenskomsten bliver gældende. Forudsætningerne, for at eksisterende pensionsaftaler indgået af sådanne virksomheder kan anses for at opfylde de overenskomstmæssige pensionsforpligtelser, er, at aftalerne er indgået, før kravet om overenskomst er rejst, at de ovenfor anførte betingelser for respekt af aftalerne i øvrigt er opfyldt (kravene til ydelsesstrukturen), og at en eventuel fornøden tilpasning af aftalerne er sket senest 6 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende.

I koncerner gælder samme principper for respekt for eksisterende aftaler som i virksomhederne i øvrigt i henhold til denne aftale. Dog gælder herudover, at et selskab inden for en koncern, som er omfattet af overenskomsten, men som ikke har en eksisterende pensionsaftale, kan løse overenskomstens pensionsforpligtelse via en eksisterende pensionsaftale, der anvendes andetsteds i koncernen. Det gælder dog kun, hvis denne aftale finder almindelig anvendelse i koncernen, og hvis aftalen i det pågældende selskab omfatter samtlige lønmodtagere under overenskomsten i det pågældende selskab.

Bruttolønaftaler, dvs. aftaler der indebærer, at lønnen er fastlagt under den forudsætning, at medarbejderen selv tager initiativ til etablering og ud af lønnen finansierer bidraget til en pensionsordning, respekteres i det omfang, de kan dokumenteres og er indgået inden udgangen af december 1992 og i øvrigt under følgende forudsætninger:

Med udgangspunkt i en bruttolønaf tale skal der etableres en pensionsordning, der opfylder de i nærværende aftale stillede krav til eksisterende aftaler, jf. det ovenfor anførte om bidrag i eksisterende ordninger. En bruttolønaf tale, som lønmodtageren ikke har fulgt op med etablering af pensionsordning inden den 1. november 1993 – for virksomheder, der fremtidigt bliver overenskomstdækket senest 3 måneder efter, at overenskomsten er blevet gældende – skal på virksomhedens foranledning følges op, således at pensionsordning etableres.

Arbejdsgiveren er i den forbindelse berettiget til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstaftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstaftalte lønmodtager- og virksomhedsbidrag). Er dette ikke sket inden for tidsfristen, skal pensionsordning for de pågældende medarbejdere etableres i den af overenskomstparterne etablerede ordning. Det fulde bidrag tilbageholdes af virksomheden i bruttolønnen og indbetales til selskabet.

Bruttolønaf taler indgået i perioden fra 1. januar 1993 følges op med etablering af pensionsordning i den af parterne stiftede pensionsordning, ligeledes således at virksomheden i den forbindelse er berettigede til at tilbageholde et beløb i medarbejderens bruttoløn svarende til det overenskomstmæssigt aftalte pensionsbidrag (summen af det overenskomstmæssigt aftalte lønmodtager- og virksomhedsbidrag).

I det omfang, en virksomhed allerede opfylder sin pensionsforpligtelse i henhold til det overenskomstaftalte, sker der som følge af det overenskomstaftalte, obligatoriske pensionsbidrag ingen ændringer i summen af den enkelte medarbejders løn og virksomhedsbidraget til pension, såfremt virksomheden bruger sin modregningsadgang i henhold til overenskomsten.

## **2. Modregning**

### **Aftale om ferie**

Nærværende aftale er indgået i medfør af den ny ferieloven.

Twistigheder vedrørende de i denne aftale indeholdte bestemmelser skal afgøres i det fagretlige system og efter de herfor gældende regler. Yderligere er parterne enige om, at twistigheder om andre dele af ferieloven kan behandles fagretligt, såfremt der i det enkelte tilfælde er enighed herom.

## **1. Fagretlig behandling**

## **2. Optjening og afholdelse af ferie**

Ferien kan optjenes og afholdes på anden måde, herunder i timer, end anført i ferieloven.

Hvis en virksomhed vælger at optjene og afvikle ferie i 6-dages ferieuger, skal det sikres, at den lønmodtager, der arbejder 5 dage om ugen, ikke stilles ringere, end hvis lønmodtageren havde holdt ferie i en 6-dages ferieuge.

Såfremt ferien optjenes i timer, optjener en fuldtidsansat medarbejder 185 timers ferie pr. optjeningsår, svarende til 5 uger x 37 timer. Deltidsansatte optjener et forholdsmæssigt antal timers ferie pr. optjeningsår. En medarbejder, der har optjent ferie gennem et helt optjeningsår, har dog mindst ret til at holde 4 ugers betalt ferie.

