

**Budoverenskomst mellem  
Dansk Erhverv Arbejdsgiver  
for  
Danske Mediers Arbejdsgiverforening  
og 3F Fagligt Fælles Forbund**

***2023-2025***

**Budoverenskomst mellem**

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA)**

**for**

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og**

**3F Fagligt Fælles Forbund**

**2023-2025**

3F varenummer 3034

## Indholdsfortegnelse

---

§ 1. Overenskomstens område .....	6
§ 2. Arbejdstid .....	6
§ 3. Løn.....	6
§ 4. Lønudbetaling.....	8
§ 5. Opsigelsesvarsel .....	8
§ 6. Sygdomstilfælde m.v.....	9
§ 7. Barsel og adoption.....	10
§ 8. Ferie og feriegodtgørelse.....	12
§ 9. Feriefridage .....	12
§ 10. Pension .....	13
§ 11. Seniorordning .....	14
§ 12. Børneomsorgsdage .....	15
§ 13. Ansættelsesbevis .....	15
§ 14. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter .....	16
§ 15. Regler for behandling af faglig strid .....	20
§ 16. Hovedaftale .....	21
§ 17. Samarbejdsaftale .....	21
§ 18. DA/LO Udviklingsfond.....	22
§ 19. Tiltrædelse til overenskomst .....	22
§ 20. Forsøgsordning.....	22
§ 21. Nyoptagne medlemmer .....	22
§ 22. Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed .....	24
Protokollat - Elektroniske dokumenter .....	25
Protokollat vedr. tillæg og arbejdstakt 100 .....	26
Protokollat vedr. unge bude .....	27
Protokollat vedr. Oplysnings- og Samarbejdsfond .....	28
Protokollat vedr. omdeling af aviser .....	29
Protokollat vedr. social dumping .....	30
Protokollat om underdistributører .....	32
Protokollat om ferie.....	33
Protokollat om natarbejde .....	34
Protokollat om udvalgsarbejde.....	36
Anmodning om oplysninger vedr. tidsforbrug på distrikter .....	37
Bilag .....	41
Protokollat vedr. implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/ EF af 19. november 2008 om vikararbejde.....	42
Ansættelsesbevis .....	43
Vejledning .....	49

## § 1. Overenskomstens område

---

Overenskomsten omfatter bude over 18 år, beskæftiget med distribution i hele landet, bortset fra postnumre under 3000 samt 3460, 3500 og 3520.

## § 2. Arbejdstid

---

Den ugentlige normale effektive arbejdstid udgør højst 37 timer.

## § 3. Løn

---

### Stk. 1. Beregningssystemer

Budene aflønnes i henhold til de for den enkelte virksomhed gældende beregningssystemer.

### Stk. 2. Mindestbetaling

Budene sikres en gennemsnitlig mindstebetaling pr. time på kr. 115,75 alle dage (pr. 1. maj 2023 kr.120,25 og 1. januar 2024 kr. 124,75).

For arbejde, der af arbejdsgiveren er fastsat til at starte i tidsrummet kl. 23.00 - 06.00, skal der ud over mindstebetalingen sikres et gennemsnitligt genetillæg pr. time på kr. 23,94 (pr. 1. maj 2023 kr. 25,02 og pr. 1. januar 2024 kr. 25,89). For abonnementsomdeling af morgenaviser, der fortsætter ud over kl. 06.00, forudsættes dette tillæg dog betalt til afslutning af natomdelingen. Indtjeningen beregnes over en 14-dages periode ud fra minutberegning, stykberegning eller anden beregningsform.

Der er enighed om, at væsentlige ændringer i eksisterende tidsforbrug/løn kan ske med 14 dages varsel.

Det er en forudsætning, at virksomhederne yder tillæg til mindstebetalingen, fastsat ovenfor, til bude, hvis kvalifikationer berettiger dem dertil.

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

I alle forhøjelser af den gennemsnitlige mindstebetaling modregnes der i det personlige tillæg, der måtte være givet det enkelte bud udover de hidtil gældende mindstelønssatser. Der skal således ikke ske regulering af det enkelte buds løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende mindsteløn.

### **Stk. 3. Indsigt i lønberegningen**

Ved sin ansættelse skal det enkelte bud skriftligt have oplyst, hvorledes den enkelte tur er beregnet. Det samme gælder, hvis buddet senere, f.eks. i forbindelse med nye ture, fremsætter ønske herom. Det lægges til grund, at omdelingen gennemføres på cykel, medmindre andet er angivet i f.eks. ansættelsesbeviset.

### **Stk. 4. Anfægtelse**

Såfremt en medarbejder finder, at den samlede løn ikke er i overensstemmelse med mindstebetalingen i stk. 2, rejses spørgsmålet af medarbejderen over for arbejdsgiveren.

Medarbejderen kan som bisidder benytte tillidsmand eller, i tilfælde af manglende tillidsmand, den lokale 3F-afdeling.

Finder medarbejderen ikke, at tvivlen herved er afklaret, udfylder og afleverer medarbejderen ”Anmodning om oplysninger vedr. tidsforbrug på distrikter” (optrykt i overenskomsten) til virksomheden. Medarbejderen kan som bisidder benytte tillidsmand eller, i tilfælde af manglende tillidsmand, den lokale 3F-afdeling. Virksomheden skal herefter inden for en måned påvise, at overenskomstens bestemmelse om mindstebetaling er overholdt i forhold til medarbejderen.

Er medarbejderen herefter fortsat uenig i, at overenskomstens bestemmelse om mindstebetaling er overholdt, kan den lokale 3F-afdeling indtræde i sagen. Den lokale 3F-afdeling kan herunder evt. overvære en prøveomdeling af de pågældende distrikter.

Finder den lokale afdeling ikke, at tvivlen herved er afklaret, skal eventuel videre behandling af spørgsmålet ske ved et mæglingsmøde i henhold til § 16, Regler for behandling af faglig strid.

### **Stk. 5. Særlig opsparing**

Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer pr. 1. marts 2022 7 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2024 udgør opsparingen 9 % af den ferieberettigede løn.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales. Alternativt kan virksomheden og den enkelte medarbejder

aftale, at det samlede bidrag til særlig opsparing udbetales løbende sammen med lønnen.

Medarbejdere omfattet af overenskomsten kan anmode om, at arbejdsgiveren løbende foretager indbetaling af et ekstra lønmodtagerbidrag til pensionsordningen. Anmodning, herunder anmodning om ophør/ændring af ekstra indbetaling af lønmodtagerbidrag, kan ske én gang årligt med virkning fra 1. december.

Eventuelle administrative omkostninger i forbindelse hermed er medarbejderen uvedkommende. Den ekstra indbetaling anvendes alene til at øge opsparingen.

