

**Acord între Camera de comerț a angajatorilor (DEA)
pentru
Asociația daneză a angajatorilor din mass- media (DMA)
și Sindicatul 3F**

2023-2025

**Acord între Camera de comerț a angajatorilor (DEA)
pentru**

Asociația daneză a angajatorilor din mass- media (DMA) și

Sindicatul 3F

2023-2025

3F nr. produs 3034 version 2

Cuprins

§ 1. Domeniul de aplicare a contractului colectiv de muncă	3
§ 2. Programul de lucru	3
§ 3. Salariul.....	3
§ 4. Plata salariului	5
§ 5. Preavizul de demisie și de concediere.....	5
§ 6. Indemnizația de boală etc.....	6
§ 7. Concediul de maternitate.....	7
§ 8. Concediul și indemnizația pentru concediu	9
§ 9. Zilele libere de concediu	10
§ 10. Pensia.....	10
§ 11. Acord pentru seniori.....	12
§ 12. Zilele pentru îngrijirea copilului	13
§ 13. Certificatul de angajare	13
§ 14. Reprezentanți sindicali și reprezentanții salariaților în problemele legate de mediul de muncă	14
§ 15. Reguli privind soluționarea conflictelor de muncă.....	18
§ 16. Acordul de Bază la Nivel Național	19
§ 17. Acordul de Colaborare	20
§ 18. Fondul de Dezvoltare DA/LO.....	20
§ 19. Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă	20
§ 20. Acorduri experimentale.....	20
§ 21. Membrii noi.....	20
§ 22. Intrarea în vigoare și durata actualului contract colectiv de muncă	23
Protocol documente electronice	24
Protocol privind sporurile și ritmul de muncă 100	25
Protocol privind distribuitorii de presă tineri	26
Protocol privind Fondul de Informare și Colaborare	27
Protocol privind distribuirea ziarelor	28
Protocol privind dumpingul social	29
Protocol privind întreprinderile subdistribuitoare.....	31
Protocol privind perioadele de concediu.....	32
Protocol privind munca de noapte.....	33
Protocol privind munca de comitet	35
Cererea de informații referitoare la timpul petrecut pe districte.....	36
Protocol privind implementarea Directivei 2008/104/EF a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară	41
Contract de muncă.....	42

§ 1. Domeniul de aplicare a contractului colectiv de muncă

Prezentul contract colectiv de muncă se aplică distribuitorilor de presă care au împlinit 18 ani și care sunt angajați în distribuirea presei în toată țara, cu excepția codurilor poștale de sub 3000 precum și a codurilor poștale 3460, 3500 și 3520.

§ 2. Programul de lucru

Durata normală efectivă a timpului de muncă săptămânal este de maximum 37 de ore.

§ 3. Salariul

Alin. 1. Metodele de calcul

Distribuitorii sunt plătiți în conformitate cu metodele de calcul aplicabile în fiecare întreprindere.

Alin. 2. Plata minimă

Distribuitorilor li se asigură o plată minimă medie pe oră în toate zilele săptămânii de DKK 115,75 toate zilele (la 1. mai 2023 DKK 120,25 și la 1. ianuarie 2024 DKK 124,75).

Pentru munca stabilită de angajator să înceapă în intervalul 23.00-06.00, se va asigura, în afara plății minime, un spor mediu pe oră pentru lucru în timpul nopții, de DKK 23,94 (de la 1. mai 2023 DKK 25,02 și la 1. ianuarie 2024 DKK 25,89). Când distribuirea la abonați a ziarelor de dimineață continuă după ora 06.00, acest spor va fi totuși plătit obligatoriu până la terminarea distribuirii de noapte. Venitul se calculează pe o perioadă de 14 zile pe baza calculului pe minut, pe bucată sau conform unei alte metode de calcul.

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt de acord că orice modificare importantă a săptămânii de lucru sau a salariului se poate face cu un preaviz de 14 zile.

Este o condiție necesară ca întreprinderile să plătească un spor la plata minimă stabilită mai sus, distribuitorilor de presă ale căror calificări le dau acest drept.

Negocierile privind modificările de salariu pot avea loc cel mult o dată în fiecare an în care este în vigoare contractul colectiv de muncă.

Din toate majorările plății minime medii se vor deduce toate sporurile personale

acordate fiecărui distribuitor peste salariul minim aplicabil până atunci. Astfel, nu poate avea loc o ajustare a salariului unui distribuitor, dacă acest salariu depășește salariul minim aplicabil în orice moment distribuitorului respective

Alin. 3. Accesul la calculul salariului

În momentul angajării, fiecare distribuitor trebuie să fie informat în scris de modul în care se calculează fiecare tură în parte. Același lucru se aplică ulterior, de exemplu cu ocazia unor ture noi, la cererea distribuitorului. Se presupune în general că distribuirea se face cu ajutorul bicicletei, în afara cazului în care se indică altceva, de exemplu în certificatul de angajare.

Alin. 4. Contestațiile

Dacă un salariat consideră că salariul total nu corespunde cu plata minimă de la alin. 2, această problemă va fi prezentată de către angajat angajatorului. Salariatul poate fi însoțit de reprezentantul sindical sau, în caz că nu există un reprezentant sindical, de reprezentantul secției locale al sindicatului 3F.

Dacă salariatul nu consideră că s-a lămurit chestiunea astfel, el va completa și preda întreprinderii "Cererea de informații privind timpul folosit pe district" (imprimată în contractul colectiv de muncă). Salariatul poate fi însoțit de reprezentantul sindical sau, în caz că nu există un reprezentant sindical, de reprezentantul secției locale al sindicatului 3F. După aceasta, întreprinderea va trebui să dovedească, în termen de o lună, că prevederea referitoare la plata minimă din contractul colectiv de muncă a fost respectată în raport cu salariatul.

Dacă salariatul consideră în continuare că nu a fost respectată clauza din prezentul contractul colectiv de muncă privind plata minimă, secția locală 3F poate interveni, eventual asistând la o probă de distribuire în districtele respective.

Dacă secția locală nu consideră că s-a lămurit chestiunea astfel, soluționarea problemei va avea loc printr-o ședință de mediere între părți, conform art. 16, Reguli privind soluționarea conflictelor de muncă.

Alin. 5. Economii speciale

Salariații cărora li se aplică prezentul contract colectiv de muncă fac economii speciale reprezentând la 1 martie 2022 7 % din salariul care dă dreptul la concediul de odihnă. La data de 1 martie 2024 economiile reprezintă 9,0% din salariul care dă dreptul la concediu de odihnă.

În această sumă sunt incluse următoarele: indemnizația de concediu de odihnă, suplimentul de concediu de odihnă și eventual economiile realizate pe zilele suplimentare de concediu de odihnă.

La sfârșitul lunii iunie și la sfârșitul anului calendaristic precum și la plecarea din postul de muncă se calculează și se plătește suma respectivă. În anul 2020 se efectuează plata la sfârșitul anului calendaristic. Alternativ, compania și fiecare angajat pot conveni că contribuția totală la economii speciale este plătită în mod continuu împreună cu salariul.

Salariații cărora li se aplică contractul colectiv de muncă pot cere ca angajatorul să le plătească o contribuție suplimentară la pensie. Această cerere precum și cererea de încetare sau de modificare a plății contribuției suplimentare la pensie pot fi făcute o dată pe an, ele intrând în vigoare începând cu data de 1 decembrie. Nici o cheltuială administrativă legată de plata acestei contribuții suplimentare nu va fi suportată de salariat. Contribuția suplimentară la pensie va fi folosită exclusiv pentru majorarea economiilor de pensie.

§ 4. Plata salariului

Plata salariului are loc ori la două săptămâni ori lunar.

Plata lunară a salariului va avea loc cel târziu în ultima zi de lucru a lunii.

§ 5. Preavizul de demisie și de concediere

Alin. 1. Distribuitorilor de presă care au fost angajați fără întrerupere în cadrul prezentului contract colectiv de muncă, cu excepția cazurilor menționate la alin. 3, li se aplică următoarele preavize, dacă salariatul, la angajare, îi atrage atenția angajatorului asupra acestui lucru:

Vechime	Salariat	Angajator
După 9 luni	După 9 luni	După 9 luni
După 3 ani	După 3 ani	După 3 ani
După 6 ani	După 6 ani	După 6 ani

Alin. 2. Dacă un distribuitor de presă își părăsește postul de muncă fără să respecte preavizele în vigoare, distribuitorul respectivă va plăti despăgubiri corespunzătoare la salariul pe o săptămână întreagă de lucru.

Alin. 3. Preavizele nu se aplică:

Atunci când nu se lucrează din cauză că alți lucrători au încetat lucrul.

Atunci când se opresc din funcționare mașinile sau lipsesc materiale sau în alte cazuri de forță majoră, care opresc activitățile fie parțial fie total.

Alin. 4. Salariații concediați cu preaviz conform alin. 1, din motive de restructurare, reduceri de personal, închiderea întreprinderii sau alte situații legate de întreprindere, au dreptul la două ore libere cu plată - plasate cât mai curând posibil după concediere și ținând cont de necesitățile de producție ale întreprinderii - pentru a cere îndrumări la casa de ajutor de șomaj sau la sindicat.

§ 6. Indemnizația de boală etc.

Alin. 1. În caz de boală sau de accident se vor aplica prevederile Legii nr. 563 din 9 iunie 2006 modificată, privind indemnizațiile de boală.

Angajatorul plătește salariu în timpul bolii salariaților care au fost angajați neîntrerupt în întreprinderea respectivă timp de cel puțin 6 luni. Salariatul va trebui să îndeplinească condițiile care dau dreptul la plata de către angajator a indemnizației de boală în baza prevederilor Legii privind indemnizațiile de boală. Indemnizația de boală se plătește de angajator angajaților timp de până la 63 de zile, începând cu prima zi întreagă de absență din motiv de boală. În caz de recidivă a aceleiași boli în decurs de 14 zile calendaristice începând cu prima zi de lucru după terminarea perioadei de absență anterioare, perioada de plată a angajatorului se calculează începând cu prima zi de absență din prima perioadă de absență.