Ved medarbejderens fratrædelse omregnes ferie, som er optjent i timer, til dage.

Der kan kun indgås aftale om optjening og afholdelse i timer, hvis der benyttes feriekortordning.

Virksomheden skal, såfremt ferien optjenes og afholdes i timer, orientere medarbejderne herom, forud for optjeningsårets start.

## **3. Ferie uden løn**

Der henvises til reklame- og forlagsoverenskomstens § 5, stk. 2.

## **4. Overførsel af ferie**

Virksomheden og lønmodtageren kan indgå aftale om at overføre optjent ferie ud over 4 uger til det efterfølgende ferieår.

Det er en forudsætning, at der indgås en skriftlig aftale om ferieoverførsel. Aftalen skal være indgået inden ferieårets udløb. Virksomheden skal endvidere inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Hvis en lønmodtager, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales ferie ud over 5 uger. Feriepenge beregnes for månedslønnede med 12,5 pct. af den ferieberettigede løn på fratrædelsestidspunktet. Har lønmodtageren imidlertid optjent feriegodtgørelse hos en tidligere arbejdsgiver, udbetales feriegodtgørelsen fra FerieKonto eller fra den tidligere arbejdsgiver, hvis der er benyttet feriekort.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver afgiver garanti for overført ferie, som indestår på feriekort udstedt af Dansk Erhverv Arbejdsgiver.

Overført ferie kan varsles til afholdelse med 1 måned, idet ferien betragtes som restferie.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan dog kun pålægges afholdt i en opsigelsesperiode, hvis ferien allerede er placeret i denne periode, eller såfremt parterne i øvrigt er enige herom.

Ferie, i et omfang svarende til eventuelt overført ferie, kan ikke betragtes som afviklet i en fritstillingsperiode, medmindre det er aftalt.

Hvis en lønmodtager på grund af sygdom, barselsorlov eller anden lovlig feriehindring har været forhindret i at holde ferie, kan lønmodtageren og virksomheden indgå aftale om, at ferie overføres til efterfølgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

Ferietillæg på 1 pct. af optjeningsårets løn udbetales senest samtidig med, at den dertil svarende ferie begynder. Hvis ferietillægget er udbetalt, før ferien begynder, kan der ske modregning ved lønmodtagerens fratræden.

## **5. Modregning i ferietillæg**

I stedet for at udstede feriekort umiddelbart efter en medarbejders fratræden, kan virksomheden vælge at udstede et feriekort efter optjeningsårets udløb og senest den 15. marts.

## **6. Feriekort**

I givet fald skal den medarbejder, som i det løbende optjeningsår skifter arbejdssted, ved sin fratræden have udleveret en meddelelse – eventuelt på sidste lønseddel – fra virksomheden om, at medarbejderen har feriegodtgørelse til gode. Meddelelsen skal indeholde oplysninger om beskæftigelsesperioden og en opfordring til medarbejderen om at meddele virksomheden eventuel adresseforandring.

Såfremt virksomheden ikke ved fremsendelse af feriekortet umiddelbart er i besiddelse af medarbejderens adresse, har virksomheden pligt til at gøre en ekstra indsats for at finde frem til medarbejderen – eventuelt ved kontakt til den lokale HK afdeling, der vil være behjælpelig med søgning af adressen.

Har den fratrædende medarbejder feriegodtgørelse til gode for indeværende ferieår, udsteder virksomheden feriekort for denne periode som hidtil.

## **Aftale om implementering af Rådets direktiv om forældreorlov**

Med henblik på implementering af Rådets direktiv af 3. juni 1996 T(96/34) om rammeaftale vedrørende forældreorlov, der er indgået af UNICE, CEEP og EFS, gælder følgende:

### **1. Arbejdsmiljøfrihed som følge af force majeure**

En ansat har ret til arbejdsmiljøfrihed som følge af force majeure i overensstemmelse med national praksis, når tvingende familiemæssige årsager gør sig gældende i tilfælde af sygdom eller ulykker, der gør den ansattes umiddelbare tilstedeværelse for påtrængende nødvendig.

Bestemmelsen sikrer den ansatte ret til arbejdsmiljøfrihed uden løn som følge af force majeure i de tilfælde, der er omfattet af rammeaftalens artikel 3.

Bestemmelsen berører ikke anvendelsen af øvrige regler om fravær med løn.

### **2. Ikrafttræden**

Aftalen har virkning fra den 3. juni 1999.