## § 4. Lønudbetaling

---

Lønudbetaling finder sted hver 14. dag eller månedligt. Ved månedlig lønudbetaling skal dette ske senest den sidste hverdag i måneden.

## § 5. Opsigelsesvarsel

---

**Stk. 1.** For bude, der uden anden afbrydelse end de i stk. 3 nævnte har været beskæftiget under denne overenskomst, gælder følgende opsigelsesvarsler, såfremt medarbejderen i forbindelse med ansættelsen skriftligt gør den nye arbejdsgiver opmærksom herpå:

<b>Anciennitet</b>	<b>Medarbejder</b>	<b>Arbejdsgiver</b>
Efter 9 mdr.	1 uge	2 uger
Efter 3 år	1 uge	3 uger
Efter 6 år	1 uge	4 uger

**Stk. 2.** Forlader et bud sin plads uden iagttagelse af de gældende opsigelsesfrister, betaler vedkommende i erstatning et beløb svarende til 1 hel uges løn.

**Stk. 3.** Opsigelsesvarslet bortfalder:

Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.

Ved indtræden af maskinstandsning, materialemangel og anden force majeure, som standser driften helt eller delvis.

**Stk. 4.** Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel efter stk. 1 på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

## **§ 6. Sygdomstilfælde m.v.**

---

**Stk. 1.** I sygdoms- og ulykkestilfælde gælder reglerne i lov nr. 563 af 9. juni 2006 om sygedagpenge med senere ændringer.

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 63 dage regnet fra 1. hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.

Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret til max kr. 127,45 (pr. 1. maj 2023 max kr. 131,95 og 1. januar 2024 max kr. 136,45) i højst 37 timer om ugen.

Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

Retten til betaling stopper, såfremt sygedagpengerefusionen fra kommunen ophører, og dette skyldes medarbejderens forsømmelse af de pligter, der følger af sygedagpengeloven.

I de tilfælde, hvor virksomheden allerede har udbetalt sygeløn/sygedagpenge til medarbejderen, kan virksomheden for perioden forud for ophøret alene modregne et beløb, svarende til den tabte sygedagpengerefusion i medarbejderens løn.

**Stk. 2.** Til bude hvis hjemmeboende barn/børn under 14 år bliver syg i løbet af arbejdsdagen og som følge heraf må forlade arbejdet, er der ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

For medarbejdere med under 9 måneders anciennitet ydes betaling ved barns 1. sygedag svarende til medarbejderens sygedagpengebetaling. For medarbejdere med 9 måneders anciennitet ydes betaling ved barns 1. sygedag svarende til sygeløn.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. sygedag, har medarbejderen ret til yderligere én fridag. Denne fridag afholdes uden løn.

Ovennævnte frihed omfatter kun den ene af barnets forældre.

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. sygedag har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

Medarbejdere der ønsker at holde fri til lægebesøg, skal give virksomheden meddelelse herom så tidligt som muligt.

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn.

## § 7. Barsel og adoption

---

**Stk. 1.** Til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, udbetaler arbejdsgiveren fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov) dog max. kr. 127,50 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. maj 2023 falder, max kr. 132,00 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. januar 2024 falder, max kr. 136,50. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i op til 10 uger fra barnets modtagelse, dog max kr. 127,50 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. maj 2023 falder, max kr. 132,00 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. januar 2024 falder, max kr. 136,50

**Stk. 2.** Under samme betingelser som i stk. 1 betales der løn under orlov til den anden forælder i 2 uger (tidl. fædreorlov) dog max kr. 127,50 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. maj 2023 falder, max kr. 132,00 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. januar 2024 falder, max kr. 136,50. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.



### **Stk. 3.**

#### ***For forældre til børn født eller modtaget før 1. juli 2023***

Under samme betingelser som i stk. 1 yder arbejdsgiveren løn under orlov i indtil 20 uger (tidl. forældreorlov). Af disse 20 uger har den forælder, der har afholdt orlov efter stk. 1, 1. afsnit, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 8 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder.

Betalingen i disse 20 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

De 20 ugers orlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Forældrene kan holde orlov samtidig med betaling. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

*Note: Lønnen beregnes som det gennemsnitlige antal timer pr. præsteret arbejdsdag de foregående 8 uger.*

### **Stk. 3a**

#### ***For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere***

Under samme betingelser som i stk. 1 yder arbejdsgiveren betaling under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Af disse 24 uger har den forælder, der har afholdt orlov efter stk. 1, 1. afsnit, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

Lønnen i disse 24 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

De 24 ugers orlov skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Forældrene kan holde orlov samtidig med betaling. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

Hvis barselslovens frister for varslings af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslings afgivelse, medmindre andet aftales.

*Note: Lønnen beregnes som det gennemsnitlige antal timer pr. præsterede arbejdsdage de foregående 8 uger.*

**Stk. 4.** Under orlov efter stk. 1, 1. afsnit ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 10, stk. 5.

## **§ 8. Ferie og feriegodtgørelse**

---

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til den til enhver tid gældende ferielov. Feriegodtgørelsen andrager 12,5 %, og der optjenes ret til 2,08 dages ferie for hver måneds beskæftigelse.

Medarbejderne er omfattet af DEA for DMA's feriegarantiordning.

## **§ 9. Feriefridage**

---

For feriefridage gælder følgende:

Berettiget er alle fastansatte, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.

Feriefridagene omregnes til den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid, beregnes forholdsmæssigt og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden, og betales højst med 37 timer ugentligt.

Feriefridage betales som ved sygdom.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation, svarende til betaling ved sygdom pr. ubrugt feriefridag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Der kan uanset jobskifte kun holdes fem feriefridage pr. ferieafholdelsesperiode.

## § 10. Pension

---

**Stk. 1.** Medarbejderne omfattes af en arbejdsmarkedspensionsordning, der forvaltes gennem PensionDanmark.

**Stk. 2.** Bidraget udgør i alt 11,1 % af den A-skattepligtige lønindkomst. Medarbejderen betaler 1/3, og arbejdsgiveren betaler 2/3. Pr. 1. juni 2023 udgør bidraget i alt 11,1 % af den A-skattepligtige lønindkomst. Medarbejderen betaler 1,7 % og arbejdsgiveren betaler 9,4 %. Medarbejderbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen og anvises af arbejdsgiveren til PensionDanmark.

**Stk. 3.** Pensionsordningen omfatter medarbejdere, der ifølge ansættelsesbevis er ansat til mere end 8 timers arbejde om ugen, hvis de er fyldt 25 år og har 9 måneders anciennitet i virksomheden.

Såfremt en medarbejder i henhold til ansættelsesbevis ikke har en fast arbejdstid, skal medarbejderen, når alders- og anciennitetskriterierne er opfyldt, omfattes af pensionsordningen fra det tidspunkt, hvor medarbejderen over en 3 måneders periode har haft i gennemsnit 8 timers beskæftigelse om ugen.