Indemnizația de boală este compusă din indemnizația de boală la care are drept salariatul, completată până la suma maximă de DKK 127,45 (de la 1. mai 2023 max DKK 131,95 și de la 1. ianuarie 2024 max DKK 136,45) pentru un număr maxim de 37 de ore pe săptămână.

Atunci când s-a încheiat o înțelegere conform prevederilor art. 56 din Legea privind indemnizația de boală, angajatorul nu plătește decât indemnizația de boală conform prevederilor Legii privind indemnizația de boală, în afara cazului în care absența se datorează altei boli decât boala la care se referă înțelegerea conform art. 56.

Dreptul la plată încetează și el dacă restituirea de către municipalitate a indemnizației de boală angajatorului încetează din cauza neglijenței manifestate de salariat în îndeplinirea obligațiilor care reies din Legea privind indemnizația de boală.

În cazurile în care întreprinderea a plătit deja salariul de boală/indemnizația de boală salariatului, întreprinderea nu poate deduce din salariul salariatului, pentru perioada care precedă încetarea plății, decât o sumă care corespunde sumei

pierdute de angajator prin nerestituirea indemnizației de boală.

Alin. 2. Distribuitorii de presă al căror copil/ai căror copii de sub 14 ani se îmbolnăvesc în timpul orelor de lucru și care din această cauză trebuie să plece de la locul de muncă, au dreptul să-și ia liber în restul orelor de muncă din ziua respectivă.

Pentru angajații cu vechime mai mică de 9 luni, se acordă o plată în prima zi de boală a copilului, care corespunde cu indemnizația de boală a angajatului. Pentru angajații cu vechime de 9 luni, se acordă o plată în prima zi de boală a copilului, care corespunde cu indemnizația de boală a angajatului.

Dacă copilul continuă să fie bolnav după prima zi de boală, angajatul are dreptul la încă o zi liberă. Această zi liberă se ține fără plată.

Acest drept de a-și lua liber nu se aplică decât unuia din părinții copilului.

Angajații cu vechime de cel puțin 9 luni care au dreptul să păstreze prima zi de boală a copilului, au de la 1 mai 2020 dreptul să-și ia liber în legătură cu vizita la un medic cu copilul.

Angajații care doresc să-și ia concediu pentru vizite medicale trebuie să anunțe compania cât mai curând posibil.

Liber pentru vizite medicale se ține fără plată.

§ 7. Concediul de maternitate

Alin. 1. Salariaților care, la data la care se așteaptă nașterea copilului, au o vechime de 9 luni în întreprindere, li se plătește salariul integral în timpul absenței datorate nașterii copilului, de la 4 săptămâni înainte de data la care se așteaptă nașterea copilului până la 10 săptămâni după nașterea copilului (concediu de graviditate/de maternitate), totuși suma maximă fiind de DKK 127,50 pe oră. Cu efect din săptămâna în care cade 1. mai. 2023 max DKK 132 pe oră. Cu efect din săptămâna în care cade 1. ianuarie 2024, max DKK 136,50 pe oră. Această sumă include indemnizația de șomaj maximă pe zi, stabilită prin lege.

Persoanelor care au adoptat li se plătește salariu în perioada de concediu de maternitate până la 10 săptămâni după primirea copilului, max DKK 127,50 pe oră.

Cu efect din săptămâna în care cade 1. mai. 2023 max DKK 132 pe oră.

Cu efect din săptămâna în care cade 1. ianuarie 2023, max DKK 136,50 pe oră.

Alin. 2. In aceleași condiții ca cele numite în alin. 1, se plătește salariu întreg până la 2 săptămâni în timpul concediului celuilalt părinte (cunoscut sub denumirea concediul tatălui), totuși suma maximă fiind de 127,50 DKK pe oră. Cu efect din săptămâna în care cade 1. mai 2023 max DKK 132,00 pe oră. Cu efect din săptămâna în care cade 1. ianuarie 2024, max DKK 136,50 pe oră. Această sumă include indemnizația de șomaj maximă pe zi, stabilită prin lege.

Alin. 3.

Pentru părinții copiilor născuți sau primiți înainte de 1 iulie 2023

În aceleași condiții ca la alin 1, angajatorul plătește salariu în timpul concediului până la 20 de săptămâni (fostul concediu pentru creșterea copilului). Din aceste 20 de săptămâni, părintele care și-a luat concediu conform subsecțiunii 1, alin. 1, dreptul de-a ține concediu 9 săptămâni, iar celălalt părinte are dreptul de-a ține concediu 8 săptămâni. Dacă concediul rezervat unui părinte anume nu este luat, plata încetează. Restul de 3 săptămâni de concediu se acordă fie unuia, fie celuilalt părinte.

Plata pentru aceste 20 de săptămâni corespunde salariului pe care persoana în cauză l-ar fi câștigat în perioada respectivă. Este o condiție prealabilă pentru plată ca angajatorul să aibă drept la rambursare corespunzătoare cotei maxime a indemnizației zilnice. În cazul în care rambursarea este mai mică, plata către angajat va fi redusă în mod corespunzător.

Concediul de 20 de săptămâni trebuie luat în termen de 52 de săptămâni de la naștere.

Părinții pot beneficia simultan de concediu cu plată. Fiecare concediu de creștere a părinților poate fi împărțit în maximum două perioade, dacă nu se convine altfel.

Dacă nu s-a convenit altfel, salariatul trebuie să anunțe cu 3 săptămâni înainte atunci când salariatul dorește să-și ia concediul cu plată. Nu există nici o modificare a regulilor de notificare din secțiunea 15 din Legea privind maternitatea.

Notă: Salariul este calculat ca număr mediu de ore pe zi lucrată în ultimele 8 săptămâni.

Alin.

3a

Pentru părinții copiilor născuți sau primiți la sau după 1 iulie 2023

În aceleași condiții ca la alin 1, angajatorul plătește salariu în timpul concediului până la 24 de săptămâni (fostul concediu pentru creșterea copilului). Din aceste 24 de săptămâni, părintele care și-a luat concediu conform subsecțiunii 1, alin. 1, dreptul de-a ține concediu 9 săptămâni, iar celălalt părinte are dreptul de-a ține concediu 10 săptămâni. Dacă concediul rezervat unui părinte anume nu este luat, plata încetează. Restul de 5 săptămâni de concediu se acordă fie unuia, fie celuilalt părinte.

Plata pentru aceste 24 de săptămâni corespunde salariului pe care persoană în cauză l-ar fi câștigat în perioada respectivă. Este o condiție prealabilă pentru plată ca angajatorul să aibă drept la rambursare corespunzătoare cotei maxime a indemnizației zilnice. În cazul în care rambursarea este mai mică, plata către angajat va fi redusă în mod corespunzător.

Concediul de 24 de săptămâni trebuie luat în termen de 52 de săptămâni de la naștere.

Părinții pot beneficia simultan de concediu cu plată. Fiecare concediu de creștere a părinților poate fi împărțit în maximum două perioade, dacă nu se convine altfel.

Dacă nu s-a convenit altfel, salariatul trebuie să anunțe cu 3 săptămâni înainte când salariatul dorește să-și ia concediul cu plată. Nu există nici o modificare a regulilor de notificare din secțiunea 15 din Legea privind maternitatea.

În cazul în care nu sunt respectate termenele de notificare a concediului din actul de maternitate, concediul dorit poate fi început doar la sfârșitul termenelor specificate calculate de la data notificării, dacă nu s-a convenit altfel.

Notă: Salariul se calculează pe baza mediei numărului de ore lucrate în ultimele 8 săptămâni.

Alin. 4. În timpul concediului de maternitate de 14 săptămâni se emite o contribuție majorată la pensie, în conformitate cu secțiunea, § 10, alin. 5.

§ 8. Concediul și indemnizația pentru concediu

Concediul și indemnizația de concediu se acordă conform legii concediilor în vigoare. Indemnizația de concediu este de 12,5 % și se obțin 2,08 zile de concediu

pentru fiecare lună lucrată. Angajații sunt acoperiți prin DEA de programul de garantare a concediilor al DMA.

§ 9. Zilele libere de concediu

În privința zilelor suplimentare de concediu de odihnă se aplică următoarele reguli:

Au dreptul la zilele suplimentare de concediu de odihnă toți salariații cu post de muncă fix care au lucrat neîntrerupt în întreprindere timp de 9 luni.

Zilele suplimentare de concediu de odihnă se convertesc în timpul de muncă săptămânal mediu, se calculează proporțional și se iau ca ore libere în cursul anului de concediu, ele plătindu-se cu o sumă corespunzătoare la maximum 37 de ore pe săptămână.

Zilele suplimentare de concediu de odihnă se plătesc ca și zilele de concediu de boală. Zilele suplimentare de concediu de odihnă se plasează conform aceluiași reguli ca și restul nefolosit din concediul de odihnă, cf. prevederile Legii privind concediile de odihnă.

Dacă zilele suplimentare de concediu de odihnă nu se iau înainte de expirarea anului de concediu de odihnă, salariatul poate cere, în termen de 3 săptămâni, o compensație corespunzătoare indemnizației de boală pentru fiecare zi nefolosită din zilele suplimentare de concediu de odihnă, compensația plătindu-se la următorul salariu.

Chiar dacă se schimbă postul de muncă, nu se pot lua decât cinci zile suplimentare de concediu de odihnă în total, în cursul unui an de concediu de odihnă.

§ 10. Pensia

Alin. 1. Salariații beneficiază de un acord pentru pensie al câmpului muncii, acordul este administrat de Fondul de pensii din câmpul muncii în Danemarca - PensionDanmark.

Alin. 2. Contribuția la pensie reprezintă în total 11,1 % din venitul impozabil la sursă (venit de tip A). Salariatul contribuie cu 1/3, iar angajatorul cu 2/3. De la 1. iunie 2023 Contribuția la pensie reprezintă în total 11,1 % din venitul impozabil la sursă (venit de tip A). Salariatul contribuie cu 1,7 % iar angajatorul cu 9,4 %.

