




23

DEN GRAFISKE OVERENSKOMST

25

GRAKOM Arbejdsgivere
Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA
HK Privat
3F/Industri (Emballage)



DA OK-nr. 10675
HK-lagernummer: 4418010040



PE offset A/S har tiltrådt
det grafiske CSR-kodeks

Den grafiske overenskomst

mellem

GRAKOM Arbejdsgivere (GA)

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA (DMA)

og

HK Privat

3F/Industri (Emballage)

2023

Gældende fra 1. marts 2023

Til 28. februar 2025



HK Privat
Weidekampsgade 8
2300 København S
Tlf. 70 11 45 45
hkprivat@hk.dk
www.hkprivat.dk



3F/Industri (Emballage)
Kampmannsgade 4
1790 København V
Tlf. 70 30 03 00
Industrigruppen@3f.dk
www.3f.dk



Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA
Børsen
1217 København K
Tlf. 33 74 46 00
info@danskerhverv.dk
www.danskerhverv.dk



GRAKOM Arbejdsgivere
Møllekajen 7, 3. th.
5000 Odense C
Tlf. 63 12 70 00
grakom@grakom.dk
www.grakom.dk

INDHOLD

Præambel	7
Afsnit 1 Regler for tillidsrepræsentanter	
§ 1 Tillidsrepræsentanter	8
Afsnit 2 Arbejdstid	
§ 2 Arbejdstid	14
§ 3 Holddrift og forlægning	14
§ 4 Varierende ugentlig arbejdstid	18
§ 4A Systematisk overarbejde	18
§ 5 Weekendarbejde	19
§ 6 Overarbejde	20
§ 6a TYPO-PRO	20
§ 6b TYPO-KBH	21
§ 6c LITO	23
§ 6d+e BOGB + KART	25
§ 7 Forsømt tid	26
§ 8 Afspadsering af overarbejde	26
§ 8a+b TYPO-PRO OG TYPO-KBH	26
§ 8c LITO	27
§ 8d+e BOGB + KART	28
§ 9 Søn- og helligdagsarbejde	29
§ 9a TYPO-PRO	29
§ 9b TYPO-KBH	30
§ 9c LITO	32
§ 9d+e BOGB + KART	32
§ 10 Deltidsbeskæftigelse	34
§ 10A Lokalaftaler om arbejdstid	35
§ 10B Lønudbetaling ved udvidet arbejdstid	36
Afsnit 3 Ansættelse og opsigelse	
§ 11 Opsigelsesvarsler	37
§ 11A Fratrædelsesgodtgørelse	39
§ 12 Ansættelsesbevis	39
§ 13 Generhvervelse af anciennitet	41
§ 14 Erstatning for manglende opsigelsesvarsler	41
§ 15 Midlertidig ansættelse	41
§ 16 Lønafregning ved fratræden	42
§ 17 Afspadseringstimer	42
§ 18 Øvrige bestemmelser om ansættelse og opsigelse	42

§ 18a	TYPO-PRO	42
§ 18b	TYPO-KBH	42
§ 18c	LITO.....	43
§ 18d	BOGB.....	43
§ 18e	KART	43

Afsnit 4 Fravær

§ 19	Barns sygdom / barns indlæggelse / børneomsorgsdage	45
§ 20	Særlige fridage.....	46
§ 21	Fridage.....	46
§ 22	Feriefridage	46
§ 23	1. maj.....	47

Afsnit 5 Sygeløn

§ 24	Sygeløn	48
§ 25	Ansættelses- og beskæftigelseskrav	48
§ 26	Sygelønnens størrelse.....	48
§ 27	Udbetaling af sygeløn	49
§ 28	Sygelønnens udstækning	49
§ 29	Ophør af sygeløn	49
§ 30	Uberettiget modtaget sygeløn	50
§ 31	Sygemelding.....	50
§ 32	Dokumentation af sygdom	51
§ 33	Sygeløn under opsigelse.....	51
§ 34	BOGB og KART supplerende sygehjælp	51
§ 35	Ulykke	52
§ 36	Deltidsarbejde efter sygdom og ambulante behandling	52
§ 37	Sygeløn ved svangerskab, fødsel og adoption	53
§ 38	Arbejdsskader m.m.	55
§ 38a+b	TYPO-PRO + TYPO-KBH	55
§ 38c	LITO.....	55
§ 38d	BOGB.....	56
§ 38e	KART	56

Afsnit 6 Ferie

§ 39	Feriebestemmelser	57
§ 40	Feriens placering.....	58
§ 41	Ferieplan.....	58
§ 42	Ferieår og -afholdelsesperiode	59
§ 43	Feriegodtgørelse under sygdom	59
§ 44	Feriegarantiordningen	59
§ 45	Anciennitetsferie.....	60

§45a+b	TYPO-PRO + TYPO-KBH	60
§ 45d	BOGB.....	60
§ 45e	KART	61
Afsnit 7 Løn		
§ 46	Mindsteløn	62
§ 47	Personlige tillæg	62
§ 48	Påtaleret	63
§ 49	Udbetaling af arbejds løn	63
§ 50	Fritvalgs lønkonto.....	63
Afsnit 8 Lærlinge		
§ 51	Bestemmelser for lærlinge	68
§ 52	Indgåelse af uddannelsesaftale.....	68
§ 53	Uddannelse.....	68
§ 54	Arbejdsforhold.....	69
§ 55	Ferie.....	70
§ 56	Feriegodtgørelse ved uddannelsesforholdets Udløb eller ophør.....	70
§ 57	Lønninger	70
§ 57A	Forsikringsydelse til lærlinge	71
§ 58	Befordringsgodtgørelse under obligatoriske skoleophold	72
§ 59	Befordringsgodtgørelse til lærlingen	72
§ 60	Befordringstilskud til virksomheden	73
§ 61	Forudsætning.....	73
Afsnit 9 Efteruddannelse		
§ 62	Ret til efteruddannelse	74
Afsnit 10 Mæglingsregler og voldgift		
§ 63	Lokale forhandlinger	76
§ 64	Mæglingsmøde	76
§ 65	Organisationsmøde.....	76
§ 66	Faglig voldgift.....	76
§ 67	Konfliktløsningsmøder.....	77
Afsnit 11 Pension		
§ 68	Pension.....	78
Afsnit 12 DA/LO Udviklingsfonden		
§ 69	DA/LO udviklingsfonden	82
Afsnit 13 Overenskomstens varighed		
§ 70	Overenskomstens ikrafttrædelse og udløb	83