Beskæftigelsesomfanget udregnes ved at dividere lønnen med den relevante af de i § 3 fastsatte mindstebetalingssatser.

**Stk. 4.** Pensionsordningen omfatter endvidere medarbejdere, der ved ansættelsen dokumenterer, at de i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning, uanset om kriterierne i stk. 3 ikke er opfyldt.

### **Stk. 5.**

#### ***For børn født eller modtaget før den 1. juli 2023 gælder følgende:***

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt, som udgør:

arbejdsgiverbidrag kr. pr time	8,50
medarbejderbidrag kr. pr. time	4,25
samlet kr. pr. time	12,75

#### ***For børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:***

Under de 10 ugers orlov efter fødslen (tidl. barselsorlov), jf. § 7, stk. 1, 1. afsnit, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

#### **Pensionsbidraget udgør:**

arbejdsgiverbidrag kr. pr. time	18,45
medarbejderbidrag kr. pr. time	3,69
samlet bidrag kr. pr. time	22,14.

**Stk. 6.** Den enkelte arbejdsgiver og medarbejder kan aftale, at arbejdsgiveren i stedet for at foretage pensionsindbetaling løbende kan udbetale et særskilt lønbeløb svarende til arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget.

Retten til ved aftale at fravige overenskomstens bestemmelser, jf. ovenstående, omfatter alene medarbejdere, der oppebærer løbende alderspensionsudbetalinger.

**Stk. 7.** Når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning. Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end 60.000 kr.

## **§ 11. Seniorordning**

---

Medarbejderen kan indgå i en seniorordning 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Medarbejderen har ret til at afholde 20 årlige seniorfridage. Seniorfridagene

afholdes uden løn.

Placeringen af seniorfridagene sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 9.

I tillæg til retten til at afholde 20 seniorfridage pr. år, kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fast reduktion i den ugentlige arbejdstid.

Medmindre andet aftales skal medarbejderen senest 1. august give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode. Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde i den kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

## **§ 12. Børneomsorgsdage**

---

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdag pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører hjemmeboende børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

## **§ 13. Ansættelsesbevis**

---

**Stk. 1.** Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis, jf. lov nr. 385 af 11. maj 1994 med senere ændringer. Med virkning for medarbejdere, der ansættes fra 1. juli 2014, udleveres der sammen med ansættelsesbeviset en overenskomst, eller henvises i ansættelsesbeviset til DEA's hjemmeside, [www.danskerhverv.dk](http://www.danskerhverv.dk) hvor overenskomsten kan findes på dansk, engelsk og rumænsk. Nærværende bestemmelse er tillige omfattet af nachfristen i stk. 2.

**Stk. 2.** Hvis en arbejdsgiver ikke overholder reglerne i henhold til lov om

ansættelsesbeviser, og forholdet ikke er rettet inden 15 arbejdsdage fra, at DEA for DMA har modtaget forbundets begrundede skriftlige påklage, kan arbejdsgiver pålægges at udrede en godtgørelse.

**Stk. 3.** Eventuelle uenigheder vedr. denne bestemmelse afgøres endeligt ved faglig voldgift i henhold til reglerne i § 15.

**Stk. 4.** Såfremt påklagen skyldes en fortolkningstvist, kan arbejdsgiver ikke pålægges en godtgørelse, uanset at arbejdsgiver måtte tabe en evt. faglig voldgift.

## **§ 14. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter**

---

### **Stk. 1. Hvor vælges tillidsrepræsentant**

I enhver virksomhed udvælger de under overenskomsten beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

I virksomheder med fire arbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det. I virksomheder med 60 medarbejdere og derover kan der vælges yderligere 1 tillidsrepræsentant. Vælges mere end én tillidsrepræsentant, vælger disse af deres midte en fellestillidsrepræsentant.

### **Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant**

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst.

### **Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant**

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Rammerne herfor aftales lokalt. Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget under overenskomsten i virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende. Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Fagligt Fælles Forbunds hovedledelse og meddelt DEA for DMA.

DEA for DMA er dog berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundets hovedledelse.

Fagligt Fælles Forbund giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået kursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted gennemgår en sådan uddannelse. Fra DEA for DMA's side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed.

#### **Stk. 4. Stedfortræder for tillidsrepræsentant**

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten.

En sådan udpeget stedfortræder har i den periode, hvor han/hun fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2 er opfyldt.

#### **Stk. 5. Samarbejde**

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

#### **Stk. 6. Klager og henstillinger**

Når en eller flere af tillidsrepræsentanternes kolleger ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forebringe deres klager eller henstillinger for ledelsen, dog kun såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det vedkommende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er vedkommendes og arbejdskammeraternes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af forbundet.

#### **Stk. 7. Funktion i arbejdstiden**

Tillidsrepræsentantens udførelse af sine hverv skal ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

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

Tillidsrepræsentanten gives mulighed for i arbejdstiden at mødes med nyansatte

medarbejdere. Formålet med mødet er at orientere om tillidsrepræsentantens samarbejde med virksomheden og mulighed for medlemskab af organisationen. Et møde kan for eksempel etableres i forbindelse med en evt. introduktionsdag for nye medarbejdere i virksomheden, når en virksomhed har ansat et vist antal nye medarbejdere eller med en fast frekvens.

### **Stk. 8. Aflønning**

Hvis en aftale i henhold til stk. 7, 2. punkt er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og arbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

Lønnen kan dog ikke være mindre end gennemsnitsfortjenesten i den afdeling, som den pågældende er beskæftiget i som arbejder. Ved møder uden for arbejdstiden betales som ved deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder.

### **Stk. 9. Faglig opdatering af ophørte tillidsrepræsentanter**

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i en sammenhængende periode på mindst 3 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har ret til en drøftelse med virksomheden om medarbejderens behov for faglig opdatering. Drøftelsen afholdes senest inden for en måned fra ophøret af tillidsrepræsentanthvervet og på medarbejderens foranledning. Som led i drøftelsen afklares det, om der foreligger et behov for faglig opdatering, og hvordan denne opdatering skal finde sted.

Såfremt der ikke kan opnås enighed, har medarbejderen ret til 3 ugers faglig opdatering. Efter 6 års sammenhængende tillidsrepræsentanthverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager løn i henhold til § 3 svarende til kurssets tidsmæssige placering, under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

### **Stk. 10. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder.

Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.



Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelses 1. punkt.

### **Stk. 11. Fremgangsmåde ved afskedigelse**

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk.10, 1. punkt, til at opsige en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal han/hun rette henvendelse til DEA for DMA, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til nærværende paragrafs stk. 2 og 3, kan hans/hendes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før hans/hendes organisation har fået lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved mæglings begæringens fremkomst.