Contribuția salariatului se reține la plata salariului și se trimite de către angajator la PensionDanmark.

Alin. 3. Acordul pentru pensie se aplică salariaților care conform certificatului de angajare sunt angajați să lucreze peste 8 ore pe săptămână, dacă au împlinit 25 de ani și au o vechime de 9 luni în întreprindere.

Dacă un salariat nu are, conform certificatului de angajare, timp de muncă fix, în momentul în care el îndeplinește criteriile de vârstă și de vechime, i se va aplica 13 acordul pentru pensie din momentul în care a avut în medie un timp de muncă de 8 ore pe săptămână pe o perioadă de 3 luni.

Timpul de muncă se calculează împărțind salariul la plata minimă relevantă, indicată la § 3.

Alin. 4. Acordul pentru pensie se aplică de asemenea salariaților care la angajare dovedesc că deja sunt incluși într-un acord pentru pensie al câmpului muncii, chiar dacă nu sunt îndeplinite criteriile stabilite la alin. 3.

Alin. 5.

Pentru copiii născuți sau primiți înainte de 1 iulie 2023, se aplică următoarele:

Pe parcursul celor 14 săptămâni de concediu de maternitate se plătește o contribuție suplimentară la pensie salariaților cu o vechime de 9 luni la momentul preconizat al nașterii, care se ridică la:

contribuția angajatorului DKK/ oră	8,50
contribuția salariatului DKK/oră	4,25
total DKK/oră	12,75

Pentru copiii născuți sau primiți la după 1 iulie 2023, se aplică următoarele:

În timpul concediului de 10 săptămâni după naștere (fostul concediu de maternitate), cf. § 7, subsecțiunea 1, alin.1, se plătește o contribuție suplimentară la pensia salariaților cu vechime de 9 luni la data preconizată a nașterii.

Contribuția la pensie:

contribuția angajatorului DKK/ oră	18,45
contribuția salariatului DKK/oră	3,69
total DKK/oră	22,14.

Alin. 6. Angajatorul individual și angajatul pot conveni ca, în loc să plătească o pensie, angajatorul să poată plăti în mod continuu o sumă salarială separată

corespunzătoare cotei angajatorului din contribuția la pensie.

Dreptul de abatere prin acord de la prevederile contractului colectiv, cf. mai sus, include numai salariații care primesc plăți curente de pensie de pensionare.

Alin 7. Atunci când o pensie ocupațională sau o pensie a companiei este transferată la un alt tip de pensie de exemplu prin schimbarea locului de muncă, transferul poate avea loc numai către o altă pensie obligatorie, de exemplu, sisteme de pensii bazate pe convenții colective sau de companie, care nu au fost înființate individual de către o persoană fizică și în cazul în care pensia nu poate fi în mod normal răscumpărată, astfel încât fondurile să rămână într-un sistem de pensii. Cu toate acestea, un transfer către un fond de pensii privat poate avea loc dacă membrul a devenit independent antreprenor și în ultimele 12 luni anterioare transferului nu a avut un venit ca angajat supus contribuțiilor la asigurările sociale mai mare de 60.000 DKK.

§ 11. Acord pentru seniori

Salariatul poate fi inclus într-un acord pentru seniori cu 5 ani înainte de a ajunge la vârsta de pensionare, care este vârsta stabilită de lege.

Salariatul are dreptul la 20 de zile libere de senior pe an. Zilele libere se iau fără salariu.

Plasarea zilelor libere de senior se face – dacă nu se încheie o altă înțelegere – conform aceluiași reguli care se aplică la plasarea zilelor suplimentare de concediu de odihnă, cf. art. 9.

În plus față de dreptul la 20 de zile libere de senior pe an, salariatul și întreprinderea pot conveni să reducă timpul de muncă sub forma unei reduceri fixe a timpului de muncă săptămânal.

Cu excepția cazului în care se convine altfel, angajatul trebuie să notifice compania în scris până cel târziu la 1 august, dacă angajatul dorește participa la acordul pentru seniori cu zile libere pentru seniori în perioada următoare de vacanță. În plus, angajatul trebuie să anunțe câte zile libere de vârstă dorește să ia în perioada următoare de vacanță. Această alegere este obligatorie pentru angajat și va continua pentru următoarele perioade de vacanță. Cu toate acestea, angajatul poate în fiecare an înainte de 1 august să anunțe compania dacă se doresc modificări pentru perioada următoare de vacanță.

§ 12. Zilele pentru îngrijirea copilului

Angajaților cu cel puțin 9 luni vechime li se alocă 2 zile de îngrijire a copilului în perioada respectivă.

Angajatul poate deține maximum 2 zile de îngrijire a copilului în perioada respectivă, indiferent de câte copii pe care îi are angajatul. Regula se aplică copiilor sub 14 ani care locuiesc acasă.

Zilele sunt aranjate de comun acord între companie și angajat, ținând cont de interesele companiei.

Zilele de îngrijire a copilului se țin fără plată.

§ 13. Certificatul de angajare

Alin. 1. Angajarea trebuie să fie confirmată prin certificatul de angajare, cf. Legea nr. 385 din 11 mai 1994 modificată. Salariaților angajați începând cu data de 1 iulie 2014 li se predă, împreună cu certificatul de angajare, un contract colectiv de muncă sau se face trimitere în certificatul de angajare aflat pe site-ul DEA, www.dasnerhverv.dk, unde contractul colectiv de muncă se află în versiunea daneză, engleză și română. Termenul indicat la alin. 2 se aplică și la prezenta prevedere.

Alin. 2. Dacă un angajator nu respectă regulile stabilite prin Legea privind certificatele de angajare, iar situația nu este îndreptată în termen de 15 zile lucrătoare de la data la care DEA pentru DMA a primit plângerea în scris motivată, angajatorul poate fi obligat să plătească o despăgubire.

Alin. 3. Eventuale dezacorduri privind această prevedere vor fi soluționate definitiv prin arbitraj potrivit regulilor din § 15.

Alin. 4. Dacă plângerea se datorează unui dezacord de interpretare, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei despăgubiri, chiar dacă angajatorul pierde cauza în cazul unui arbitraj.

§ 14. Reprezentanți sindicali și reprezentanții salariaților în problemele legate de mediul de muncă

Alin. 1. Unde se alege un reprezentant sindical

În fiecare întreprindere, salariații cărora li se aplică contractul colectiv de muncă aleg din mijlocul lor un salariat care să fie reprezentantul sindical în raporturile cu conducerea sau cu reprezentantul acesteia.

În întreprinderile cu patru angajați sau mai puțini, nu se alege totuși un reprezentant sindical decât dacă ambele părți doresc aceasta. În întreprinderile cu cel puțin 60 de salariați, se poate alege încă un reprezentant sindical. În cazul în care se aleg mai mulți reprezentanți sindicali, reprezentanții sindicali vor desemna pe unul dintre ei ca reprezentant sindical comun.

Alin. 2. Cine poate fi ales reprezentant sindical?

Reprezentantul sindical va fi ales dintre salariații recunoscuți ca fiind competenți profesional și care au lucrat cel puțin 1 an în întreprinderea respectivă. Acolo unde nu există cel puțin cinci astfel de salariați, se completează această cifră cu salariați cu cea mai mare vechime în întreprindere.

Alin. 3. Alegerea reprezentantului sindical

Alegerea reprezentantului sindical are loc în timpul programului de lucru. Cadrul pentru aceasta este convenit la nivel local. Alegerea unui reprezentant sindical trebuie să aibă loc în așa fel încât tuturor lucrătorilor care sunt angajați în cadrul contractului colectiv în companie la momentul alegerilor să li se garanteze posibilitatea de a participa la alegeri, care este valabilă numai atunci când peste o treime din salariații care lucrează în întreprindere au votat în favoarea persoanei respective. Lucrătorii temporari din agențiile temporare nu au drept de vot.

Alegerile nu sunt valabile decât dacă au fost aprobate de conducerea centrală a sindicatului Fagligt Fælles Forbund (altfel numit 3F) și comunicate la DEA pentru DMA.

DMA pentru DMA are totuși dreptul să facă contestație împotriva alegerilor, la conducerea centrală a sindicatului 3F. 3F promite ca salariații care sunt aleși reprezentanți sindicali și care, înainte de alegeri, nu au participat la un curs pentru reprezentanți sindicali, în cel mai scurt timp posibil după alegeri, să participe la un astfel de curs. DMA promite să creeze condițiile pentru ca reprezentantul sindical să dispună de libertatea necesară.

Alin. 4. Supleantul reprezentantului sindical

Atunci când un reprezentant sindical este absent din motive de boală, concediu de odihnă, participare la curs ș.a.m.d., va putea fi desemnat, de comun acord cu angajatorul, un supleant al reprezentantului sindical. Un astfel de suplinitor desemnat are - în perioada în care este în funcție - aceeași protecție ca și reprezentantul sindical ales, dacă el îndeplinește condițiile pentru a fi ales ca reprezentant sindical în conformitate cu alin. 2.

Alin. 5. Colaborare

Datoria atât a reprezentatului sindical cât și a angajatorului și a reprezentantului acestuia este să facă toate eforturile pentru a menține și promova o bună colaborare la locul de muncă.

Alin 6. Plângeri și cereri

Atunci când unul sau mai mulți colegi ai unui reprezentant sindical o doresc, acesta poate prezenta conducerii plângerile sau cererile lor, totuși numai dacă problema nu este soluționată satisfăcător de către reprezentantul conducerii la locul de muncă.

Dacă reprezentantul sindical nu este mulțumit de decizia conducerii, respectivul reprezentant sindical este liber să ceară organizației lui să se ocupe de caz. Totuși, este de datoria reprezentantului sindical și a colegilor lui să continue să lucreze netulburat până când se ia o altă decizie de către sindicat.