Protokollater

Protokollat 1 Sociale Fonde	84
Protokollat 2 Supplerende sygehjælp til BOGB og KART	88
Protokollat 3 Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond	89
Protokollat 4 Ferieoverførsel.	96
Aftale om ferieoverførsel.	97
Standardaftale om håndtering af feriepenge	98
Protokollat 5 Ikrafttrædelsesdatoer.	99
Protokollat 6 Arbejdstidsdirektivet	100
Protokollat 7 Helbreds kontrol.	103
Protokollat 8 Elektroniske dokumenter.	106
Protokollat 9 Uddannelsesarbejdet i virksomhederne	107
Protokollat 10 Forståelsen af § 4A om systematisk overarbejde	108
Protokollat 11 Aftalt uddannelse	109
Protokollat 12 Den grønne omstilling	114
Protokollat 13 Organisationsaftale om databeskyttelse.	115
Protokollat 14 Op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse	116
Protokollat 15 Lokale drøftelser vedrørende udenlandske underleverandører	119
Protokollat 16 Rådighedstjeneste.	120
Protokollat 17 Månedsvist lønudbetaling til timelønnede medarbejdere	121
Protokollat 18 Lokalaftale om fravigelse af eneretten.	122
Protokollat 19 Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning	123
Protokollat 20 Fagretlig behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger	124
Protokollat 21 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark.	126
Protokollat 22 Seniorordning	127
Protokollat 23 Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten	129
Protokollat 24 Uddannelsesrepræsentant.	130
Stikordsregister.	131
Oversigtskalender 2023.	136
Oversigtskalender 2024.	137
Oversigtskalender 2025.	138

Præambel

Den grafiske overenskomsts faglige gyldighedsområde er ikke ændret ved overenskomstfornyelserne i marts 2004, marts 2007, marts 2010, marts 2012, marts 2014, marts 2017, marts 2020 og marts 2023. Ved overenskomstfornyelsen i marts 2020 blev der etableret mulighed for ved lokalaftale at fravige eneretten.

I denne overenskomst er alle bestemmelser om fagområder og faggrænser udeladt, men bestemmelserne er fortsat gældende og kan påberåbes ved fagretlig behandling og for retsinstanser.

Forhandlingsresultatet i marts 2000 om de sociale fonde („fondspakken“) herunder etablering af en socialfond for TYPO og LITO og en socialfond for BOGB og KART er ikke medtaget i denne overenskomst, men er fortsat gældende i enhver henseende. Konsekvenserne af fondspakken er delvist indarbejdet i denne overenskomst. Grafisk Socialfond ophørte pr. 30. juni 2022 ved parternes aftale.

De udeladte og ikke medtagne bestemmelser findes i den grafiske overenskomst 1991/1998 tillagt forhandlingsresultatet i marts 2000.

Afsnit 1 Regler for tillidsrepræsentanter

§ 1 TILLIDSREPRÆSENTANTER

Valg

- 1 I det faglige samarbejde virksomheden og medarbejderne imellem repræsenteres virksomheden af ledelsen eller dennes repræsentant og medarbejderne af en inden for deres midte valgt tillidsrepræsentant.

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Dette aftales lokalt.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

- 2 Beskæftiges i virksomheden flere end 4 grafiske medarbejdere, kan der vælges 1 tillidsrepræsentant.
- 3 Beskæftiges i virksomheden flere end 25 grafiske medarbejdere, kan der vælges yderligere 1 tillidsrepræsentant.
- 4 Beskæftiges der inden for de enkelte produktionsområder, formfremstilling, tryk, bogbind og kartonnage, mere end 10 medarbejdere, kan der yderligere vælges 1 tillidsrepræsentant for hvert produktionsområde. Den tillidsrepræsentant, der er valgt i henhold til bestemmelsen i stk. 2, er dog samtidig tillidsrepræsentant for sit eget produktionsområde.
- 5 Hvis virksomheden er opdelt i geografisk adskilte enheder, kan der vælges 1 tillidsrepræsentant for hver enhed blandt de der beskæftigede grafiske medarbejdere, såfremt de under stk. 2 og stk. 8 nævnte betingelser er opfyldt.
- 6 Lærlinge medregnes ikke.
- 7 En tillidsrepræsentant, der indgår uddannelsesaftale med virksomheden efter Erhvervsuddannelsesloven (voksenlærling), kan fortsætte med at være tillidsrepræsentant. Det er dog en forudsætning, at tillidsrepræsentanten i eventuelle oplæringsperioder arbejder sammen med sit valggrundlag.

- 8 Er en tillidsrepræsentant valgt under en periode med et større antal medarbejdere end 4 eller 25 i alt, jf. stk. 2 og 3, eller 10 inden for det enkelte produktionsområde, jf. stk. 4, og antallet af medarbejdere har været gennemsnitligt henholdsvis 4, 25, 10 eller derunder i 3 kalendermåneder, ophører funktionen og rettighederne som tillidsrepræsentant med udløbet af de 3 måneder, såfremt arbejdsgiveren skriftligt meddeler tillidsrepræsentanten dette.
- 9 Tillidsrepræsentanten vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i mindst 1 år i sammenhæng. I undtagelsestilfælde kan der ses bort fra kravet om 1 års anciennitet, men virksomheden skal i så tilfælde godkende valget.
- 10 Valget af tillidsrepræsentanten er gyldigt, når virksomheden skriftligt har modtaget underretningen herom.
- 11 I tilfælde af protest fra arbejdsgiverside mod den valgte tillidsrepræsentant skal denne ske inden 14 dage fra meddelelsesdagen, og der optages derefter forhandling mellem organisationerne.
- 12 HK Privat og 3F giver tilsagn om, at medarbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, snarest muligt efter valget har fundet sted, gennemgår en relevant tillidsrepræsentantuddannelse af op til 6 ugers varighed. Fra DMA og GA giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i en sådan uddannelse. Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanter den nødvendige frihed til at deltage i relevante kurser for tillidsrepræsentanter.
- 13 Efter aftale med arbejdsgiveren kan arbejdsmiljørepræsentanten gives den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejdsmiljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

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

Stedfortræder

- 14 Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, kurser, orlov og ferie, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvori vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt vedkommende opfylder betingelserne for at kunne vælges til tillidsrepræsentant.