### **Stk. 12. Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer**

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter. Herudover henvises i øvrigt til lov nr. 681 af 23. december 1975, lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

Arbejdsmiljørepræsentanten kan efter aftale med arbejdsgiveren gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken retigheden eller pligten i forhold til den i lovgivningen fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser udløser ikke betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Arbejdsmiljørepræsentanten skal have samme adgang til it-faciliteter som tillidsrepræsentanten.

## § 15. Regler for behandling af faglig strid

---

**Stk. 1.** Undertegnede organisationer er enige om, at enhver uenighed af faglig karakter bør søges løst ved mægling, eventuelt ved voldgift, efter nedenstående regler.

Mægling skal i alle tilfælde foretages, såfremt en af parterne forlanger det.

**Stk. 2.** Ved mæglingsmødet er begge organisationer repræsenteret.

**Stk. 3.** Mæglingsmøde afholdes hurtigst muligt og senest 21 kalenderdage efter, at den modstående organisation har modtaget begæring om mægling.

Er sagen af hastende karakter, skal dette anføres i begæringen, og mæglingsmødet skal da afholdes senest på 7. kalenderdag efter begæringens modtagelse.

De nævnte frister kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået. Der udarbejdes et referat over forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning for de parter og organisationer, som sagen vedrører.

**Stk. 4.** Opnås der ikke ved mægling en løsning af uoverensstemmelsen, kan organisationsrepræsentanterne kræve sagen henvist til videre behandling mellem organisationerne.

Forhandlingerne mellem organisationerne skal tage deres begyndelse inden for de samme tidsfrister, som er nævnt i stk. 3.

**Stk. 5.** Lykkes det ikke på denne måde at opnå enighed, skal sagen, for så vidt den angår forståelsen af en mellem organisationerne bestående overenskomst, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger det.

Den organisation, der ønsker sagen videreført, skal inden 14 kalenderdage give den modstående organisation skriftlig meddelelse herom.

Modsætter en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberåbelse af, at den foreliggende uoverensstemmelse ikke angår forståelse af en mellem parterne bestående overenskomst, kan hver af parterne gennem sin hovedorganisation (henholdsvis DA og LO) indanke spørgsmålet om nægtelsens berettigelse for Arbejdsretten.

**Stk. 6.** Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal voldgiftsretten bestå af fem medlemmer, hvoraf to vælges af Fagligt Fælles Forbund og to af DEA for DMA samt en opmand, der udpeges af Arbejdsretten. Parterne kan i enighed bringe en opmand i forslag til Arbejdsretten.

**Stk. 7.** Voldgiftsretten skal træde sammen hurtigst muligt.

Klageskrift fremsendes til modparten med forslag til udpegning af opmand. Klagen vedlægges mødereferater og bilag, der ønskes påberåbt.

Svarskrift med tilhørende bilag tilsendes den klagende organisation samt opmanden senest 21 kalenderdage efter modtagelse af klageskrift.

Replik med tilhørende bilag tilsendes den indklagede organisation samt opmanden senest 21 kalenderdage før retsmødet. Duplik med tilhørende bilag tilsendes den klagende organisation samt opmanden senest 10 kalenderdage før retsmødet.

De nævnte frister kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sagen går efter forhandlingernes afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Afgørelsen træffes ved kendelse, der skal være begrundet.

Opmandens kendelse skal afsiges snarest.

**Stk. 8.** I øvrigt gælder den af hovedorganisationerne senest vedtagne norm for behandling af faglig strid.

## **§ 16. Hovedaftale**

---

Parterne følger Hovedaftalen af 1973 med senere ændringer af talt mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark.

## **§ 17. Samarbejdsaftale**

---

Som regler for samarbejde følges Samarbejdsaftalen indgået mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.

## **§ 18. DA/LO Udviklingsfond**

---

Til DA/LO Udviklingsfonden betales det mellem hovedorganisationerne fastsatte beløb, pt. 47 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet opkræves i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

## **§ 19. Tiltrædelse til overenskomst**

---

**Stk. 1.** Nyindmeldte virksomheder med andre overenskomster, tiltrædelsesoverenskomster eller lokalaftaler bliver omfattet af nærværende overenskomst fra indmeldelsen, jf. dog stk. 2.

**Stk. 2.** Virksomheder, der driver distributionsvirksomhed inden for postnumre under 3000 samt 3460, 3500 og 3520, som er eller bliver medlem af DEA for DMA, kan ved enighed mellem de underskrivende organisationer tiltræde denne overenskomst.

## **§ 20. Forsøgsordning**

---

Under forudsætning af lokal enighed er overenskomtparterne enige om, at der kan gennemføres forsøg, som fraviger overenskomstens bestemmelser.

Forsøgsordningerne forudsætter overenskomtparternes godkendelse.

## **§ 21. Nyoptagne medlemmer**

---

Nyoptagne medlemmer, der forinden indmeldelsen i DEA for DMA har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at denne firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for betaling til PensionDanmark efter overenskomstens § 10. Der skal gives meddelelse til overenskomtparterne.

Nyansatte omfattes af overenskomstens almindelige regler.

Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til PensionDanmark.

Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal inden 12 måneder tilpasses til overenskomstens forudsætninger.

Det er en forudsætning for videreførelsen af firmapensionsordningen, at den har eksisteret i tre år forud for DEA for DMA's meddelelse herom.

### **Bidrag til pension**

Nyoptagne medlemmer af DEA for DMA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at bidraget til PensionDanmark skal fastsættes således:

Senest 3 måneder efter indmeldelsen i DEA for DMA betales 25 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

Senest 1 år efter indmeldelsen i DEA for DMA forhøjes pensionsbidraget til 50 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

Senest 2 år efter indmeldelsen i DEA for DMA forhøjes pensionsbidraget til 75 % af det på dette tidspunkt gældende pensionsbidrag.

3 år efter indmeldelsen i DEA for DMA forhøjes pensionsbidraget til det i overenskomsten aftalte aktuelle pensionsbidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.

### **Bidrag til særlig opsparing**

Nyoptagne medlemmer af DEA for DMA kan kræve, at bidraget til særlig opsparing, jf. § 3, stk. 5, fastsættes således:

Senest 3 måneder efter indmeldelse i DEA for DMA betales 25 % af det overenskomstmæssige bidrag som fastsat i § 3, stk. 5.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 50 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 75 % af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at den ovenfor nævnte andel af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til medarbejderens særlige opsparing.