## **Aftale om implementering af arbejdstidsdirektivet (Rådets direktiv af 23. november 1993)**

Der er mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK, efter gennemgang af den gældende arbejdsmiljølovgivning, ferielovgivning og den mellem parterne indgåede overenskomst, opnået enighed om, at ovennævnte direktiv kan anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet både af overenskomsten og af direktivet, med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

- a. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid inden for området, jf. overenskomstens § 2, beregnet over en 26-ugers periode, må ikke overstige 48 timer inklusive overarbejde.

Overenskomstens bestemmelse om begrænsning af overarbejde er i øvrigt fortsat gældende.

Når den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, har arbejdstagerne ret til 1/2 times samlet pause i arbejdstiden.

- b. Ved natperiode forstås tidsrummet fra kl. 23.00-06.00.

Ved natarbejder forstås en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst halvdelen af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejdere, beregnet over en 26-ugers periode, må i gennemsnit ikke overstige 8 timer pr. 24-timers periode. Ved beregning indgår det ugentlige fridøgn ikke.

Ved særlig risikofyldt beskæftigelse, eller beskæftigelse der indebærer en betydelig fysisk eller psykisk belastning, jf. arbejdsmiljølovens § 57, må natarbejdere ikke arbejde mere end 8 timer i løbet af en periode på 24 timer, i hvilken de udfører natarbejde.

Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

- c. Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, jf. § 16. Den faglige voldgiftsret, der nedsættes til afgørelse af en sådan tvist, er kompetent til at pålægge passende sanktion.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne i nærværende aftale vedrørende implementering af arbejdstidsdirektivet, indtil anden aftale træder i stedet.

Nærværende aftale kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel når som helst med henblik på tilpasning, såfremt der sker ændringer i ovennævnte direktiv.

Hvor overenskomstens regulering giver et bedre generelt beskyttelsesniveau af medarbejderne end direktivets, finder implementeringsaftalen ikke anvendelse, jf. direktivets artikel 18, stk. 3.

- d. Hvis direktivændringer indebærer bristede forudsætninger for indgåelse af denne aftale, så optager parterne forhandling herom.

**Aftale om  
implementering af direktivet  
om deltidsarbejde  
(Rådets direktiv af 1. juli 1996)**

Med henvisning til hovedorganisationernes generelle aftale om procedure for implementering af EF-direktiver af 1. juli 1996, er der indgået følgende supplerende aftale for at implementere Rådets direktiv om deltidsarbejde ("deltidsdirektivet").

### **§1 Gyldighedsområde**

Denne aftale omfatter deltidsansatte på DA/LO-området, som er omfattet af en kollektiv overenskomst inden for dette område, og som ikke ved gyldig aftale er eller måtte blive sikret de rettigheder, der følger af direktivet.

Aftalen gælder med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser og i særdeleshed fællesskabsbestemmelser vedrørende ligebehandling af eller lige muligheder for mænd og kvinder.

### **§2 Aftalens formål**

Aftalens formål er:

- a. at skabe grundlag for fjernelse af forskelsbehandling og en forbedring af kvaliteten af deltidsarbejde
- b. at lette udviklingen af deltidsarbejde på frivillig basis og bidrage til en fleksibel tilrettelæggelse af arbejdstiden på en måde, der tager hensyn til behovene hos arbejdsgivere og arbejdstagere.

### **§3 Definitioner**

I denne aftale forstås ved

1. "deltidsansat"; en ansat, hvis normale arbejdstid, beregnet på en ugentlig basis eller i gennemsnit over en ansættelsesperiode på op til et år, er lavere end den normale arbejdstid for en sammenlignelig fuldtidsansat
2. "en sammenlignelig fuldtidsansat"; en fuldtidsansat i samme virksomhed, der har samme type ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, og som er involveret i samme eller tilsvarende arbejde/beskæf-

tigelse. Der tages ved sammenligningen hensyn til andre forhold, der kan omfatte anciennitet, kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fuldtidsansat i samme virksomhed, skal sammenligningen ske ved henvisning til den kollektive aftale, der finder anvendelse, eller - hvis en sådan ikke foreligger - i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis.

#### **§4 Princippet om ikke-forskelsbehandling**

Hvad angår ansættelsesvilkår må deltidsansatte ikke behandles på en mindre gunstig måde end sammenlignelige fuldtidsansatte udelukkende, fordi de arbejder på deltid, medmindre forskelsbehandlingen er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder, jf. princippet om pro rata temporis, anvendes i forhold til de rettigheder, som følger af kollektive overenskomster.