Talsrepræsentant

- 15 På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsige lokalaftaler med ledelsen. Talsrepræsentanten skal være medlem af HK Privat eller 3F og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen. Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, kan lokalaftaler også indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

Opgaver

- 16 Tillidsrepræsentanten har pligt til at medvirke til et roligt og godt samarbejde på virksomheden, herunder sikre uforstyrrede produktionsforhold også i forbindelse med løsning af lokale uoverensstemmelser. Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen må ikke lægge hindringer i vejen for virksomhedens og medarbejdernes organisering.
- 17 Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, vedkommende er valgt blandt, og kan som sådan over for virksomheden, når vedkommende efter stedfunden undersøgelse finder det berettiget, forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne. Tillidsrepræsentanten kan kræve generelle løn- og ansættelsesvilkår for medarbejdere forhandlet med virksomhedens ledelse. Såfremt medarbejderne

bejderen begærer det, kan tillidsrepræsentanten varetage den pågældendes individuelle løn- og ansættelsesvilkår. Tillidsrepræsentanten orienteres bedst muligt om enhver tiltrædelse og om forestående afskedigelser af medarbejdere omfattet af overenskomsten.

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

For møder i henhold til Samarbejdsaftalen og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslutning på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn samt overtidsbetaling for den tid, der måtte ligge ud over den pågældendes daglige arbejdstid.

Tillidsrepræsentanten og virksomheden aftaler den tid, der er nødvendig til hvervets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til såvel virksomhedens drift som tillidsrepræsentantopgavernes omfang. Såfremt tillidsrepræsentanten må forlade sit arbejde for at udføre sit hverv, skal dette ske med forudgående underretning til ledelsen eller dennes repræsentant.

Ved brug af vikarer fra vikarbureauer skal rekvirentvirksomheden på anmodning fra tillidsrepræsentanten informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutymer virksomheden har oplyst til vikarbureauet.

- 18 Såfremt der er it og internetadgang i virksomheden, skal tillidsrepræsentanten til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten.

- 19 Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere. Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af HK Privat eller 3F.

Ophørte tillidsrepræsentanter

- 20 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 tillidsrepræsentant-hverv har medarbejderen ret til 6 ugers faglig opdatering.

Medarbejderen modtager løn som ved sygdom under den faglige opdatering. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra kompetenceudviklingsfonden efter kompetenceudviklingsfondens almindelige regler.

- 21 En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges på virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 4 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i § 11.

Afskedigelse

- 22 En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvungende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før pågældendes organisation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved fagretlig behandling.
- 23 Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvungende grunde til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i denne paragraf, skal vedkommende forinden opsigelsen rette henvendelse til GA/DMA, der herefter skal rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for fagretlig behandling, jf. § 64, stk. 2. Dette gælder dog ikke i tilfælde, hvor arbejdsgiveren foretager en berettiget bortvisning.

- 24 Organisationsforhandling skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden for den i § 64, stk. 2, fastsatte frist.
- 25 Såfremt der ikke opnås enighed på mæglingmødet, og ønsket om afskedigelse fastholdes, eller der på mødet opnås enighed om afskedigelsen, skal der på mødet afleveres en formel opsigelse til tillidsrepræsentanten. Opsigelsesvarslet regnes fra datoen for mæglingmødets afholdelse. Såfremt tillidsrepræsentanten har virket som tillidsrepræsentant i 1 år på opsigelsestidspunktet, har vedkommende krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i § 11.
- 26 Organisationerne er enige om, at fagretlig behandling af afskedigelse af tillidsrepræsentanten skal fremskyndes mest muligt, således at den fagretlige behandling så vidt muligt afsluttes inden opsigelsesvarslets udløb.
- 27 Retsmødet i den faglige voldgift skal afholdes senest 3 uger efter, at forbundet har tilkendegivet krav om behandling ved faglig voldgift.

Afsnit 2 Arbejdstid

§ 2 ARBEJ DSTID

Den ugentlige arbejdstid

- 1 Den normale ugentlige effektive arbejdstid er 37 timer.

Den daglige arbejdstid

- 2 Den normale arbejdstid lægges mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

Arbejdstidens fordeling

- 3 Arbejdstiden fordeles på ugens 5 dage.
For medlemmer af DMA gælder, at den normale ugentlige arbejdstid kan fordeles på 6 af ugens dage. Ingen normal arbejdsdag kan være over 9 timer.

4- eller 6-dages uge

- 4 Arbejdstiden kan efter lokal enighed fordeles på 4 eller 6 dage, således at ingen normal arbejdsdag kan være over 10 henholdsvis 9 timer.

Arbejdstidens lægning

- 5 Bestemmelserne om arbejdstidens og spisetidens lægning kan i øvrigt træffes på hvert enkelt sted ved forhandling mellem parterne på den pågældende virksomhed.

§ 3 HOLDDRIFT OG FORLÆGNING

Den ugentlige arbejdstid

- 1 Arbejdstiden er 37 timer ugentligt, når de normale arbejdstimer falder inden for tiden kl. 06.00 til kl. 18.00.

Den ugentlige arbejdstid ved holddrift/forlægning (aften- og natarbejde)¹

- 2 Ved holddrift/forlægning (aften- og natarbejde) er arbejdstiden enten 37 timer pr. uge med opsparing af 3 timers betalt frihed for hver 37 timer, der arbejdes, der gives som hele fridage i det kommende ferieår, eller 34 timer pr. uge uden opsparing af frihed.

¹ Note til § 3 stk. 2

Der henvises til protokollat 7 om natarbejde og helbreds kontrol samt om gravides natarbejde.