### **Bidrag til Uddannelses- og Samarbejdsfonde**

Nyoptagne medlemmer af DEA for DMA kan kræve, at bidraget til Uddannelses- og Samarbejdsfonde eller tilsvarende fonde, dog ikke DA/LO Udviklingsfonden, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DEA for DMA-meddelelse til 3F, om virksomhedens optagelse i DMA skal virksomheden indbetale 25 % af det overenskomstmæssige fondsbidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 % af det overenskomstmæssige fondsbidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 % af det overenskomstmæssige fondsbidrag.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt fondsbidrag.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DEA for DMA og 3F, efter begæring fra DEA for DMA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

## **§ 22. Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed**

---

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2023 og er bindende for organisationerne indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

København, den 17. marts 2023

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for  
Danske Mediers  
Arbejdsgiverforening  
**Pia Rude Truelsen**

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

## **Protokollat - Elektroniske dokumenter**

---

Parterne er enige om, at der indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Medarbejdere, der er undtaget fra at modtage digital post fra det offentlige, kan efter henvendelse og dokumentation overfor virksomheden fritages fra at modtage digital post fra virksomheden. Dette gælder dog ikke feriekort, der sendes elektronisk via e-Boks eller anden sikker elektronisk postløsning til alle medarbejdere, hvis der er sket varsel herom.

## **Protokollat vedr. tillæg og arbejdstakt 100**

---

Parterne har under forhandlingerne drøftet arbejdsgivers forpligtelse til at yde tillæg til mindstebetalingen, overenskomstens § 3, stk. 2.

Parterne er enige om, at tillæg til mindstebetalingen kan optræde i varierende form og størrelse. Parterne er således enige om, at budenes væsentligste kvalifikation er tempoet, der kan være højere end forudsat af arbejdsgiveren ved hans fastsættelse af tidsforbruget. Desuden er parterne enige om, at arbejdsgivers fastsættelse af en margin i form af f.eks. tid endvidere er at betragte som et tillæg til mindstebetalingen. Herudover kan tillæg til mindstebetalingen placeres i forhold til den enkelte rute og/eller karakteren af funktionen. Derudover kan tillæg tilknyttes den enkelte omdeler personligt.

Parterne er endvidere enige om, at det ved fastsættelsen af tidsforbruget lægges til grund, at der arbejdes i anerkendt normal arbejdstakt (arbejdstakt 100), som den kendes fra Budoverenskomsten for hovedstadsområdet, og er specificeret som det tempo, den rytme, der kendetegner en person, der uden pause går hen ad en lige vej uden hæmmende bagage med en hastighed svarende til 5,76 km. pr. time. Der er enighed om, at der skal betales for alt arbejde omdeleren udfører, f.eks. pakning af aviser, rapportering af nøgleproblemer og andet lignende arbejde.



## **Protokollat vedr. unge bude**

---

Parterne har drøftet overenskomstdækning for unge bude og er enige om, at nedenstående bestemmelser og satser er objektivt og rimeligt begrundede i et legitimt formål.

For bude, der er fyldt 15 men ikke 18 år, gælder overenskomstens **§ 2, § 3, stk. 1, § 3, stk. 2, § 3, stk. 3, § 3, stk. 4, § 4, § 5, § 8, § 13 og § 15.**

For så vidt angår mindstebetalingssatsen i § 3, stk. 2, 1. afsnit gælder

- for bude, der er fyldt 15 men ikke 16 år 50 % af den til enhver tid gældende sats
- for bude, der er fyldt 16 men ikke 17 år 65 % af den til enhver tid gældende sats
- for bude, der er fyldt 17 men ikke 18 år 75 % af den til enhver tid gældende sats

## Protokollat vedr. Oplysnings- og Samarbejdsfond

---

**Stk. 1.** Til varetagelse af oplysnings- og samarbejdsformål for organisationerne indbetaler arbejdsgiverne fra 1. marts 2020 30 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidraget svarer til 495 pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år.

Fra 1. juli 2023 udgør beløbet 40 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidraget svarer til 660 kr. pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år.

Fonden ledes af en bestyrelse, der er paritetisk sammensat og som består af 4 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af DEA for DMA og 2 af 3F's Transportgruppe. Posten som formand henholdsvis næstformand går på skift mellem organisationerne med 2 års interval. Beslutninger i bestyrelsen træffes i enighed.

Opkrævning og administration varetages, medmindre andet aftales af Kompetencefonde.dk. Kontoen gøres op en gang årligt medmindre andet aftales.

**Stk. 2.** Efter forudgående årligt budget godkendt i bestyrelsen dækker fonden udgifter til oplysning af medarbejdere under overenskomsten om arbejdsmarkeds- og samarbejdsforhold i Danmark, eksempelvis udgifter til tolke, oplægsholdere samt transport, fortæring og materialer ved møder og kurser, som 3F's Transportgruppe kan dokumentere i forbindelse med opgørelse af kontoen.

Bestyrelsen kan endvidere drøfte proces og procedure i forbindelse med valg af tillidsrepræsentanter.

Efter fradrag af administrationsomkostninger og afholdelse af de til opfyldelse af formålet aftalte udgifter, deles eventuelt overskud mellem organisationerne, således at lønmodtager- og arbejdsgiverside får hver 50 %. Kontoen gøres op én gang årligt med udgangen af kalenderåret, medmindre andet aftales.

## Protokollat vedr. omdeling af aviser

---

Parterne har drøftet de opståede rygter om, at der i forbindelse med avisomdelingen i provinsen skulle foregå uregelmæssigheder.

Disse uregelmæssigheder skulle især dreje sig om:

- Systematisk overtrædelse af overenskomstens lønbestemmelser
- Anvendelse af underleverandører, der anvender ”sort arbejde”
- Underleverandører, der udfører social dumping/løndumping
- Anvendelse af underleverandører, der systematisk overtræder lovgivningen

Der er ikke hidtil fremkommet dokumentation, der sætter disse uregelmæssigheder i forbindelse med distributører under DEA for DMA.

Da der er tale om vedholdende rygter, er parterne enige om at nedsætte et udvalg, der kan sørge for, at rygterne undersøges og, såfremt der fremkommer holdepunkter for, at der foreligger uregelmæssigheder, at disse forsøges afhjulpet. Udvalget fastsætter sin egen forretningsorden.

Udvalget består af 1-2 personer fra hver part, som har tavshedspligt om de oplysninger, der måtte fremkomme i forbindelse med udvalgets arbejde.

Udvalget kan efter indstilling fra begge parter tiltrædes af relevante eksperter med henblik på undersøgelse af konkrete forhold. Omkostninger hertil afholdes ligeligt af parterne.

## Protokollat vedr. social dumping

---

Denne aftale vedrører behandling af uoverensstemmelser om udenlandske medarbejders løn- og arbejdsforhold ved udførelse af arbejde i Danmark. Aftalen bidrager for så vidt angår de ikke-overenskomstdækkede virksomheder til at skabe bedre muligheder for at undgå arbejdsstandsninger med henblik på opnåelse af overenskomst og for så vidt angår de overenskomstdækkede virksomheder til at sikre arbejdsroen og overholdelsen af overenskomstmæssige vilkår for den udenlandske arbejdskraft.