Alin. 7. Îndeplinirea misiunii în timpul programului de lucru

Îndeplinirea sarcinii de reprezentant sindical va avea loc în așa fel încât să incomodeze cât mai puțin posibil activitatea lui productivă. Deoarece este necesar ca reprezentantul sindical să plece de la lucru pentru a-și îndeplini obligațiile de reprezentant sindical în întreprindere, el va conveni înaintea plecării cu angajatorul sau reprezentantul acestuia.

Reprezentantului sindical i se oferă posibilitatea de a se întâlni cu noi angajați în timpul programului de lucru. Scopul întâlnirii este de a informa despre colaborarea reprezentantului sindicatului cu societatea și posibilitatea de a adera noi membrii la organizație. O întâlnire poate fi, de exemplu, stabilită în legătură cu de ex. o zi de introducere a noilor angajați în companie, când o companie a angajat un anumit număr de persoane sau se pot stabili cu o frecvență fixă.

Alin. 8. Salarizarea

Dacă s-a încheiat o convenție conform alin. 7, subsecțiunea 2, sau dacă la inițiativa conducerii, se cere prezența reprezentantului sindical în timpul programului de lucru în legătură cu chestiuni care privesc întreprinderea și salariații, reprezentantul sindical va primi un salariu pentru timpul folosit, aceasta corespunzând la venitul lui mediu din timpul ultimului trimestru calendaristic.

Salariul nu poate fi însă mai mic decât venitul mediu din secția în care reprezentant sindical este angajat ca muncitor. Pentru participarea la ședințe care au loc în afara programului de lucru, plata va fi aceeași ca pentru participarea la ședințele comitetului de întreprindere.

Alin. 9. Punerea la curent pe teme sindicale a reprezentanților sindicali care nu mai exercită funcția

Un salariat care nu mai este reprezentant sindical după ce a exercitat această funcție de-a lungul unei perioade neîntrerupte de 3 ani și care este în continuare salariat al întreprinderii, are dreptul să discute cu întreprinderea despre nevoia lui de a se pune la curent pe teme sindicale. Discuția va avea loc în termen de cel mult o lună de la încetarea funcției de reprezentant sindical și la inițiativa salariatului. În cursul discuției se va clarifica întrebarea dacă salariatul are nevoie să se pună la curent și se va stabili modalitatea în care poate avea loc această punere la current.

În cazul în care nu se ajunge la un acord, salariatul are dreptul la o perioadă de 3 săptămâni în care să se pună la curent pe teme sindicale. După o perioadă de 6 ani ca reprezentant sindical, salariatul are dreptul la 6 săptămâni în care să se pună la curent pe teme sindicale.

În timpul perioadei de punere la curent, salariatul va primi salariu conform art. 3 corespunzător la plasarea perioadei. Condiția necesară este să se restituie pierderea de salariu stabilită prin lege pentru cursul respectiv. Restituirea pierderii de salariu se face întreprinderii.

Alin. 10. Concedierea reprezentantului sindical

Concedierea reprezentantului sindical trebuie să fie justificată prin motive imperioase, iar conducerea este obligată să acorde reprezentantului sindical un preaviz de concediere de 5 luni în total.

Dacă un reprezentant sindical a avut această funcție pe o perioadă neîntreruptă de cel puțin 5 ani, el are atunci dreptul la un preaviz de concediere de 6 luni. În cazul în care concedierea este motivată prin lipsa de lucru, nu se mai aplică obligația de preaviz de concediere de la subsecțiunea 1.

Alin. 11. Procedura de concediere

Dacă un angajator consideră că sunt motive imperioase potrivit alin. 10, subsecțiunea 1, pentru a concedia un reprezentant sindical care a fost ales conform regulilor de la alin. 1-3, angajatorul se va adresa la DMA, care după aceea poate prezenta problema în conformitate cu regulile privind soluționarea conflictelor de muncă.

Ședința de mediere se va ține în acest caz în termen de 7 zile calendaristice de la prezentarea cererii de mediere, iar procedura de soluționare se va accelera cât de mult posibil.

Când un reprezentant sindical a fost ales conform alin. 2 și 3, relațiile lui de muncă în perioada de preaviz nu pot fi întrerupte înainte ca sindicatul lui să aibă ocazia să supună concedierea procedurii de soluționare a conflictelor de muncă.

Dacă în cadrul acestei proceduri se ajunge la concluzia că există motive imperioase pentru concedierea reprezentantului sindical, se consideră că i s-a dat preavizul de concediere la data la care s-a făcut cererea de mediere.

Alin. 12. Reprezentanți ai problemelor din cadrul mediului de muncă și reprezentanți sindicali

Pentru reprezentanți ai problemelor din cadrul mediului de muncă se aplică aceleași reguli referitor la alegeri, salarizare și concediere ca și pentru reprezentanții sindicali. În rest, se face trimitere la prevederile Legii nr. 681 din 23 decembrie 1975, Legea privind mediul de muncă cu decretele respective.

Reprezentantului mediului de lucru i se poate acorda, de comun acord cu angajatorul, libertatea necesară de a participa la cursurile relevante ale mediului de lucru ale sindicatelor.

Accesul la participarea la cursurile mediului de lucru al sindicatelor nu afectează dreptul sau obligația în legătură cu formarea în mediul de lucru prevăzută de legislație.

Participarea la cursurile de mediu voluntare ale sindicatelor nu declanșează plata în conformitate cu Legea privind mediul de lucru, art. 10, subsecțiunea 1.

Reprezentantul mediului de lucru trebuie să aibă același acces la facilitățile IT ca și reprezentantul sindicatului.

§ 15. Reguli privind soluționarea conflictelor de muncă

Alin. 1. Organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt de acord că trebuie încercată soluționarea oricărui conflict de muncă prin mediere, eventual prin arbitraj, după regulile care urmează.

Medierea trebuie să aibă loc în toate cazurile în care o solicită una din părți.

Alin. 2. La ședința de mediere sunt reprezentate ambele organizații.

Alin. 3. Ședința de mediere se ține cât de curând posibil și în termen de 21 de zile calendaristice după ce partea adversă a primit cererea de mediere. În cazul în care dezacordul necesită soluționarea de urgență, aceasta se va indica în cerere, iar ședința de mediere se va ține atunci cel târziu în a șaptea zi calendaristică de la primirea cererii.

Se poate deroga de la termenele menționate mai sus prin acordul organizațiilor.

Medierea se va face în măsura posibilului la locul unde a apărut dezacordul. Se va încheia un proces-verbal al rezultatului negocierilor, care va fi semnat cu efect obligatoriu de părțile și organizațiile implicate în caz.

Alin. 4. Dacă nu se ajunge la soluționarea dezacordului prin mediere, reprezentanții organizațiilor pot cere ca dezacordul să fie trimis mai departe pentru a fi soluționat la 21 nivel de organizații.

Negocierile între organizații vor începe în aceleași termene ca cele menționate la alin. 3.

Alin. 5. Dacă nu se ajunge la soluționare pe această cale, atunci dezacordul, în cazul în care el privește un contract colectiv de muncă în vigoare între organizații, va fi prezentat unui Tribunalului arbitral pentru a fi soluționat, dacă una dintre organizații o solicită.

Organizația care dorește să se meargă mai departe cu cazul, va înștiința în scris organizația adversă în termen de 14 zile calendaristice.

Dacă una din părți se opune soluționării dezacordului prin arbitraj invocând motivul că dezacordul nu privește înțelegerea unui contract colectiv de muncă încheiat între părți, atunci fiecare din părți va putea, prin organizația ei principală respectiv DA și LO, (Dansk Arbejdsgiverforening și Landsorganisationen în

Danemarca, respectiv Uniunea Angajatorilor Danezi și Uniunea Națională în Danemarca) să ceară Tribunalului muncii să se pronunțe asupra legitimității refuzului de soluționare prin arbitraj.

Alin. 6. Dacă părțile sunt de acord să supună un caz de dezacord arbitrajului, Tribunalul arbitral va fi compus din cinci membri, dintre care doi vor fi aleși de sindicatul Fagligt Fælles Forbund, doi vor fi aleși de DEA pentru DMA, iar președintele va fi desemnat de Tribunalul muncii. Părțile pot conveni să propună un președinte Tribunalului muncii.

Alin. 7. Tribunalul arbitral se va întruni cât mai curând posibil.

Plângerea va fi trimisă părții adverse cu propunerea de președinte al Tribunalului arbitral. La plângere se vor atașa procesele-verbale de ședință și înscrisurile care se doresc invocate.

Întâmpinarea cu înscrisurile respective va fi trimisă organizației care a făcut plângerea și președintelui Tribunalului arbitral în termen de 21 de zile calendaristice de la primirea plângerii.

Replica cu înscrisurile respective va fi trimisă organizației împotriva căreia s-a făcut plângerea și președintelui Tribunalului arbitral în termen de 21 de zile calendaristice înainte de ședința Tribunalului arbitral. Duplica cu înscrisurile respective va fi trimisă organizației care a făcut plângerea în termen de 10 zile calendaristice înainte de ședința Tribunalului arbitral. Se poate deroga de la termenele menționate mai sus prin acordul organizațiilor.

Președintele Tribunalului arbitral conduce dezbaterile și participă la ele. La încheierea dezbaterilor, se ia o hotărâre cu majoritatea simplă a voturilor emise de membrii Tribunalului arbitral. În caz de egalitate de voturi, hotărârea se ia de către președinte. Hotărârea se ia printr-o încheiere motivată. Hotărârea președintelui Tribunalului arbitral se pronunță în termenul cel mai scurt.

Alin. 8. În rest se aplică norma cel mai recentă, adoptată de organizațiile principale, norma de soluționare a conflictelor de muncă.

§ 16. Acordul de Bază la Nivel Național

Părțile aplică Acordul de Bază la Nivel Național din 1973 modificat, încheiat între confederațiile DA și LO (Dansk Arbejdsgiverforening și Landsorganisationen în Danemarca, respectiv Uniunea Angajatorilor Danezi și Uniunea Națională în Danemarca).