Opsparing og afvikling af fritid

- 3 Ved arbejde på holddrift/forlægning i dele af en uge opspares forholdsmæssig frihed/nedsættes arbejdstiden forholdsmæssigt. Fridagene lægges efter aftale med virksomheden og medarbejderen samtidig med aftale om ferielægning. En opsparet fridag/-time betales med samme beløb som en feriedag/-time, der holdes i samme ferieår. For opsparede fritimer, der ikke udgør en hel dag, udbetales beløbet sammen med feriegodtgørelsen. Ved fratræden beregnes på tilsvarende måde det opsparede antal fridage/-timer i den forløbne del af kalenderåret, og antallet af fritimer påføres holddriftskortet sammen med det til rådighed værende beløb.

Varsling

- 4 Ønsker virksomheden etablering eller ændring af holddrift/forlægning, skal der gives et varsel på mindst 3 x 24 timer. Såfremt varslet ikke overholdes, betales et tillæg på kr. 210,99. Pr 1. marts 2024 kr. 218,38.

Aftenarbejde

- 5 Aftenarbejde er beliggende i tidsrummet kl. 18.00 til kl. 24.00.

Natarbejde

- 6 Natarbejde er beliggende i tidsrummet kl. 24.00 til kl. 06.00.

Betaling

- 7 Betaling for holddrift/forlægning ydes som tillæg til vedkommende medarbejders ordinære løn og betales pr. dag eller uge således, jf. dog stk. 9 (mindstebetaling):

Når arbejdstiden slutter senest kl. 24.00, betales der:

	pr. time	pr. dag ved 5-dages uge	pr. dag ved 6-dages uge	pr. uge
01.03.2023	25,80 kr.	190,90 kr.	159,08 kr.	954,50 kr.
01.03.2024	26,70 kr.	197,58 kr.	164,65 kr.	987,90 kr.

Når arbejdstiden slutter senest kl. 06.00, betales der:

	pr. time	pr. dag ved 5-dages uge	pr. dag ved 6-dages uge	pr. uge
01.03.2023	34,90 kr.	258,25 kr.	215,21 kr.	1.291,25 kr.
01.03.2024	36,12 kr.	267,29 kr.	222,74 kr.	1.336,44 kr.

Ovennævnte timesatser anvendes ved beregning af overarbejdsbetaling.

For **TYPO-KBH, LITO, BOGB og KART** betales der for arbejde, der påbegyndes i tiden kl. 05.00-06.00, som for arbejde, hvor arbejdstiden slutter senest kl. 24.00

For **TYPO-PRO** betales arbejde, der påbegyndes kl. 05.00 med pr. uge:

01.03.2023	478,32 kr.
01.03.2024	495,06 kr.

For arbejde ud over kl. 24.00 natten efter søn- og helligdage betales yderligere tillæg af 100 %, som indgår i beregningsgrundlaget vedrørende betalingen for søn- og helligdagsarbejde, jf. § 9a, afsnit TYPO-PRO, om overarbejde på søndage. Endvidere betales i mødepenge:

01.03.2023	172,96 kr.
01.03.2024	179,02 kr.

Beregning af betaling

- 8 Betaling ved holddrift/forlægning af arbejdstiden beregnes for en løn- eller kalenderuge ad gangen, jf. § 49. (Deltager vedkommende medarbejder i holddrift, og holdene drejer om søndagen, følges kalenderugen).

Mindste betaling

- 9 Ved opstart af holddrift/forlægning betales der følgende mindste betaling:

TYPO-PRO: Al forlægning af arbejdstiden, som kræves af virksomheden, betales for en kalenderuge. Hvor en virksomhed og dens medarbejdere enes derom, kan holddrift/forlægning ske for en enkelt dag, og betalingen andrager 1/3 ugetillæg.

TYPO-KBH: Holddrift/forlægning for 1-3 dage betales som for 3 dage, derudover for det antal dage holddriften/forlægningen varer. Bortset fra holddrift/forlægning for 1 eller 2 dage skal der således ikke for samme dag betales mere end 1 gang holddrift/forlægning og ikke ud over 6 dages holddrift/forlægning i 1 uge. Holddrifts-/forlægningsgodtgørelse i tilfælde af etablering af en 5-dages arbejdsuge udgør pr. dag:

	Aften		Nat	
	pr. dag	dog mindst	pr. dag	dog mindst
01.03.2023	190,90 kr.	477,25 kr.	258,25 kr.	645,62 kr.
01.03.2024	197,58 kr.	493,95 kr.	267,29 kr.	668,22 kr.

LITO, BOGB og KART: Holddrift/forlægning for 1-3 sammenhængende dage betales som for 3 dage, uanset om de 3 dage ligger på samme side eller på begge sider af en lønningsdag. Er der en søndag mellem holddrifts-/forlægningsdagene, regnes disse ikke som sammenhængende. Ud over 3 dage betales holddrift/forlægning for det antal dage, holddriften/forlægningen varer. Bortset fra holddrift/forlægning af arbejdstiden for 1 eller 2 dage skal der således ikke for samme dag betales mere end 1 gang holddrift/forlægning og ikke ud over 6 dages holddrift/forlægning i 1 uge.

Forekommer der i en uge forskellige arbejdstider, for hvilke der er fastsat holddrifts-/forlægningsgodtgørelse, betales den højeste af de forekommende holddrifts-/forlægningsssatser i ugen.

For holddrift/forlægning derudover gælder for alle bortset fra TYPO-PRO, at der kun betales for det antal dage, der har været arbejdet på holddrift/forlægning.

Remplacering ved sygdom

- 10 Er holddrift/forlægning forårsaget af, at pågældende medarbejder skal remplacere på grund af sygdom, ydes tillægget kun for det antal dage, den nye arbejdstid varer, og med det for pågældende arbejdstid fastsatte holddrifts-/forlægningstillæg.