3F's Transportgruppe retter omgående henvendelse til DEA for DMA, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter arbejdsgiverforeningen omgående henvendelse til 3F's Transportgruppe.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem parterne. Repræsentanter for de involverede parter – herunder fra 3F's Transportgruppe – kan deltage.

Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.

Medlemsvirksomheder, der beskæftiger udenlandsk arbejdskraft, skal indpasse denne i virksomhedens lønniveau, ligesom øvrige overenskomstmæssige vilkår skal overholdes. Med hensyn til indlejede vikarer finder bestemmelsen dog kun anvendelse, såfremt der efter overenskomsten allerede gælder forpligtelser i relation til aflønningen af indlejede vikarer.

Hvor en udenlandsk virksomhed er involveret i entreprisen for en medlemsvirksomhed, og hvor den pågældende virksomhed ikke er overenskomstdækket, tilstræber overenskomstparterne ligeledes en forhandlingsløsning.

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en overenskomstbærende virksomhed/medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet konflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod de overenskomstbærende virksomhed/medlemsvirksomhed af en organisation under DA, kan 3F's Transportgruppe rette henvendelse til virksomheden/virksomhedens organisation med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan blandt andet drøftes de sympatikonflikttramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan den sympatikonflikttramtes organisation rette henvendelse til 3F's Transportgruppe. Alle relevante

baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående organisation så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i DEA for DMA eller i en andet under DA tilhørende medlemsorganisation, selv om konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.

3F's Transportgruppe forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage.

Kopi tilstilles DEA for DMA.

Såfremt den udenlandske virksomhed under forhandlingerne eller efterfølgende optages som medlem af arbejdsgiverforeningen, skal lønniveauet tilpasses, eventuelt under organisationernes medvirken.

## **Protokollat om underdistributører**

---

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underdistributør for en DEA for DMA-medlemsvirksomhed omfattet af nærværende overenskomst, er ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod en medlemsvirksomhed, kan 3F's Transportgruppe rette henvendelse til DEA for DMA med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. Mødet afholdes senest 7 arbejdsdage efter begæringens modtagelse.

Denne tidsfrist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. På mødet kan bl.a. drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan DEA for DMA rette henvendelse til 3F's Transportgruppe. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående overenskomstpart så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underdistributøren kan optages i arbejdsgiverorganisationer under DA og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet og iværksat.

## Protokollat om ferie

---

Som en fravigelse af ferielovens § 7 om ferie på forskud samt principperne i ferielovens § 15 kan der med tillidsrepræsentanten indgås lokalaftale om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan således aftales at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet afholdt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, medmindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiger sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ”ferie på forskud”.

## Protokollat om natarbejde

---

Medarbejdere skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder.

Parterne er endvidere enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol indenfor regelmæssige tidsrum på højst 1 år. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrol len hvert andet år.

For natarbejdere, der er fyldt 50 år, gennemføres, efter sundhedsfaglig eller lægens vurdering, en udvidet helbreds kontrol.

Parterne drøfter i overenskomstperioden behovet for en særlig risikovurdering, APV eller lign. rettet mod natarbejde.

*Ovenstående gælder med virkning fra 1. marts 2024.*

Parterne har noteret NFA's anbefalinger, herunder i særdeleshed:

- Højst 3 nattevagter i træk
- Højst 9 timer ad gangen
- Mindst 11 timer mellem 2 vagter
- Gravide normalt arbejder maksimalt 1 nattevagt om ugen for at mindske risiko for abort og andre graviditetskomplikationer

Parterne følger udvalgsarbejde på andre områder om natarbejde og drøfter forud for næste overenskomstperiode, hvorvidt der er behov for yderligere ændringer. Disse kan indføres i enighed.

### **Gravides natarbejde**

*Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:*

- At Arbejdstilsynet indarbejder NFA's anbefalinger om gravides natarbejde i f.eks. bekendtgørelse om arbejdets udførelse § 8, jf. bilag 2.
- At natarbejde udover 1 nattevagt om ugen bliver omfattet af barselslovens § 6, stk. 2, nr. 2, og at der således vil være adgang til refusion.

**Bemærkning:** Hvis disse forudsætninger ikke er opfyldte, genoptages drøftelserne mellem parterne.

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at



en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

Hvis det ikke er muligt for arbejdsgiveren at omlægge arbejdstiden, så pågældende medarbejder højst arbejder 1 nattevagt om ugen eller overfører medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter bestemmelserne i § 9, stk. 1. Der er udelukkende tale om en betalingsregel, som gælder uanset medarbejderens anciennitet og uanset antallet af uger, medarbejderen har fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen.

Hvis den gravide medarbejder har opnået ret til fravær fra øvrige nattevagter ud over 1 om ugen, jf. ovenfor, kan arbejdsgiveren senere omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, når muligheden senere måtte opstå.

## Protokollat om udvalgsarbejde

---

Parterne er enige om at følge udvalgsarbejdet mellem DI og CO-industri vedrørende følgende områder oplistet i følgende protokollater fra forlig vedr. industriens overenskomst og Industriens funktionæroverenskomst mellem DI og CO-industri af 19. februar 2023:

- Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje (nr. 5)
- Protokollat om Udviklingen i andre arbejdsformer (nr. 19)
- Protokollat om Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten (nr. 41)
- Protokollat om Udvalgsarbejde om databeskyttelse (nr. 53)

Når resultatet af udvalgsarbejdet inden for ovenstående områder foreligger, træder parterne sammen med henblik på at drøfte indholdet heraf. Hvis parterne er enige herom, kan arbejdet implementeres i budoverenskomsten for provinsen i den kommende overenskomstperiode.

## **Anmodning om oplysninger vedr. tidsforbrug på distrikter**

---

I henhold til § 3, stk. 4 kan en medarbejder, der ikke mener, at den samlede løn er i overensstemmelse med mindstebetalingen i § 3, stk. 2, rejse spørgsmålet overfor arbejdsgiveren.

Hvis medarbejderen herefter fortsat ikke mener, at den samlede løn er i overensstemmelse med mindstebetalingen i § 3, stk. 2 udfyldes nærværende skema straks til arbejdsgiveren, der indenfor en måned skal dokumentere, at overenskomstens bestemmelse om mindstebetaling er overholdt.