Når det er hensigtsmæssigt og berettiget af objektive grunde, kan overenskomstparterne gøre adgangen til særlige ansættelsesvilkår afhængig af betingelser som anciennitet, arbejdstid og indtjening.

Betingelser i relation til deltidsansattes adgang til særlige ansættelsesvilkår skal under hensyntagen til princippet om ikke-forskelsbehandling som anført i stk. 1, tages op til overvejelse med jævne mellemrum.

#### **§5 Muligheder for deltidsarbejde**

I forhold til denne aftales formål, jf. § 2, og princippet om ikke-forskelsbehandling, jf. § 4, er der enighed om følgende:

Hvis overenskomstparterne identificerer hindringer, der kan begrænse mulighederne for deltidsarbejde, da bør disse tages op til overvejelse med henblik på en eventuel fjernelse heraf.

En arbejdstagers afvisning af at blive overført fra fuldtids- til deltidsarbejde eller omvendt bør ikke i sig selv repræsentere en gyldig begrundelse for afskedigelse, uden at dette berører muligheden for afskedigelse i overensstemmelse med national lovgivning, kollektive aftaler eller praksis af andre årsager, såsom dem der måtte opstå som følge af den berørte virksomheds driftskrav.

Med forbehold for kollektiv overenskomst, praksis m.v. bør arbejdsgiveren

inden for rammerne af bestemmelser om deltidsansatte i den for ansættelsesforholdet gældende kollektive overenskomst så vidt muligt tage følgende op til overvejelse:

- a. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra fuldtids- til deltidsarbejde, der bliver ledig i virksomheden,
- b. anmodninger fra arbejdstagere om overførsel fra deltids- til fuldtidsarbejde eller om forøgelse af deres arbejdstid, hvis muligheden opstår,
- c. tilvejebringelse af rettidig information om ledige deltids- og fuldtidsstillinger i virksomheden med henblik på at lette overførsel fra fuld tid til deltid eller omvendt,
- d. foranstaltninger til lettelse af adgangen til deltidsarbejde for arbejdstagere omfattet af denne aftale, og hvor det er hensigtsmæssigt til lettelse af deltidsansattes adgang til erhvervsfaglig uddannelse med henblik på at øge deres karrieremuligheder og erhvervsfaglige mobilitet,
- e. tilvejebringelse af hensigtsmæssig information om deltidsarbejde i virksomheden til eksisterende organer, der repræsenterer arbejdstagerne.

## **§6 Ikrafttræden**

Aftalen træder i kraft den 20. januar 2001.

## **§7 Ophør**

Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. juli. Ønsker en af organisationerne ændringer i aftalen, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandlinger herom med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af aftalen.

Selvom aftalen er opsagt, er parterne forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil anden aftale træder i stedet eller direktivet ændres.

## **§8 Bestemmelser i kollektive overenskomster/ implementeringsaftaler**

Bestemmelser i kollektive overenskomster og aftaler i henhold til disse samt bestemmelser i implementeringsaftaler har virkning forud for denne

aftale, såfremt de gyldigt implementerer bestemmelserne i deltidsdirektivet.

Nærværende aftale berører ikke den beskyttelse, som deltidsansatte har efter de mellem parterne gældende overenskomster.

## **§9 Fagretlig behandling**

Såfremt der opstår en uoverensstemmelse om adgangen til de rettigheder, der fremgår af nærværende aftale, behandles sådanne uoverensstemmelser efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler. Hvor sådanne regler ikke foreligger, gælder princippet i Arbejdsretslovens § 22, hvorefter den til enhver tid mellem DA og LO gældende Norm for regler for behandling af faglig strid finder anvendelse.

### **Aftale om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse**

Implementering af Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat / HK HANDEL har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere Rådets direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse i Kontor- og Lageroverenskomsten.

Overenskomstparterne er enige om,

- at de mellem parterne gældende overenskomster ikke strider mod nævnte direktivs bestemmelser, og
- at organisationsaftalen implementerer nævnte direktiv.

## **§1 Formål**

Aftalens formål er

- a) at forbedre kvaliteten af tidsbegrænset ansættelse ved at undgå forskelsbehandling

- b) at fastsætte rammer, der skal forhindre misbrug hidrørende fra flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold.

## **§2 Anvendelsesområde**

Denne aftale finder anvendelse på alle ansatte med tidsbegrænset ansættelse, som er omfattet af den mellem parterne indgåede overenskomst.