Konvertering af forlægningsstillæg til ekstra fridage

- 11 Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om, at forlægningsstillæg i henhold til stk. 7 helt eller delvist kan indsættes på medarbejderens fritvalgslønkonto og anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

§ 4 VARIERENDE UGENTLIG ARBEJDSSTID

- 1 Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider.
- 2 Det forudsættes, at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er 37 timer respektive 34 timer. Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer og skal fastlægges for indtil 12 måneder ad gangen.
- 3 Aftalen om varierende ugentlig arbejdstid danner ikke grundlag for kompensation.

§4A SYSTEMATISK OVERARBEJDE

- 1 I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 4, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.
- 2 Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.
- 3 Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadseres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.
- 4 Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

- 5 Afspadsring, der hidrører fra systematisk overarbejde, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

§ 5 WEEKENDARBEJDE

- 1 Med det formål at skabe mulighed for en udvidelse af den ugentlige arbejdstid/driftstid og til gavn for beskæftigelsen kan der gennem lokal enighed etableres en aftale om weekendarbejde efter nedenstående regler:
- 2 Det forudsættes, at arbejdstiden tilrettelægges forud for arbejdets påbegyndelse ved indgåelse af en lokal aftale.
- 3 Medarbejdere, der er ansat til weekendarbejde, kan kun undtagelsesvis arbejde på ugens fem første dage og kun efter godkendelse i organisationerne.
- 4 Medarbejdere, der ansættes til weekendarbejde, må ikke samtidig have anden lønnet beskæftigelse. Overtrædelse heraf betragtes som misligholdelse af ansættelsesforholdet, der medfører øjeblikkelig fratreden fra virksomheden.
- 5 Den enkelte virksomheds ledelse forbeholder sig ret til at lade de ansatte overgå til normalt holddriftsarbejde eller daghold, såfremt der opstår mandskabsmangel, ordremangel, kapacitetstilpasningsproblemer mv.
- 6 Såfremt en weekendmedarbejder måtte ønske at overgå til anden overenskomstmæssig arbejdstid (daghold eller anden skifteholdsform), skal virksomheden, såfremt der er mulighed herfor, tilbyde den pågældende en af de nævnte driftsformer.
- 7 Der arbejdes normalt i to hold a indtil 24 timer på lørdage og søndage. Begyndelses- og sluttidspunktet for weekendarbejde aftales lokalt på den enkelte virksomhed.
- 8 For weekendarbejde ydes der normal dagtursugeløn samt lille forlægningsstillæg.

- 9 Såfremt der er fastlagt arbejdsfri dage, udbetales for disse dage et beløb svarende til den enkeltes gennemsnitstimefortjeneste for det antal timer, der skulle have været arbejdet de pågældende dage.
- 10 ATP-bidrag beregnes med fuldt bidrag.
- 11 Sygeløn betales efter reglerne i afsnit 5, således at 24 timers præsteret weekendarbejde svarer til fuld normal arbejdsuge.
- 12 Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til ferieloven, herunder overenskomstens bestemmelser. Hvor intet andet er nævnt, er overenskomstens bestemmelser gældende.

Anmærkning

Allerede indgåede aftaler opretholdes efter gældende regler.

§ 6 OVERARBEJDE

§ 6a TYPO-PRO Overarbejde

- 1 Ved udførelse af overarbejde gives så vidt muligt 1 dags varsel.

Betalingssatser

- 2 Overarbejde godtgøres før kl. 22 med 50 % og efter kl. 22 til den for den pågældende medarbejder fastsatte ordinære arbejdstids begyndelse med 100 %.

Forlanges arbejdet påbegyndt før den ordinære arbejdstid, godtgøres det med 100 % indtil kl. 7 og med 50 % fra kl. 7 til ordinær arbejdstids begyndelse.

Hvor der udføres overarbejde på weekendfridage, godtgøres det med 100 %.

Overarbejde på lørdage eller dagen før skæve helligdage i forbindelse med fremstilling af eftermiddagsblades søn- og helligdagsudgave betales med et tillæg af 100 %.

3 timer a 50 %

- 3 Der kan ikke udføres mere end 3 timers overarbejde pr. døgn med 50 % godtgørelse.

Mødepenge

- 4 Forlanges tilfældigt overarbejde, som ikke kan udføres i sammenhæng med den ordinære arbejdstid, betales i mødepenge:

01.03.2023 93,26 kr.

01.03.2024 96,06 kr.

- 5 Mødepenge skal kun betales, når virksomheden ikke kan anvise overarbejdet til udførelse i umiddelbar forbindelse med den ordinære arbejdstid.
- 6 Overarbejdsbetalingen beregnes af den samlede løn (mindsteløn, eventuelt personligt tillæg og forlægningstillæg). Der kan ikke betales for mindre end 1/2 time. Over 1/2 time skal betales med 1 time.

Betalt hviletid

- 7 Når overarbejde finder sted ud over 2 timer i umiddelbar forbindelse med den ordinære arbejdstid, skal der uden afkorting i betalingen tilstås medarbejderne 1/2 times hviletid.

§ 6b TYPO-KBH

Beregning af betaling for overarbejde

- 1 For overarbejde betales ordinær timeløn + overarbejdstillæg. Ordinær timeløn udgør den pågældende medarbejders mindsteløn + personligt tillæg + eventuelt forlægningstillæg divideret med den til enhver tid gældende arbejdstid for daghold, jf. § 3, stk. 1, hvilket vil sige:

Daghold

- a Mindsteløn + personligt tillæg divideret med den til enhver tid gældende arbejdstid for daghold, når de ordinære arbejdstimer falder inden for tiden fra kl. 7 til kl. 18.

Morgen- og eftermiddagshold

- b Mindsteløn + personligt tillæg + forlægningstillæg divideret med den til enhver tid gældende arbejdstid for daghold, når de ordinære

arbejdstimer begynder i tiden fra og med kl. 5 til kl. 7 eller slutter i tiden efter kl. 18 til og med kl. 19.

Aften- og nathold

- c Mindsteløn + personligt tillæg + forlægningsstillæg divideret med den til enhver tid gældende arbejdstid for aften- og nathold, når de ordinære arbejdstimer falder helt eller delvis inden for tiden fra kl. 19 til kl. 5.