Virksomhed: \_\_\_\_\_

Navn på bud: \_\_\_\_\_

Medarbejdersnummer: \_\_\_\_\_

Dato for budets henvendelse: \_\_\_\_\_

Modtaget af budleder: \_\_\_\_\_

**Budets korte beskrivelse af problem:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

*Udfyldes af budet*

<b>A: Distriktsnummer</b>	<b>B: Tidsforbrug</b>	<b>B: Antal styk</b>

*Udfyldes af arbejdsgiver*

<b>C: Tidsforbrug ved evt. GPS Opmåling</b>	<b>Antal styk</b>	<b>D: Arbejdsgiverens opmåling og svar</b>	<b>Antal styk</b>

Dato for omdeling: \_\_\_\_\_

Dato for GPS opmåling: \_\_\_\_\_

Dato for arbejdsgiverens opmåling og svar: \_\_\_\_\_

**Ad. A**

Udfyldes af medarbejderen. Det er vigtigt, at medarbejderen ikke kun angiver det eller de distrikter, der klages over, men samtlige distrikter, således at den samlede løn kan efterprøves.

**Ad. B**

Udfyldes af medarbejderen for hvert af de angivne distrikter og altså ikke kun for det eller de distrikter der klages over.

**Ad. C**

Anvendes kun, såfremt den enkelte virksomhed har valgt at have GPS-ure som led i kontrolopmålinger. I givet fald udfyldes rubrik C efterfølgende men indenfor 30 dage.

Hvis medarbejderen herefter fortsat ikke mener, at den samlede løn er i overensstemmelse med § 3, stk. 2, skal arbejdsgiveren udfylde punkt D inden 14 dage og udleverer dette til budet.

Arbejdsgiveren sikrer, at licalisterne fra de relevante datoer, der fremgår af skemaet, opbevares og stilles til rådighed såfremt 3F inddrages i sagen, jf. § 3 stk. 4.

Udleveret: \_\_\_\_\_

Returneret: \_\_\_\_\_



## **Bilag**

---

Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP OG EFS

og

rådets direktiv 199/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE OG CEEP er implementeret i overenskomsten ved protokollat af 1. oktober 2002 om tidsbegrænset ansættelse og deltidsansættelse, således at parterne henviser til aftale mellem DA og LO af 7. august 2002 om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse og aftale mellem DA og LO af 9. januar 2001 om implementering af direktiv om deltidsarbejde.

## **Protokollat vedr. implementering af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/ EF af 19. november 2008 om vikararbejde**

---

Parterne er enige om at drøfte implementeringen af Europa-Parlamentets

og

Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde med henblik på søge vikardirektivet implementeret senest 1. marts 2011.



## Ansættelsesbevis

---

Ansættelsesbevis for ansættelse omfattet af  
**Budoverenskomst for provinsen mellem 3F og Dansk Erhverv Arbejdsgiver  
for  
Danske Mediers Arbejdsgiverforening**

### 1. Parter

Arbejdsgiver (navn): _____		Medarbejder (navn): _____	
Adresse: _____		Adresse: _____	
Postnr./By: _____		Postnr./By: _____	
Tlf.nr.: _____	CVR-nr.: _____	Tlf.nr.: _____	CPR-nr.: _____
(herefter kaldet "virksomheden")		(herefter kaldet "medarbejderen")	
Ansættelse sker i henhold til budoverenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og 3F Fagligt Fælles Forbund (herefter kaldet "overenskomsten")			

## 2. Jobbeskrivelse

Se vejledningens pkt. 2.1

## 3. Tiltrædelsesdato

*Udfyld fastansættelse eller tidsbegrænset ansat*

### ***Fastansættelse:***

Ansættelsesdato:

\_\_\_\_\_

(Hvorfra ancienniteten regnes)

Som følge af tidligere ansættelse i virksomheden beregnes medarbejderens anciennitet fra den:

\_\_\_\_\_

Denne ansættelseskontrakt erstatter alle tidligere ansættelseskontrakter indgået mellem parterne.

### ***Tidsbegrænset ansat:***

Fra og med den:

\_\_\_\_\_

Ansættelsen ophører uden yderligere varsel:  
Den:

\_\_\_\_\_

(se vejledningens pkt. 3)

## 4. Mødested (pkt. 4.1 i vejledning)

Hverdage (angiv adresse):

\_\_\_\_\_

## 5. Mødetid

Hverdage kl.

\_\_\_\_\_

Søndage (angiv adresse):

\_\_\_\_\_

Søndage kl.

\_\_\_\_\_

Skiftende mødesteder: (se vejledningens pkt. 4.2)

\_\_\_\_\_

## 6. Arbejdstid og arbejdets udførelse

Medarbejderen vil under ansættelse skulle omdele de produkter, som virksomheden distribuerer.

Arbejdstiden er fleksibel og den faktiske arbejdstid kan variere efter antallet af til- og afgange af abonnenter, vejrforhold mv. Den ugentlige normale effektive arbejdstid udgør højst 37 timer jf. overenskomstens § 2. De produkter som medarbejderen er ansat til at omdele, kan afhentes snarest fra mødetid (se pkt. 5) og der betales vederlag for forsinkelser i produkternes fremkomst til udleveringsstedet ud over dette tidspunkt jf. overenskomstens bestemmelser herom.

Produkterne skal være omdelt senest kl. \_\_\_\_\_ på hverdage og senest kl. \_\_\_\_\_ på lørdage og søn- og helligdage.

Ved forsinkelse i produkternes fremkomst til udleveringsstedet kan medarbejderen pålægges at foretage særordning jf. overenskomstens bestemmelser herom.

## 7. Distrikter

Hverdage: Angiv distriktsnr.:

\_\_\_\_\_

Søndage: Angiv distriktsnr.:

\_\_\_\_\_

Der kan ske ændring af distrikter jf. overenskomstens bestemmelser herom. Evt. ændring af distrikter vil fremgå af allonge til ansættelsesbeviset herom.

## 8. Løn

Der ydes løn i henhold til bestemmelserne i overenskomsten herom. Lønnen for medarbejderens nuværende distrikter beregnes jf. vejledningens pkt. 8.

\_\_\_\_\_

### Distriktslønnen udregnes på baggrund af et vurderet tidsforbrug i forhold til nedenstående sats:

Lønnen udregnes på baggrund af et vurderet tidsforbrug i forhold til overenskomstens mindstebetalingssatser, som pt. er følgende:

Mindstebetaling: kr. \_\_\_\_\_

eller angiv her hvis en højere timesats anvendes: kr. \_\_\_\_\_

Genetillæg:      kr. \_\_\_\_\_

Lønnen udbetales:

Hver 14. dag

Månedsvi

### 9. Ferie

Medarbejderen optjener, afholder og aflønnes for ferie i henhold til reglerne i den til enhver tid gældende ferielov og overenskomst herom.

### 10. Feriefridage og andet fravær

Medarbejderen tildeles, afholder og aflønnes for feriefridage i henhold til reglerne i den til enhver tid gældende overenskomst herom.

Med hensyn til medarbejderens rettigheder vedrørende barsel og barns sygdom henvises til overenskomstens bestemmelser herom.

### 11. Pension

Medarbejderen der er ansat til mere end 8 timers arbejde om ugen, er fyldt 25 år og har 9 måneders sammenhængende anciennitet i virksomheden *eller* medarbejdere, der kan dokumentere, at de i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension er berettiget til pension jf. betingelserne i overenskomsten herom.