§ 17. Acordul de Colaborare

Pentru regulile despre colaborarea, se aplică prevederile Acordului de Cooperare încheiat între confederațiile DA și LO.

§ 18. Fondul de Dezvoltare DA/LO

Se plătește la Fondul de Dezvoltare DA/LO suma convenită între confederațiile DA și LO, și anume 47 øre pe oră lucrată. Suma se percepe conform hotărârii celor două confederații.

§ 19. Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă

Alin. 1. Întreprinderilor recent înscrise, care au aderat la alte contracte colective de muncă, convenții de aderare sau convenții locale, li se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă din momentul aderării, a se vedea însă alin. 2.

Alin. 2. Întreprinderile cu activități de distribuție în zonele cu codurile poștale sub 3000 precum și 3460, 3500 și 3520, care sunt sau devin membre ale DMA, pot adera la prezentul contract colectiv de muncă prin acordul dintre organizațiile semnatare ale acestuia.

§ 20. Acorduri experimentale

Cu condiția să existe un acord la nivel local, părțile prezentului contract colectiv de muncă au convenit că se pot aplica acorduri experimentale, cu aplicarea unor reguli diferite de cele din prezentul contract colectiv de muncă.

Acordurile experimentale presupun aprobarea părților ale prezentului contract colectiv de muncă.

§ 21. Membrii noi

Membrii noi, care înainte de a se înscrie prin DEA pentru DMA au stabilit un acord de pensie prin întreprindere, pot cere ca acest acord să înlocuiască, pentru salariații angajați la momentul înscrierii, contribuția plătită la Fondul de pensii din câmpul muncii în Danemarca (PensionDanmark) conform art. 10. Vor trebui

înștiințate părțile prezentului contract colectiv de muncă.

Angajaților noi li se vor aplica prevederile generale ale prezentului contract colectiv de muncă.

Contribuția la pensia prin întreprindere va corespunde în orice moment ca un minim la contribuția stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă la Fondul de pensii din câmpul muncii în Danemarca (PensionDanmark).

Componentele contribuției la pensie prin întreprindere vor fi adaptate în termen de 12 luni la condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

Condiția continuării acordului de pensie prin întreprindere este ca acest acord să fi existat timp de trei ani înainte ca DEA prin DMA să anunțe continuarea.

Contribuție la pensie

Membrii noi ai DMA, care înainte de înscrierea în DEA pentru DMA au stabilit un acord de pensie pentru salariații lor din cadrul prezentului contract colectiv de muncă, sau care au pentru acești salariați un acord de pensie cu o contribuție mai mică, pot solicita să fie fixată contribuția la Fondul de pensii din câmpul muncii în Danemarca (PensionDanmark) în felul următor:

În termen de 3 luni de la înscrierea în DEA pentru DMA se plătește 25 % din contribuția la pensie valabilă în acest moment.

În termen de 1 an de la înscrierea în DEA pentru DMA se majorează contribuția la pensie la 50 % din contribuția valabilă în acest moment.

În termen de 2 ani de la înscrierea în DEA pentru DMA se majorează contribuția la pensie la 75% din contribuția valabilă în acest moment.

În termen de 3 ani de la înscrierea în DEA pentru DMA se majorează contribuția la pensie până la contribuția convenită prin prezentul contract colectiv de muncă și valabilă la momentul respectiv.

Dacă contribuția conformă prezentului contract colectiv de muncă se majorează în cursul perioadei, contribuția întreprinderii se va majora proporțional, așa încât partea menționată mai sus din contribuția conformă prezentului contract colectiv de muncă se va plăti în orice moment la pensie.

Contribuție la economii speciale

Membrii noi ai DEA pentru DMA pot solicita să fie fixată contribuția la

economiile speciale conform art. 3, alin. 5, să fie fixată în felul următor:

În termen de 3 luni de la înscrierea în DEA pentru DMA se plătește 25 % din contribuția fixată la art. 3, alin. 5, din contractul colectiv de muncă.

În termen de 1 an de la înscrierea în DEA pentru DMA se majorează plata la cel puțin 50% din contribuția fixată în contractul colectiv de muncă.

În termen de 2 ani de la înscrierea în DEA pentru DMA se majorează plata la cel puțin 75% din contribuția fixată în contractul colectiv de muncă.

În termen de 3 ani de la înscrierea în DEA pentru DMA se majorează plata astfel încât să corespundă la contribuția fixată în contractul colectiv de muncă.

În cazul în care contribuția fixată în contractul colectiv de muncă se majorează în cursul perioadei, va fi majorată proporțional și contribuția întreprinderii, astfel încât partea numită mai sus din contribuția fixată prin contractul colectiv de muncă să fie plătită în orice moment la economiile speciale ale salariatului.

Contribuție la fundații de educație și colaborare

Membrii noi ai DEA pentru DMA pot solicita să fie fixată contribuția la economiile speciale conform art. 3, alin. 5, să fie fixată în felul următor:

În termen de 3 luni de la înscrierea în DEA pentru DMA se plătește 25 % din contribuția fixată la art. 3, alin. 5, din contractul colectiv de muncă.

În termen de 1 an se majorează plata la cel puțin 50% din contribuția fixată în contractul colectiv de muncă.

În termen de 2 ani se majorează plata la cel puțin 75% din contribuția fixată în contractul colectiv de muncă.

În termen de 3 ani se majorează plata astfel încât să corespundă la contribuția fixată în contractul colectiv de muncă.

Planul de creștere a sporurilor trebuie înregistrat în cel mult 2 luni de la înregistrarea la DEA pentru DMA și sindicatul Fagligt Fælles Forbund, la cererea DEA pentru DMA, eventual în legătură cu noile negocieri de ajustare.

§ 22. Intrarea în vigoare și durata actualului contract colectiv de muncă

Actualul contract colectiv de muncă intră în vigoare pe data de 1. martie 2023 și are efect obligatoriu pentru organizațiile care l-au semnat, până când una dintre părți se retrage conform regulilor valabile în orice moment - cu data de expirare 1 martie, totuși cel mai devreme 1 martie 2025.

Copenhaga, 17. martie 2023

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Danske Mediers
Arbejdsgiverforening
Pia Rude Truelsen

3F Fagligt Fælles Forbund,
3F's Transportgruppen
Ole Christensen

Camera de comerț a
angajatorilor (DEA)
pentru
Asociația daneză a
angajatorilor din mass- media (DMA)
Pia Rude Truelsen

3F Sindicat Profesional
3F Grupul de Transporturi
Ole Christensen

Protocol documente electronice

Părțile sunt de acord să se introducă posibilitatea ca întreprinderile să poată preda, cu efect liberator, cartele de vacanță, fluturași de salariu și eventual alte documente care sunt trimise în timpul angajării și după angajare, prin diverse soluții de poștă electronică, printre care e-boks, sau prin e-mail.

Dacă întreprinderile doresc să se folosească de această posibilitate, salariații trebuie să fie înștiințați cu un preaviz de 3 luni, în afara cazului în care nu se încheie o altă înțelegere. Salariații care sunt exceptați de la a primi poștă digitală de la instituțiile publice, pot fi de asemenea exceptați de la primi poștă digitală de la întreprindere dacă se adresează întreprinderii și motivează cererea. Aceasta nu se aplică însă la cartelele de concediu de odihnă care sunt trimise electronic prin e-boks sau prin intermediul unei alte soluții de poștă electronică sigură tuturor salariaților, dacă aceștia au fost înștiințați de trimitere.

Protocol privind sporurile și ritmul de muncă 100

Părțile semnatare au discutat, în timpul negocierilor, obligația angajatorului de a acorda sporuri la plata minimă, cf. art. 3, alin. 2, din prezentul contract colectiv de muncă.

Părțile sunt de acord că sporurile la plata minimă pot avea forme și mărimi variabile. Părțile sunt de acord că cea mai importantă calificare a distribuitorilor de presă este ritmul de muncă, care poate fi mai ridicat decât cel stabilit de angajator la fixarea timpului folosit pentru distribuire. De asemenea, părțile sunt de acord că stabilirea de către angajator a unei margini, de exemplu sub forma unei margini de timp, trebuie și ea să fie considerată ca fiind un spor la plata minimă. În plus, sporurile la plata minimă pot fi acordate în raport cu ruta și/sau cu caracterul funcției. În afară de aceasta, sporurile pot fi acordate personal anumitor distribuitori.

Părțile semnatare sunt de asemenea de acord că la fixarea timpului folosit să se ia ca punct de plecare munca în ritmul recunoscut ca normal (ritm 100), ritm cunoscut de la Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă din Zona capitalei, și care este definit ca fiind ritmul care caracterizează o persoană care fără să facă pauze merge pe un drum drept fără bagaje incomode cu o viteză de 5,76 km pe oră. Părțile sunt de acord că trebuie plătită toată munca efectuată de distribuitor, de exemplu împachetarea ziarelor, scrierea de rapoarte privind probleme legate de chei și alte activități asemănătoare.

Protocol privind distribuitorii de presă tineri

Părțile care au semnat au discutat chestiunea aplicării prezentului contract colectiv de muncă la distribuitorii tineri și au convenit că prevederile și normele de mai jos sunt motivate în mod obiectiv și rezonabil printr-un scop legitim.

Pentru distribuitorii care au împlinit 15 ani dar nu 18 ani, se aplică următoarele articole din prezentul contract colectiv:

art. 2, art. 3, alin. 1, art. 3, alin. 2, art. 3, alin. 3, art. 3, alin. 4, art. 4, art. 5, art. 8, art. 13 și art. 15.

În ceea ce privește plata minimă prevăzută la art. 3, alin. 2, subsecțiunea 1, se aplică următoarele:

- pentru distribuitorii care au împlinit 15 ani dar nu 16 ani - 50 % din plata în vigoare în orice moment
- pentru distribuitorii care au împlinit 16 ani dar nu 17 ani - 65 % din plata în vigoare în orice moment
- pentru distribuitorii care au împlinit 17 ani dar nu 18 ani - 75 % din plata în vigoare în orice moment.