Arbejdstidens beliggenhed i døgnet

- 2 I en uge, hvor arbejdstidens beliggenhed i døgnet ikke er den samme på samtlige ugens dage, udregnes den ordinære timeløn på grundlag af arbejdstidens beliggenhed i døgnet den dag, hvor overarbejdet finder sted.

Mere end 2 ugers overarbejdsperiode

- 3 Strækker overarbejde før den ordinære arbejdstid sig over mere end 2 uger i en overarbejdsperiode, ændres begyndelsestidspunktet derefter for den ordinære arbejdstid til det klokkeslæt, hvor arbejdet påbegyndes.

Tillæg for overarbejde og procentsatserne

- 4 Overarbejdstillæg udgør 50 % eller 100 % af den ordinære timeløn.
 - a For overarbejde betales for de første 2 klokkeslættimer før eller efter vedkommende medarbejders ordinære arbejdstimer et overarbejdstillæg på 50 % og for de følgende timer 100 %, jf. dog efterfølgende pkt. b-e.
 - b For overarbejde før den ordinære arbejdstids begyndelse betales et overarbejdstillæg på 100 % i timerne fra og med kl. 23 til og med kl. 7.
 - c For overarbejde efter den ordinære arbejdstids ophør betales et overarbejdstillæg på 100 % i timerne fra og med kl. 23 til og med kl. 11.

- d For overarbejde efter den ordinære arbejdstids ophør om lørdagen eller på lørdage under 5-dages arbejdsuge samt på lønnede fridage jf. § 21 (grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag) betales et overarbejdstillæg på 100 % fra kl. 6.
- e Der kan ikke udføres mere end 2 timers overarbejde pr. døgn med 50 % tillæg. Overarbejdstimer regnes i halve timer, indtil 1/2 time = 1/2 time, over 1/2 time = 1/1 time osv.

Overarbejde uden sammenhæng med ordinær arbejdstid

- 5 Forlanges overarbejde, som ikke kan udføres i sammenhæng med den ordinære arbejdstid, men således, at der hengår mere end 2 timer mellem den ordinære arbejdstids ophør og overarbejdets påbegyndelse, har medarbejderen ikke krav på at få de mellemliggende timer betalt, men er garanteret en mindstebetaling på:

01.03.2023 396,09 kr.

01.03.2024 407,97 kr.

Overarbejde ud over 2 timer

- 6 Ved overarbejde ud over 2 timer i fortsættelse af den ordinære arbejdstid betales som godtgørelse for spisning ekstra 1/2 times overarbejde a 50 %, på lørdage dog 100 %.

§ 6c LITO

Overarbejde

- 1 Overarbejdsbetaling kan først ydes, efter at den normale ugentlige arbejdstid er præsteret, herfra dog undtaget forsømmelser på grund af sygdom eller på grund af en af medarbejderen utilregnelig årsag, der godkendes af virksomheden.
- 2 For overarbejde betales ordinær timeløn + overarbejdstillæg.

Ordinær timeløn udgør

- 3 Minimalløn + personligt tillæg + eventuelt forlægningstillæg divideret med den til enhver tid gældende arbejdstid for daghold henholdsvis aften- og nattdag. I en uge, hvor arbejdstidens beliggenhed i døgnet ikke er den samme på samtlige ugens dage, udregnes den ordinære ti-

meløn på grundlag af arbejdstidens beliggenhed i døgnet den dag, hvor overarbejdet finder sted.

Overarbejdstillægget udgør

- 4 50 % af den ordinære timeløn for de første 2 klokkeslættimer før eller efter den ordinære arbejdstid og 100 % for de følgende timer, jf. dog efterfølgende stk. 5-7.
- 5 100 % for overarbejde før ordinær arbejdstid i tiden kl. 23 til kl. 7.
- 6 100 % for overarbejde efter ordinær arbejdstid i tiden kl. 23 til kl. 11.
- 7 100 % for overarbejde om lørdagen.
- 8 Arbejdes der normalt ikke om lørdagen, betales 100 % for samtlige timer ved lørdagsarbejde.
- 9 Der kan ikke udføres mere end 2 timers overarbejde pr. døgn med 50 % overarbejdstillæg. Overarbejdstimer regnes i halve timer, indtil 1/2 time = 1/2 time, over 1/2 time = 1/1 time osv.
- 10 Hengår der 2 timer eller mere mellem ophøret af vedkommende medarbejders normale arbejdstid og overarbejdets begyndelse, betales ikke for de mellemliggende timer eller for spisepause, men en mindstebetaling på:
01.03.2023 348,11 kr.
01.03.2024 358,55 kr.

Spisetider

- 11 Udføres overarbejde i mere end 2 timer i fortsættelse af normal arbejdstid, har medarbejderen krav på 1/2 times spise- eller hviletid, der betales med ordinær timeløn plus 50 %, om lørdagen dog plus 100 %. Er arbejdsgiver og medarbejder ikke enige om fastlæggelsen af spise- og hvilepausen, skal den lægges i umiddelbar fortsættelse af den pågældende medarbejders normale arbejdstid. Udføres overarbejde i mere end 2 timer før normal arbejdstid, skal spisepausen lægges i umiddelbar forbindelse med påbegyndelse af den normale arbejdstid og betales som ovenfor.

§ 6d+e BOGB + KART

Overarbejde

- 1 Overarbejde beregnes først efter fuld uges arbejde, beregnet efter vedkommende virksomheds arbejdstid, dog således at lovbestemte helligdage, sygdom eller særlige årsager, som har forhindret medarbejderen i fuld arbejdstid, ikke må medføre indskrænkninger i overarbejdsbetalingen.
- 2 For overarbejde indtil 3 timer efter normal arbejdstids ophør betales et tillæg på 50 % af medarbejderens timeløn.
- 3 Når overarbejde udføres, kan en time af 50 % timerne lægges 1 time før arbejdstidens begyndelse.
- 4 For arbejde ud over denne tid og ved overarbejde på lørdage samt søn- og helligdage beregnes et tillæg på 100 % af medarbejderens timeløn.
- 5 Ved overarbejde på 2. og 3. hold betales der ud over holddriftstillægget 100 % til timelønnen. Der betales ikke overarbejdsprocenter af holddriftstillægget.
- 6 Ved overarbejde på akkord beregnes de ovenfor fastslåede tillæg af timelønnen.
- 7 Ved overarbejde på 2 timer og derover i fortsættelse af normal arbejdstids ophør skal medarbejderen have 1/4 times betalt spise- eller hvilepause.
- 8 Aftaler om overarbejde må træffes med 1 dags varsel. For uvarslet overarbejde af mere end 1 times varighed betales ud over den gældende overarbejdsbetaling et beløb pr. dag på:

01.03.2023	53,32 kr.
01.03.2024	54,92 kr.