Aftalen finder ikke anvendelse på

- a) ansatte, der er under erhvervsmæssig grunduddannelse og elevuddannelse
- b) personer, der af et vikarbureau stilles til rådighed for en brugervirksomhed.

## **§3 Definitioner**

I denne aftale forstås ved

- a) "en person med tidsbegrænset ansættelse": en person, som har en ansættelseskontrakt, der er indgået direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, eller som indgår i et ansættelsesforhold, etableret direkte mellem den pågældende og en arbejdsgiver, når tidspunktet for ansættelseskontraktens eller ansættelsesforholdets udløb er fastsat ud fra objektive kriterier, såsom en bestemt dato, fuldførelsen af en bestemt opgave eller indtrædelsen af en bestemt begivenhed.
- b) "en sammenlignelig fastansat": en fastansat i samme virksomhed, der har en tidsbegrænset ansættelseskontrakt eller indgår i et tidsbegrænset ansættelsesforhold, og som udfører samme eller tilsvarende arbejde/beskæftigelse, idet der tages hensyn til kvalifikationer/færdigheder.

Hvor der ikke findes nogen sammenlignelig fastansat i samme virksomhed, skal sammenligningen foretages med en fuldtidsansat omfattet af en af de mellem parterne gældende overenskomster.

## **§4 Princippet om ikke-forskelsbehandling**

Hvad angår ansættelsesvilkår, må personer med tidsbegrænset ansættelse ikke behandles mindre gunstigt end sammenlignelige fastansatte, hvis dette udelukkende er begrundet i kontraktens tidsbegrænsede varighed, og forskelsbehandlingen ikke er begrundet i objektive forhold.

Princippet om forholdsmæssig aflønning og forholdsmæssige rettigheder gælder på nærværende aftales område.

Bestemmelser i den mellem parterne gældende overenskomst, hvorefter der for særlige ansættelsesvilkår kræves en bestemt anciennitet, er de samme for personer med tidsbegrænset ansættelse som for fastansatte, medmindre kravet om forskellig anciennitet er begrundet i objektive forhold.

## **§5 Bestemmelser om misbrug**

For at undgå misbrug af flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter eller ansættelsesforhold skal fornyelser af sådanne kontrakter eller ansættelsesforhold være begrundet i objektive omstændigheder, som beror på virksomhedens forhold eller arbejdets art eller branchespecifikke forhold eller medarbejderens forhold.

Der er mellem parterne enighed om, at der med ovenstående tekst ikke er tilsigtet nogen ændring af de regler og den retspraksis, der finder anvendelse på medarbejdere omfattet af den mellem parterne gældende overenskomst.

## **§6 Information og beskæftigelsesmuligheder**

Arbejdsgiveren skal informere sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse om, hvilke stillinger der kan søges på virksomheden, for at sikre at de gives samme mulighed for at få en fast stilling som andre.

Information herom kan meddeles personligt via den eller de relevante tillidsrepræsentanter på virksomheden eller ved opslag på et eller flere passende steder på virksomheden.

Arbejdsgiveren skal, for så vidt det er muligt, gøre det lettere for sine ansatte med tidsbegrænset ansættelse at få adgang til passende faglig uddannelse, således at de kan forbedre deres færdigheder, deres karrieremuligheder og få større beskæftigelsesmæssig mobilitet.

## **§7 Information og høring**

Personer med tidsbegrænset ansættelse indgår fuldt ud ved beregningen af, om virksomheden ligger over den grænse, der er afgørende for, hvorvidt der i henhold til kollektiv overenskomst, lov m.v. kan oprettes organer til repræsentation af arbejdstagerne som hjemlet ved nationale regler eller fællesskabsretten.

Arbejdsgiveren bør, så vidt det er muligt, overveje at give passende information om tidsbegrænset ansættelse i virksomheden til de eksisterende samarbejdsorganer.

## **§8 Afsluttende bestemmelser**

Denne aftale berører ikke den beskyttelse, som tidsbegrænsede ansatte har efter de mellem parterne gældende kollektive overenskomster.

Denne aftale finder anvendelse med forbehold for mere specifikke fællesskabsbestemmelser.

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende aftale behandles efter de sædvanlige fagretlige og arbejdsretlige regler.

Organisationsaftalen træder i kraft den 10. juli 2002. Der kan ikke rejses fagretlige sager om forståelsen af denne aftale tidligere end denne dato. Det gælder dog ikke overtrædelse af overenskomstbestemmelser.