Protocol privind Fondul de Informare și Colaborare

Alin. 1. Cu scopul de a asigura informarea și colaborarea organizațiilor, angajatorii vor plăti, începând cu data de 1 martie 2020, suma de 0,30 DKK pentru fiecare oră de muncă prestată. Contribuțiile corespund 495 DKK pentru fiecare salariat cu normă întreagă pe an.

De la 1 iulie 2023, suma se ridică la 40 øre per ore lucrate. Contribuția corespunde cu 660 DKK per angajat cu normă întreagă pe an.

Fondul este condus de un Consiliu de administrație, compus paritar din 4 membri, dintre care 2 sunt desemnați de DEA pentru DMA, iar 2 sunt desemnați din grupa de transport al sindicatului 3F (Fælles Faglig Forbund). Postul de președinte, respectiv postul de vicepreședinte sunt ocupate ocupat pe rând de cele două organizații la interval de 2 ani. Hotărârile Consiliului de administrație se iau prin acordul membrilor.

Perceperea contribuției și administrația sunt asigurate de fondul de competențe (Kompetencefonde.dk), în afara cazului în care se încheie o altă înțelegere. Contul se calculează o dată pe an, în afara cazului în care se încheie o altă înțelegere.

Alin. 2. Conform unui buget anual elaborat dinainte și aprobat de către Consiliul de administrație, Fondul acoperă cheltuieli legate de informarea salariaților acoperiți de contractului colectiv de muncă, privind diverse aspecte de pe piața de muncă daneză și colaborarea dintre angajatori și salariați în Danemarca, de exemplu cheltuieli legate de interpreți, de persoane care țin prelegeri precum și cheltuieli de transport, hrană și materiale folosite la ședințe și cursuri, cheltuieli pe care le poate justifica Grupul de Transporturi 3F (3F's Transportgruppe) cu ocazia calculului anual al contului. De asemenea, Consiliul de administrație poate discuta desfășurarea și procedura folosită la alegerea reprezentanților sindicali. După deducerea cheltuielilor de administrație și a cheltuielilor convenite pentru atingerea scopului Fondului, se împarte surplusul eventual între organizații, astfel încât fiecare dintre părți, respectiv salariații și angajatorii, să primească 50%. Contul se calculează o dată pe an, la sfârșitul anului calendaristic, în afara cazului în care se încheie o altă înțelegere.

Protocol privind distribuirea ziarelor

Părțile semnatare au discutat zvonurile privind neregularități la distribuirea ziarelor în provincie.

Aceste neregularități ar fi în special legate de următoarele:

- Încălcarea sistematică a prevederilor prezentului contract colectiv de muncă privind salarizarea
- Folosirea de subcontractanți care folosesc "munca la negru"
- Folosirea de subcontractanți care practică dumping social/dumping de salariu
- Folosirea de subcontractanți care încalcă sistematic legea. Până în prezent nu au apărut dovezi care să lege aceste neregularități de întreprinderi de distribuție membre ale DEA pentru DMA.

Deoarece este vorba de zvonuri care persistă, părțile semnatare au convenit să numească o comisie care să cerceteze aceste zvonuri și - în cazul în care se dovedește că zvonurile privind neregularitățile sunt fondate - să încerce să îndepărteze aceste neregularități. Comisia își fixează propriul regulament interior.

Comisia va fi compusă dintr-un 1-2 membrii de la fiecare din părțile semnatare, care au obligația de confidențialitate privind informațiile primite în timpul activității comisiei.

La propunerea ambelor părți semnatare, membrii comisiei pot fi desemnați printre experți relevanți, cu scopul de a cerceta situațiile concrete. Cheltuielile vor fi suportate în mod egal de părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Protocol privind dumpingul social

Acest acord privește soluționarea dezacordurilor referitoare la condițiile de salarizare și de muncă ale salariaților străini atunci când aceștia efectuează muncă în Danemarca. Pentru întreprinderile care nu sunt acoperite de contractul colectiv de muncă, acordul contribuie la crearea unor posibilități mai bune de a împiedica opririle din muncă cu scopul încheierii unui contract colectiv de muncă, iar pentru întreprinderile acoperite de contractul colectiv de muncă acordul contribuie la asigurarea liniștii la locul de muncă și respectarea condițiilor stabilite în contractul colectiv de muncă pentru forța de muncă străină.

Grupul de Transporturi al sindicatului 3F se va adresa la DEA pentru DMA, imediat ce află de o situație care se prevede că poate crea probleme sau dezacorduri. În mod corespunzător, DMA se adresează imediat la Grupul de Transporturi 3F.

Astfel de adrese trebuie să aibă ca rezultat o întrunire imediată a părților. Pot participa reprezentanții părților implicate, între care reprezentanți ai Grupului de Transporturi 3F.

Toate informațiile de bază relevante vor fi prezentate sau procurate în cel mai scurt timp posibil.

Întreprinderile membre care au angajat forță de muncă străină, vor adapta nivelul de salariu al acestora la nivelul de salariu al întreprinderii. De asemenea, vor trebui respectate și celelalte condiții stabilite în contractul colectiv de muncă.

În ceea ce privește agenții temporari de muncă, această prevedere nu se aplică decât în cazul în care contractul colectiv de muncă prevede deja obligații privind salarizarea agenților temporari de muncă.

În cazul în care o întreprindere străină lucrează în antrepriză pentru o întreprindere membră, iar întreprinderea respectivă nu este acoperită de contractul colectiv de muncă, părțile se vor strădui să găsească o soluție prin negocieri.

În cazul în care o întreprindere neacoperită de contractul colectiv de muncă, care lucrează ca subfurnizor pentru o întreprindere/întreprindere membră acoperită de contractul colectiv de muncă, este afectată de un conflict pentru care s-a dat preaviz legal și care are ca scop sprijinul unei cereri de încheiere a unui contract colectiv de muncă, și dacă s-a dat preaviz de conflict legal de solidaritate împotriva întreprinderii/întreprinderii membre a unei organizații din cadrul DA,

întreprindere acoperită de contractul colectiv de muncă, atunci Grupul de Transporturi al sindicatului 3F se poate adresa organizației din care face parte întreprinderea pentru a cere o întrunire cu scopul de a discuta situația.

În cadrul întrunirii se pot discuta printre altele sarcini de muncă afectate de conflictul de solidaritate. În mod corespunzător, organizația din care face parte întreprinderea afectată de conflictul de solidaritate se poate adresa la Grupul de Transporturi al sindicatului 3F. Toate informațiile de bază relevante vor fi prezentate la întrunire sau trimise la organizația adversă cât mai curând posibil.

Părțile sunt de acord că în astfel de situații, întreprinderea poate deveni membră a al DEA pentru DMA sau a unei alte organizații care face parte din DA, deși a fost anunțat un conflict sau s-a dat preaviz de conflict.

În cazul în care s-a declanșat conflictul, se vor aplica prevederile art. 2, alin. 6, din normă.

Grupul de Transporturi al sindicatului 3F se angajează să dea preaviz de conflict înainte cu cel puțin 14 zile calendaristice.

O copie va fi trimisă la DMA.

În cazul în care, în timpul negocierilor sau după negocieri, întreprinderea străină devine membră a organizației patronale, va fi adaptat nivelul de salarizare, eventual cu participarea organizațiilor.

Protocol privind întreprinderile subdistribuitoare

În cazul în care o întreprindere neacoperită de contractul colectiv de muncă care lucrează ca subdistribuitor pentru o întreprindere membră al DEA pentru DMA acoperită de prezentul contract colectiv de muncă, este afectată de un conflict pentru care s-a dat preaviz legal sau care a fost declanșat legal în sprijinul unei cereri de încheiere a unui contract colectiv de muncă, și dacă s-a dat preaviz de conflict legal de solidaritate împotriva unei întreprinderi membre, Grupul de Transporturi al sindicatului 3F se poate adresa la DMA solicitând o întrunire cu scopul de a discuta situația. Întrunirea va trebui să aibă loc în termen de 7 zile lucrătoare de la data la care a fost primită solicitarea.

Se poate deroga de la acest termen prin acordul organizațiilor. În cadrul întrunirii se pot discuta printre altele sarcini de muncă afectate de conflictul de solidaritate. În mod corespunzător, DEA pentru DMA se poate adresa Grupului de Transporturi al sindicatului 3F. Toate informațiile de bază relevante vor fi prezentate la întrunire sau trimise la organizația adversă cât mai curând posibil.

Părțile sunt de acord că în astfel de situații, întreprinderea subdistribuitoare poate deveni membră a unei organizații din cadrul DA și poate fi acoperită de contractul colectiv de muncă, deși s-a dat preaviz de conflict și conflictul a fost declanșat.

Protocol privind perioadele de concediu

Excepția de la secțiunea 7 din Legea concediului de odihnă ținut înaintea de acumularea acestuia și de la principiile din secțiunea 15 din Legea concediilor de odihnă, prevede posibilitatea de-a încheia un acord local cu reprezentantul sindicatului despre notificarea și ținerea unui concediu înainte de-a fi fost acumulat. Acordul local trebuie să fie în scris.

Se pot conveni următoarele:

Angajaților li se acordă până la 5 săptămâni de concediu la începutul anului de concediu la 1 septembrie. Angajaților care se alătură în timpul anului de vacanță, li se alocă un număr proporțional de zile de concediu de odihnă.

Compania poate da înștiințare despre organizarea concediului într-o perioadă în care acesta încă nu a fost acumulat. (anunț „concediu în avans”). Compania nu poate anunța mai multe concedii decât angajatul poate câștiga înainte de sfârșitul anului.

În cazul în care un angajat demisionează în timpul anului și angajatul și-a luat mai mult concediu decât a câștigat la momentul demisiei, compania poate deduce din dreptul angajatului de plată de salariu și zile de concediu.