Varslet overarbejde, som aflyses samme dag, hvor det skulle have været udført, godtgøres medarbejderen med et beløb på:

01.03.2023 53,32 kr.

01.03.2024 54,92 kr.

- 9 Overarbejdstillægget udbetales i forbindelse med overarbejdet.
- 10 Parterne er enige om, at overarbejde bør begrænses mest muligt. Overarbejde skal dog udføres i det omfang, virksomhedens tarv kræver det.
- 11 Indgriben i retten til overarbejde kan kun ske efter forhandling mellem organisationerne.

§ 7 FORSØMT TID

Opgørelse af overarbejde

Når forsømt tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglerne om varsling af overarbejde til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

§ 8 AFSPADSERING AF OVERARBEJDE²

§ 8a+b TYPO-PRO OG TYPO-KBH

- 1 Formålet er at give medarbejderne fritid som kompensation for overarbejde og at sikre virksomhederne overarbejde i det omfang, der er behov derfor for derved at bidrage til en harmonisering af arbejdskraft og arbejdsmængde.
- 2 Der er principiel enighed om, at alt overarbejde afspadseres.
- 3 For hver arbejdet overarbejdstime afspadseres 1 time, uanset på hvilket hold arbejdet er udført eller afspadseres.

2 Note til § 8

§ 8 gælder for afspadsering, der ikke hidrører fra systematisk overarbejde, jf § 4A.

- 4 Overarbejdstillægget og eventuelle mødepenge udbetales løbende.
- 5 En afspadseringstime betales med normal timeløn uden tillæg på tidspunktet for afspadseringen.
- 6 Formen for afspadseringsafvikling aftales mellem virksomheden og medarbejderen (tillidsrepræsentanten) med fornøden hensyntagen til virksomhedens produktion og medarbejdernes ønsker.
- 7 Beskæftiges i en virksomhed kun 1 medarbejder inden for en branche, omfattes denne ikke af afspadseringsordningen og får sine overtimer betalt på sædvanlig overenskomstmæssig måde, medmindre andet aftales.
- 8 Afspadseringstilgodehavender skal være afviklet senest 6 måneder efter optjeningen.
- 9 Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.
- 10 Overenskomstparterne er enige om, at man ikke med nærværende bestemmelses indførelse har haft til hensigt overenskomstmæssigt set at gribe ind i eventuelle lokale aftaler om afspadsering af overarbejde.

§ 8c LITO

- 1 I virksomheder, der beskæftiger 5 reprotkniske medarbejdere og derover, skal den enkelte medarbejders overarbejdstimer afspadseres.
- 2 Afspadsering bortfalder, såfremt der ikke kan anvises ledig kvalificeret arbejdskraft.
- 3 Tidspunktet for afspadsering aftales mellem virksomhed og medarbejder og ud fra produktionsmæssige hensyn og skal finde sted senest i det efterfølgende kvartal.

- 4 Overarbejdstillægget udbetales i forbindelse med overarbejdet.
- 5 Virksomheden og medarbejderen kan dog i det konkrete tilfælde aftale, at afspadsering undlades.
- 6 Afspadseringstilgodehavender skal være afviklet senest 6 måneder efter optjeningen.
- 7 Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.
- 8 Overenskomstparterne er enige om, at man ikke med nærværende bestemmelses indførelse har haft til hensigt overenskomstmæssigt set at gribe ind i eventuelle lokale aftaler om afspadsering af overarbejde.

§ 8d+e BOGB + KART

- 1 I virksomheder, der beskæftiger 5 af overenskomsten omfattede medarbejdere og derover, skal den enkelte medarbejders overarbejdstimer ud over 5 timer pr. kalenderuge afspadseres.
- 2 Tidspunktet for afspadsering aftales mellem virksomhed og medarbejderen og ud fra produktionsmæssige hensyn og skal finde sted senest i det efterfølgende kvartal. Virksomheden og medarbejderen kan dog i det konkrete tilfælde aftale, at afspadsering undlades.
- 3 Afspadseringstilgodehavender skal være afviklet senest 6 måneder efter optjeningen.
- 4 Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadseringsdage.

- 5 Overenskomstparterne er enige om, at man ikke med nærværende bestemmelses indførelse har haft til hensigt overenskomstmæssigt set at gribe ind i eventuelle lokale aftaler om afspadsering af overarbejde.

§ 9 SØN- OG HELLIGDAGSARBEJDE

§ 9a TYPO-PRO

Overarbejde om søndagen

- 1 Søn- og helligdagsarbejde godtgøres med et tillæg af 100 %, for så vidt det udføres i et tidsrum svarende til den enkelte medarbejders ordinære arbejdstid på hverdage.
- 2 Finder arbejdet sted uden for den enkelte medarbejders ordinære arbejdstid på hverdage, betales det yderligere med de i overenskomsten fastsatte tillæg jf. § 6a afsnit TYPO-PRO om overarbejde. En 50 %-time udgør herefter 2 1/2 ordinær timelønning og for en 100 %-time 3 ordinære timelønninger.

Holdskifte

- 3 Deltager en medarbejder i holdskift, og holdene skifter om søndagen, er timelønnen den, vedkommende medarbejder oppebærer i kalenderugen efter den pågældende søndag.

Mødepenge

- 4 For søn- og helligdagsarbejde betales altid mødepenge:

01.03.2023	170,92 kr.
01.03.2024	176,91 kr.
- 5 Søn- og helligdage regnes at begynde kl. 6 morgen og slutte næste dag kl. 6.
- 6 Divisor ved beregningen af timelønsfaktoren er det overenskomstmæssigt fastsatte timetal på daghold respektive 2. og 3. hold, jf. § 2, stk. 1, og § 3, stk. 2.