I tilfælde af opsigelse af overenskomsten er parterne forpligtet til at overholde bestemmelserne vedrørende implementering af direktiv 99/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået mellem EFS, UNICE og CEEP, indtil anden overenskomst træder i stedet eller direktivet ændres. Der er mellem parterne enighed om, at der ikke er konfliktadgang i forbindelse med denne implementeringsaftale.

## **Aftale om kompetenceudviklingsfond**

### **1. Formål**

Parterne ønsker med denne aftale at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedens konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes formål at understøtte udvikling af medarbejderens kompetencer for at bevare og styrke disse beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres et samarbejde med Kompetenceudviklingsfonden på Kontor- og Lagerområdet inden for Dansk Erhverv Arbejdsgiver, som har til formål at yde tilskud til medarbejderens selvvalgte kompetenceudvikling.

I forlængelse heraf er parterne enige om at følge aftalen og intentioner mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat for så vidt angår selvvalgt uddannelse.

Der gives fri ret til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for Reklamebureau- og Forlagsoverenskomstens dækningsområde. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 9 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomstens dækningsområde. Friheden placeres i samarbejde med virksomheden.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetence vurdering i offentlig regi og relevante private tilbud.

- a. Virksomheden betaler med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til 200 kr. pr. år pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 400 kr. For deltidsansatte reguleres beløbet forholdsmæssigt.
- b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af Reklamebureau- og Forlagsoverenskomsten.
- c. Medarbejdere under Reklamebureau- og Forlagsoverenskomsten kan ansøge om tilskud fra nedennævnte fond. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

Indbetalingen af de under a. nævnte beløb sker til Kontor- og Lagerområdet Kompetenceudviklingsfond mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK/Privat. Midlerne fra Reklamebureau- og Forlagsoverenskomstens område adskilles dog regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke udbetales til et andet område.

## **2. Frihed til uddannelse**

## **3. Økonomisk tilskud**

## **Aftale om medarbejderudviklingssamtaler (MUS)**

For at fremme kompetenceudviklingen blandt alle medarbejdergrupper er parterne enige om en fælles indsats, der har til formål at udbrede brugen af medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i virksomhederne.

Parterne forpligter sig til at arbejde for fortsat udbredelse af MUS i virksomheder omfattet af overenskomsten, med udgangspunkt i markedsføring af [www.samtalens123.dk](http://www.samtalens123.dk).

Parterne forpligter sig desuden til at følge udviklingen i udbredelsen og anvendelsen af MUS i overenskomstperioden, med henblik på evaluering af den fælles markedsføringsindsats.

Tilrettelæggelse af markedsføringsindsatsen og opfølgningen foretages i regi af uddannelsesfonden for Reklamebureau- og Forlagsoverenskomstens område.

## **Aftale om kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere**

Der er enighed om, at det for udenlandske medarbejdere kan være hensigtsmæssigt, at virksomheden sørger for bolig, transport mv. for medarbejderne under opholdet i Danmark.

Der er endvidere enighed om, at det skal være frivilligt for medarbejderne at indgå en aftale med virksomheden om køb af ydelser i tilknytning til ansættelsesforholdet, og at det efter parternes forståelse vil være i strid med overenskomsten at betinge et ansættelsesforhold af, at medarbejderne indgår en sådan aftale.

I forlængelse heraf er parterne enige om, at medarbejderne efter indgåelsen af en frivillig aftale med virksomheden om køb af serviceydelser skal have mulighed for at opsigte aftalen med en måneds varsel til udgangen af en måned, medmindre et andet, kortere varsel er aftalt.

Såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgivers medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med sine udenlandske medarbejdere, er der

enighed mellem parterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

### **Aftale om mobning og vold på arbejdspladsen**

Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL - HK/Privat har konstateret, at der den 15. december 2006 er aftalt et fælles forslag til en europæisk rammeaftale mellem BusinessEurope (tidligere UNICE), UEAPME, CEEP og ETUC om "harassment and violence at work".

Under forudsætning af denne aftales endelige godkendelse er Dansk Erhverv Arbejdsgiver og HK HANDEL – HK/Privat enige om i den kommende overenskomstperiode at etablere et udvalgsarbejde, der skal foretage en vurdering af, om rammeaftalen giver anledning til at foretage ændringer i den mellem parterne gældende overenskomst, eller om der skal foretages en implementering af rammeaftalen.