În cazul în care demisia se datorează terminării contractului de către companie, compania nu poate deduce pentru mai multe zile de concediu decât angajatul putea câștiga înainte de terminare, cu excepția cazului în care încetarea se datorează încălcarea semnificativă a contractului de către salariat.

În cazul în care angajatul își anulează sau își încetează munca din cauza încălcării semnificative a contractului de către companie, nu se poate efectua nicio compensare.

Compania trebuie să calculeze și să plătească înapoi salariatului indemnizația de concediu dacă salariatului i s-a plătit mai puțină indemnizație de concediu decât ar fi primit, dacă angajatul nu și-ar fi luat „concediu în avans”.

Protocol privind munca de noapte

Angajaților trebuie să li se ofere un control medical gratuit înainte de a fi angajat într-un serviciu de noapte.

Părțile convin, de asemenea, că angajaților de noapte trebuie să li se ofere controale de sănătate la intervale regulate de cel mult 1 an. Este obligatoriu ca angajatul de noapte să efectueze controlul de sănătate la fiecare doi ani.

Pentru angajații de noapte care au împlinit vârsta de 50 de ani se efectuează un control de sănătate mai amplu, conform evaluării medicului sau medicului.

În perioada contractului colectiv, părțile discută necesitatea unei evaluări speciale a riscurilor, APV (evaluarea locului de muncă) sau altele asemenea, care vizează munca de noapte.

Cele de mai sus se aplică începând cu 1 martie 2024.

Părțile au notat recomandările Centrului Național de Cercetare al Mediului de Muncă (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø - NFA), aici în mod special:

- Maxim 3 ture de noapte la rând
- Maximum 9 ore la rând
- Cel puțin 11 ore între 2 schimburi
- Femeile însărcinate lucrează de obicei maximum 1 tură de noapte pe săptămână pentru a reduce riscul de avort spontan și alte complicații ale sarcinii.

Părțile urmăresc activitatea comitetului în alte domenii privind munca de noapte și discută înainte de următoarea perioadă a contractului colectiv dacă sunt necesare modificări suplimentare. Acestea pot fi introduse prin acord.

Femei însărcinate angajate de noapte

Următoarele se aplică de la 1 martie 2024 în următoarele condiții:

Inspectoratul pentru Mediul de Muncă încorporează recomandările Centrului Național de Cercetare al Mediului de Muncă (Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø - NFA) privind munca de noapte a femeilor însărcinate în, de ex. ordinul executiv privind execuția lucrării § 8, cf. anexa 2.

Munca de noapte în plus față de 1 tură de noapte pe săptămână este reglementată de Secțiunea 6, subsecțiunea din Legea Maternității. 2, nr.2, și că va fi astfel posibilă rambursarea.

Notă: Dacă aceste premise nu sunt îndeplinite, discuțiile dintre părți se vor relua.

Atunci când compania este înștiințată sau i se aduce la cunoștință în alt mod că o angajată este însărcinată, compania trebuie să modifice programul de lucru al angajatei sau să-i încredințeze alte sarcini cât mai curând posibil și nu mai târziu de 2 săptămâni de la sfârșitul săptămânii, astfel încât angajata în cauză să lucreze cel mult o tură de noapte pe săptămână.

În cazul în care compania nu are posibilitatea de-a rearanja programul de lucru, astfel încât salariața în cauză să lucreze maximum 1 tură de noapte pe săptămână sau să-i încredințeze alte sarcini angajatei, ea are atunci în plus drept de absențe pentru celelate ture de noapte care depășesc limita de maximum 1 tură de noapte pe săptămână cu plată ca pentru concediul de maternitate în conformitate cu prevederile secțiunii 9, subsecțiunea 1. Aceasta este exclusiv o regulă de plată, care se aplică indiferent de vechimea angajatei și indiferent de numărul de săptămâni în care angajata lipsește la alte ture de noapte în plus față de 1 pe săptămână.

În cazul în care salariața însărcinată a obținut dreptul la absență de la alte ture de noapte în plus față de 1 pe săptămână, cf. mai sus, angajatorul poate modifica ulterior programul de lucru al salariatei sau poate transfera salariața la alte sarcini de muncă, atunci când se ivește o ocazie.

Protocol privind munca de comitet

Părțile convin să urmărească lucrările comitetului dintre DI (Organizația angajatorilor în industrie) și CO (Organizația centrală a angajaților în industrie în Danemarca) cu privire la următoarele domenii enumerate în următoarele procese-verbale de la decontarea privind contractul colectiv al industriei și acordul angajaților din industrie dintre DI și CO din 19 februarie 2023:

- Protocol privind munca de comitet despre angajarea forței de muncă (nr. 5)
- Protocol privind munca de comitet despre dezvoltarea altor forme de muncă (nr. 19)
- Protocol privind munca de comitet despre linii directoare pentru o bună cooperare locală între companie și reprezentantul de încredere (nr. 41)
- Protocol privind munca de comitet despre protecția datelor (nr. 53)

Când rezultatele lucrărilor comitetului în domeniile mai sus menționate sunt disponibile, părțile se întâlnesc pentru a discuta conținutul acestora. Dacă părțile convin asupra acestui lucru, lucrarea poate fi implementată în contractul de construcție pentru provincie în perioada următoare de acord.

Cererea de informații referitoare la timpul petrecut pe districte

În conformitate cu § 3, subsecțiunea 4, un angajat care nu crede că salariul total este în conformitate cu plata minimă din § 3, subsecțiunea 2, puneți întrebarea angajatorului.

Dacă angajatul încă nu crede că salariul total este în conformitate cu plata minimă din § 3, subsecțiunea 2, acest formular trebuie completat imediat angajatorului, care trebuie să documenteze în termen de o lună că a fost respectată prevederea contractului colectiv de plată minimă.

Întreprindere: _____

Numele distribuitorului: _____

Număr de angajat: _____

Data cererii distribuitorului: _____

Primit de șeful distribuitorului: _____

Descrierea problemei de către distribuitor:

A se completa de către distribuitor

A: Număr district	B: Timpul folosit	B: Număr bucăți

A se completa de către angajator

C: Timpul folosit eventual cu măsurare GPS	Număr bucăți	D: Măsurarea de către angajator și răspunsul lui	Număr bucăți

Data distribuirii: _____

Data măsurării cu GPS: _____

Data măsurării de către angajator și răspunsul lui: _____

Rubrica A

Se completează de către salariat. Este important ca salariatul să scrie nu numai districtul sau districtele la care se referă plângerea, ci toate districtele, așa încât să se verifice întregul salariu.

Rubrica B

Se completează de către salariat pentru fiecare dintre districtele indicate, deci nu numai pentru districtul sau districtele la care se referă plângerea.

Rubrica C

Se folosește numai dacă întreprinderea respectivă a decis să folosească ceasuri GPS la măsurătorile de probă. În acest caz, rubrica C de completează ulterior de către angajator, dar în termen de 30 de zile. În cazul în care salariatul în continuare nu consideră că salariul lui total a fost calculat conform prevederilor art. 3, alin. 2, angajatorul va completa Rubrica D în termen de 14 zile și o va preda distribuitorului.

Angajatorul se va asigura că listele LIGA de pe datele relevante care reies din schemă, sunt păstrate și pot fi puse la dispoziție dacă sindicatul 3F se implică în situație, cf. art. 3, alin. 4.

Predat la data de: _____

Înapoiat la data de: _____

Anexă

Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat între UCIPE, CEIP și CE

și

Directiva 199/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru între CES, UCIPE și CEIP asupra muncii cu durată determinată, au fost implementate în prezentul contract colectiv de muncă prin procesul-verbal din 1 octombrie 2002 privind angajarea cu durată determinată și angajarea cu fracțiune de normă, astfel încât părțile semnatare fac trimitere la acordul încheiat între confederațiile DA (Organizația Națională a sindicatelor angajatorilor) și LO (Organizația Națională a sindicatelor angajaților) pe data de 7 august 2002 referitor la implementarea Directivei privind munca cu durată determinată și la acordul încheiat între confederațiile DA și LO pe data de 9 ianuarie.

Protocol privind implementarea Directivei 2008/104/EF a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt de acord să discute implementarea Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European

și

a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca interimară, cu scopul de încerca să realizeze implementarea Directivei cel târziu la 1 martie 2011.

Contract de muncă

Certificat de angajare pentru salariații cărora li se aplică **Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă din** **Provincie încheiat între sindicatul 3F și DEA pentru DMA**

1. Părțile

Angajatorul (numele): _____		Salariații (numele): _____	
Adresa: _____		Adresa: _____	
Codul poștal/Orașul: _____		Codul poștal/Orașul: _____	
Nr. tlf.: _____	Nr. în Registrul Central al Întreprinderilor.: _____	Nr. Tlf.: _____	Cod numeric personal.: _____
(în următoarele numit "întreprinderea")		(în următoarele numit "salariații")	
Angajarea are loc în conformitate cu acordul distribuitorilor între Camera de comerț a angajatorilor pentru Asociația daneză a angajatorilor din mass-media și Confederația Sindicatelor 3F (Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og 3F Fagligt Fælles Forbund), în următoarele numit "acordul".			

2. . Descrierea postului de muncă

A se vedea punctul 2.1. din Îndrumări

3. Data intrării în funcție*Data angajării permanente sau temporare****Cu durată nedeterminată:****Data* _____ *angajării:**(de la care se calculează vechimea)*

Ca urmare a angajării anterioare în companie, vechimea în muncă a salariatului se calculează de _____ la:

Acest contract de muncă înlocuiește toate contractele de muncă anterioare încheiate între părți.

Angajat temporar:

De la - până la:

Angajarea se încheie fără notificare ulterioară la:

*(vezi secțiunea 3 a instrucțiunilor)***4. . Locul de prezentare la muncă (pct. 4.1)****5. . Ora de prezentare la muncă**

Zile lucrătoare: _____ (Adresa) _____

Zile lucrătoare: Ora _____

Duminica: (Adresa): _____

Duminica: Ora _____

Locuri de prezentare la muncă variabile (a se vedea punctul 4.2 din Îndrumări)

6. Timpul de muncă și efectuarea muncii

În timpul angajării, angajatul va trebui să redistribuie produsele pe care compania le distribuie.