Ovenstående betingelser er opfyldt, og medarbejderen er pensionsberettiget.

Ja: \_\_\_\_\_                      Nej: \_\_\_\_\_

Hvis ja - angiv tidligere pensionselskab: \_\_\_\_\_

Medarbejderen indtræder med virkning fra den \_\_\_\_\_ i en pensionsordning i ovennævnte pensionselskab.

Medarbejderen bekræfter med dennes underskrift nedenfor, at medarbejderen ikke tidligere har været omfattet af en pensionsordning:

\_\_\_\_\_  
Medarbejderens underskrift

Der henvises i øvrigt til overenskomstens bestemmelser om pension samt vejledningens pkt. 11.

## 12. Sygdom

Sygefravær skal anmeldes telefonisk til \_\_\_\_\_ senest  
\_\_\_\_\_

Med hensyn til medarbejderens rettigheder til løn under sygdom henvises til overenskomstens bestemmelser herom.

Der henvises i øvrigt til virksomhedens sygefraværspolitik.

## 13. Opsigelse

Ansættelsesforholdet kan fra begge parter side opsiges i overensstemmelse med overenskomstens opsigelsesvarsler.

## 14. Uddannelse

Med hensyn til muligheder for uddannelse og kompetenceudvikling henvises til overenskomstens bestemmelser herom.

## 15. Socialsikringsinstitutioner

Virksomheden indbetaler bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervssikring og arbejdsskadeforsikring hos \_\_\_\_\_ (selskabets navn), samt eventuelt bidrag til ATP i henhold til lov om Arbejdsmarkedets Tillægspension.

Medarbejderen er omfattet af en sundhedsordning:

Ja: \_\_\_\_\_ Nej: \_\_\_\_\_

Hvis ja - medarbejderen er omfattet af en sundhedsordning hos \_\_\_\_\_ (selskabets navn).

## 16. Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder budoverenskomst mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og 3F Fagligt Fælles Forbund.

Den til enhver tid gældende personalehåndbog og \_\_\_\_\_ (nævn øvrige politikker) er en del af grundlaget for ansættelsesforholdet. Medarbejderen er forpligtet til at holde sig bekendt med disse. Personalehåndbogen og de øvrige anførte politikker er udleveret til medarbejderen samtidig med dette ansættelsesbevis.

## 17. Øvrige forhold

Ansættelsen er ikke omfattet af funktionærloven.

Medarbejderen har til enhver tid pligt til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl og sin private e-mailadresse. Virksomheden kan med frigørende virkning sende lønsedler og meddelelser/dokumenter vedrørende ansættelsesforholdet til medarbejderen via medarbejderens private e-mail samt via en elektronisk postløsning eksempelvis e-Boks og MIT.dk. Det udelukker ikke andre sædvanlige fremsendelsesformer.

## 18. Underskrift

Denne ansættelseskontrakt er underskrevet i to eksemplarer, hvoraf det ene eksemplar er udleveret til medarbejderen.

Dato: \_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Virksomhedens underskrift

\_\_\_\_\_  
Medarbejderens underskrift

## Vejledning

---

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og 3F har i fællesskab udfærdiget dette vejledende ansættelsesbevis.

Udfyldes beviset korrekt, vil arbejdsgivers oplysningspligt i EP/Rdir 2019/1152 om gennemsigtighed og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (Arbejdsvilkårsdirektivet) være opfyldt.

Bestemmelser for ansættelsesbeviser findes i overenskomstens § 13.

### 1. Generelt om reglerne

#### 1.1 Hvem?

Det er et krav, at virksomheden udarbejder et ansættelsesbevis på alle lønmodtagere med et ansættelsesforhold, hvor den forudbestemte eller faktiske arbejdstid udgør mere end gennemsnitligt 3 timer pr. uge i en referenceperiode på 4 på hinanden følgende uger. Ved beregning af den gennemsnitlige arbejdstid medregnes arbejdstid hos alle arbejdsgivere, der udgør eller tilhører samme virksomhed, koncern eller enhed.

Ansættelsesbeviset skal afleveres til lønmodtageren senest 7 kalenderdage efter, at ansættelsesforholdet er påbegyndt.

#### 1.2 Skal ansættelsesbeviset anvendes?

DMA/3F's ansættelsesbevis kan anvendes for lønmodtagere omfattet af budoverenskomst for provinsen. Såfremt virksomheden finder det praktisk eller nødvendigt, at ansættelsesbeviset indeholder supplerende oplysninger om lønmodtageren eller virksomheden, er dette muligt.

#### 1.3 Ændringer

Sker der ændringer i ansættelsesvilkårene, skal virksomheden skriftligt give lønmodtageren oplysninger herom senest på den dato, hvor ændringen træder i kraft. Det gælder dog ikke, hvis ændringen skyldes ændringer i love, administrative bestemmelser, vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.

Det er ikke et krav, at der skal skrives et nyt ansættelsesbevis ved hver ændring – et brev/tillæg til ansættelsesbeviset til lønmodtageren indeholdende oplysninger om ændringen vil f.eks. være tilstrækkeligt.

## **2. Ansættelsesbevisets bestemmelser**

### **2.1 Jobbeskrivelse**

Jobbeskrivelsen kan være f.eks. ”Avisomdeler”, ”Optæller”, ”Flyver”.

### **3. Tidsbegrænset ansættelse**

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, indsættes dato for, hvornår ansættelsesforholdet begynder og senest ophører. Efter opgavens afslutning ophører ansættelsesforholdet uden varsel.

### **4.1 Mødested hverdage og søndage**

Her angives den budstue eller det sted (adresse), hvor buddet skal møde og omdele sine ruter fra.

### **4.2 Skiftende mødesteder**

Hvis buddet har skiftende mødesteder (arbejdssteder), skal dette angives i ansættelsesbeviset.

## **8. Løn**

Det bør fremgå, hvorledes lønnen er beregnet, altså om der udbetales løn pr. time, eller om lønnen følger distriktet. I sidstnævnte tilfælde bør det fremgå, om der er tale om grundpris og/eller stk.pris eller andet. Såfremt der udbetales særlige tillæg, skal der endvidere fremgå oplysning herom.

## **11. Pension**

Var lønmodtageren i forbindelse med tidligere ansættelse omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning, og ønsker lønmodtageren disse midler overført til PensionDanmark, kan lønmodtageren indsende kopi af ansættelsesbeviset til PensionDanmark, Langelinie Allé 43, 2100 København Ø. Herefter vil lønmodtageren blive kontaktet af PensionDanmark.

## **Uenighed**

Eventuelle uoverensstemmelser om ansættelsesbeviser behandles efter de fagretlige regler i budoverenskomsten.