Programul de lucru este flexibil, iar programul efectiv de lucru poate varia în funcție de numărul de sosiri și plecări ale abonaților, condițiile meteorologice etc. Timpul normal de lucru efectiv săptămânal este de maximum 37 de ore, cf. § 2 din contractul colectiv Produsele pe care salariatul este angajat să le distribuie pot fi colectate cât mai curând posibil de la ora întâlnirii (vezi punctul 5) și remunerație. se plătește pentru întârzierile la sosirea produselor la punctul de livrare în plus față de acest timp cf. prevederile contractului colectiv în acest sens.

Distribuirea ziarelor/revistelor trebuie să fie încheiată cel târziu la ora _____ în zilele lucrătoare și cel târziu la ora _____ sâmbăta și în zilele de duminică și de sărbători.

În cazul livrării cu întârziere a ziarelor/revistelor la locul de livrare convenit, vă puteți aștepta să fiți obligat la o distribuire specială.

7. Districte

Zilele lucrătoare: Indicați nr. districtelor:

Duminica: Indicați nr. districtelor.:

Pot apărea modificări ale districtelor, cf. prevederile Contractului Colectiv de Muncă. Modificările eventuale de districte vor reieși dintr-o anexă.

8. Salarizarea

Se plătește salariu conform Contractului Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă din Provincie. Salariul pentru districtele actuale se calculează după cum urmează, cf. punctul 8 din Îndrumări.

Salariul pe district se calculează pe baza unui timp folosit, stabilit estimativ în raport cu următoarele sume:

Salariul se calculează pe baza unui timp folosit, în funcție de plata minimă din Contractul Colectiv de Muncă, plată care în prezent este următoarea:

Plata minimă: DKK. _____

sau indicați aici dacă se folosește o plată pe oră mai ridicată: DKK. _____

Spor de lucru: DKK. _____

Salariul se plătește <input type="checkbox"/> La 14 zile	<input type="checkbox"/> Lunar
---	--------------------------------

9. Concediul de odihnă

Salariatul câștigă bani de concediu de odihnă, se ia concediu și se plătește concediu conform Legii privind concediile în vigoare în orice moment și Contractului Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă.

10. Zilele suplimentare de concediu de odihnă

Salariatul este repartizat, ia și este plătit pentru zilele libere de concediu în conformitate cu regulile contractului colectiv în vigoare în orice moment.

În ceea ce privește drepturile salariatului cu privire la bolile maternității și ale copilului, se face referire la prevederile contractului colectiv în acest sens.

11. Pensia

Salariații care sunt angajați cu peste 8 ore de muncă pe săptămână, au împlinit 25 de ani și au o vechime neîntreruptă de 9 luni în întreprindere sau salariații care pot dovedi că sunt deja incluși într-un program de pensie a pieței de muncă, au dreptul la pensie, cf. condițiile necesare prevăzute de art. 10 din Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă.

Condițiile de mai sus sunt îndeplinite și salariatul are dreptul la pensie:

Da: _____ Nu: _____

Dacă răspunsul este afirmativ, indicați societatea de pensii anterioară:

Salariatul intră cu efect din data de _____ într-un program de pensii în societatea de pensii menționată mai sus.

Salariatul certifică prin semnătura lui de mai jos că nu a fost anterior inclus într-un program de pensie a pieței de muncă:

Semnătura salariatului

În plus, se face referire la prevederile contractului colectiv privind pensia, precum și la secțiunea din ghid. 11.

12. Boală

Concediul medical trebuie raportat telefonic la _____ cel târziu _____.

În ceea ce privește drepturile salariatului la plată în timpul bolii, se face referire la prevederile contractului colectiv în acest sens.

Se face referire și la politica companiei privind concediile medicale.

13. Demisia și concedierea

Se face trimitere la prevederile privind demisia și concedierea din Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă.

14. Formare profesionala

În ceea ce privește posibilitățile de formare și dezvoltare a competențelor, vă rugăm citiți prevederile relevante ale acordului.

15. Instituțiile de asigurări sociale

Compania plătește contribuții către Asigurarea muncii din câmpul muncii (Arbejdsmarkedets Erhvervssikring) și asigurări de compensare a lucrătorilor la _____ (numele companiei), precum și orice contribuții către Fondul de pensii, ATP în conformitate cu Legea privind Pensiile suplimentare în câmpul muncii (Arbejdsmarkedets Tillægspension).

Angajatul este acoperit de o asigurare de sănătate:

Da: _____ Nu: _____

Dacă da - angajatul este acoperit de o asigurare de sănătate la _____ (numele companiei).

16. Contractul Colectiv de Muncă

La relațiile de muncă se aplică prevederile Contractului de Muncă al Distribuitorilor de Presă din Provincie, încheiat între Danske Mediers Arbejdsgiverforening și 3F.

Manualul personalului aplicabil în orice moment și _____ (menționați alte politici) fac parte din baza relației de muncă. Angajatul este obligat să se familiarizeze cu acestea. Manualul personalului și celelalte politici menționate sunt date angajatului în același timp cu acest certificat de angajare.

17. Alte date:

Angajarea nu este reglementată de Legea serviciului public.

Angajatul are datoria de a informa compania despre locul său de reședință și adresa sa privată de e-mail. Întreprinderea poate, cu efect eliberator, să trimită salariatului fișe de salariu și avize/documente privind raportul de muncă prin intermediul e-mailului privat al angajatului, precum și printr-o soluție de poștă electronică precum e-Boks și MIT.dk. Acest lucru nu exclude alte forme uzuale de transmitere

18. Semnătură

Acest contract de muncă este semnat în două exemplare, din care un exemplar se predă salariatului.

Data: _____

Data: _____

Semnătura companiei

Semnătura angajatului

Îndrumări:

DEA pentru DMA și 3F au redactat împreună acest model de certificat de angajare.

Dacă certificatul este corect completat, sunt îndeplinite condițiile minime stabilite de Directiva 91/533/CEE a Consiliului pentru certificatele de angajare.

Prevederile referitoare la certificatele de angajare se găsesc în art. 13 din Contractul Colectiv de Muncă.

1. Generalități privind regulile

1.1 Cui?

Este o condiție obligatorie ca să elibereze un certificat de angajare salariaților angajați pe o perioadă stabilită care depășește 3 ore pe săptămâna de peste 1 lună cu un timp de muncă săptămânal mediu de peste 8 ore. Certificatul de angajare va fi predat salariatului în termen de o lună de la data la care intrat în vigoare angajarea.

Este o cerință ca întreprinderea să întocmească un certificat de muncă pentru toți salariații cu un raport de muncă în care orele de lucru prestabilite sau efective se ridică la o medie de peste 3 ore pe săptămână într-o perioadă de referință de 4 săptămâni consecutive. La calcularea timpului mediu de lucru se include timpul de lucru al tuturor angajatorilor care alcătuiesc sau aparțin aceleiași întreprinderi, grup sau unitate.

Certificatul de angajare trebuie înmănat salariatului în cel mult 7 zile calendaristice de la începerea raportului de muncă.

1.2 Când este folosit certificatul de angajare?

Certificatul de angajare DMA/3F poate fi folosit în cazul salariaților cărora li se aplică Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă din Provincie. Dacă întreprinderea consideră că este practic sau necesar ca certificatul de

angajare să conțină informații suplimentare despre salariat sau întreprindere, acest lucru este posibil.

1.3 Modificări

Dacă au loc modificări ale condițiilor de angajare, întreprinderea va informa în scris salariatul privind aceste modificări în termen de o lună de la intrarea în vigoare al modificării respective. Acest lucru nu se aplică dacă modificarea se datorează modificărilor legilor, prevederi administrative, prevederi statutare sau colective acorduri care se aplică condițiilor în cauză.

Nu există obligația să se elibereze un nou certificat de angajare la fiecare modificare, o scrisoare adresată salariatului cu informații privind modificarea fiind suficientă.

2. Prevederile certificatului de angajare

2.1 Descrierea postului de muncă

Postul poate fi descris de exemplu: Distribuitor de ziare - Avisomdeler, Enumerator - Optæller, Activitate flexibilă - Flyver

3. Angajare temporară

Dacă contractul de muncă este limitat în timp, introduceți data la care începe și se încheie cel mai târziu. După finalizarea misiunii, raportul de muncă încetează fără preaviz.

4.1 Loc de întâlnire în zilele lucrătoare și duminică

Aici este adresa sau locul (adresa) unde distribuitorul trebuie să se prezinte și să-și redistribuie traseele.

4.2 Schimbarea locurilor de întâlnire

În cazul în care distribuitorul are locuri de întâlnire (locuri de lucru) care se schimbă, acest lucru trebuie menționat în certificatul de angajare.

8. Salariul

Trebuie precizat cum se calculează salariul, adică dacă salariul este plătit per oră, sau dacă salariul urmează raionului. În acest din urmă caz, trebuie precizat dacă este vorba de un preț de bază și/sau de preț unitar sau de altceva. Dacă se plătesc suplimente speciale, acest lucru trebuie menționat.

11. Pensia

Dacă, în legătură cu angajarea anterioară, angajatul a fost acoperit de un alt acord de pensii valabil în câmpul muncii, iar angajatul dorește ca aceste fonduri să fie transferate către Fondul de pensii din câmpul muncii - PensionDanmark, angajatul poate depune o copie a certificatului de angajare la PensionDanmark,

Langelinie Allé 43, 2100 Copenhaga. Ø. Angajatul va fi apoi contactat de fondul de pensii - PensionDanmark.

12. Dispute

Eventualele dezacorduri cu privire la certificatele de angajare sunt tratate conform normelor profesionale din acordul valabil.