Dagblade

- 7 Vedrørende arbejde på søn- og helligdage er der mellem DMA og HK Privat truffet følgende aftale:

Ekstra fritimer

- 8 For timerne mellem kl. 18-21 gives der 1,5 times betalt frihed for hver arbejdet time, og for timerne mellem kl. 21-6 en times betalt frihed for hver arbejdet time. De her opnåede fritimer skal gives de pågældende medarbejdere som samlet fritid ved bortfald af tilsvarende arbejdstimer inden for den normale arbejdstid på hverdage. Endvidere bemærkes, at overenskomstens bestemmelser for helligdagsbetaling og mødepenge fremdeles er gældende uden ændring.

§ 9b TYPO-KBH

Beregning af betaling for søn- og helligdagsarbejde

- 1 For søn- og helligdagsarbejde samt arbejde på de ved lov hjemlede fridage betales ordinær timeløn + helligdagstillæg. Ordinær timeløn udgør den pågældende medarbejders minimalløn + personligt tillæg + eventuelt forlægningstillæg divideret med den til enhver tid gældende arbejdstid for daghold, jf. § 3, stk. 1, hvilket vil sige:

a. Daghold

Mindsteløn + personligt tillæg divideret med den til enhver tid gældende arbejdstid for daghold, når de ordinære arbejdstimer i pågældende lønningsuge falder inden for tiden fra kl. 7 til kl. 18.

b. Morgen- og eftermiddagshold

Mindsteløn + personligt tillæg + forlægningstillæg divideret med den til enhver tid gældende arbejdstid for daghold, når de ordinære arbejdstimer i pågældende lønningsuge begynder i tiden fra og med kl. 5 til kl. 7 eller slutter i tiden efter kl. 18 til og med kl. 19.

c. Aften- og nathold

Mindsteløn + personligt tillæg + forlægningstillæg divideret med den til enhver tid gældende arbejdstid for aften- og nathold, når de ordinære arbejdstimer i pågældende lønningsuge falder helt eller delvis inden for tiden fra kl. 19 til kl. 5.

Holddrejning om søndagen

- 2 Deltager vedkommende medarbejder i holddrift, og holdene drejer om søndagen, er den ordinære timeløn dog den, vedkommende medarbejder oppebærer i kalenderugen efter pågældende søndag.

Tillæg for søn- og helligdagsarbejde og procentsats

- 3 Helligdagstillægget udgør 100 % af den ordinære timeløn, dog mindst pr. time:
- | | |
|------------|------------|
| 01.03.2023 | 170,92 kr. |
| 01.03.2024 | 176,91 kr. |
- 4 Der garanteres mindst 3 timers helligdagsbetaling.
- 5 Helligdagstimer regnes i halve timer, indtil 1/2 time = 1/2 time, over 1/2 time = 1/1 time osv.
- 6 Arbejde søndag morgen og mandag morgen i forbindelse med den pågældende medarbejders normale arbejdstid betragtes som overarbejde og betales med 100 % tillæg.
- 7 Fortsættes arbejdet ud over kl. 8 søndag morgen, eller påbegyndes arbejdet før kl. 4 mandag morgen, betragtes dog alt arbejde inden for tiden fra kl. 6 søndag morgen til kl. 6 mandag morgen som søn- og helligdagsarbejde og betales som sådant.

Dagblade

- 8 Arbejde i dagbladene før kl. 22 betales med et ekstra tillæg i mødepenge på:
- | | |
|------------|------------|
| 01.03.2023 | 184,61 kr. |
| 01.03.2024 | 191,07 kr. |

og i tiden mellem kl. 18 og kl. 21 med yderligere et tillæg på:

01.03.2023	76,98 kr.
01.03.2024	79,68 kr.

samt et tillæg på halvdelen af den ordinære timeløn for den faktiske arbejdstid.

Spisetider

- 9 Spisetider betales ikke.

Lønnede helligdage

- 10 For almindelige helligdage kan der ikke afkortes i den faste ugeløn, herfra dog undtaget helligdage der falder umiddelbart mellem to forsømsdage.

Søn- og helligdage regnes fra kl. 6 til kl. 6

- 11 Søn- og helligdage regnes fra kl. 6 morgen til kl. 6 næste morgen.

§ 9c LITO

- 1 Lovbefalede helligdage betales med fuld løn, herfra dog undtaget helligdage der falder mellem to forsømmelsesdage, og helligdage der falder mellem en arbejdsdag og en forsømmelsesdag, når forsømmelsen ikke skyldes gyldig grund, eller forsømmelsen med gyldig grund ikke er meddelt til virksomheden snarest muligt.
- 2 For arbejde på søn- og helligdage samt på de ved lov hjemlede fridage, juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag betales ordinær timeløn (jf. § 6c LITO) + helligdagstillæg.
- 3 Helligdagstillægget udgør 100 % af den ordinære timeløn, dog mindst pr. time:

01.03.2023	170,92 kr.
01.03.2024	176,91 kr.
- 4 Der ydes mindst 3 timers helligdagsbetaling.
- 5 Arbejdet ved fremstilling af dagblade før kl. 22 betales med et ekstra tillæg i mødepenge på:

01.03.2023	245,87 kr.
01.03.2024	254,47 kr.

samt et tillæg på halvdelen af den ordinære timeløn for den faktiske arbejdstid indtil dette tidspunkt.
- 6 Arbejde søndag morgen og mandag morgen i forbindelse med den pågældende medarbejders normale arbejdstid betragtes som overarbejde og betales som sådan, jf. § 6c LITO.
- 7 I øvrigt regnes søn- og helligdagsdøgnet fra kl. 6 morgen til kl. 6 næste morgen.

§ 9d+e BOGB + KART

- 1 Følgende dage er søgnehelligdage: Nytårsdag, skærtorsdag, langfredag, 2. påskedag, store bededag, Kristi himmelfartsdag, 2. pinsedag, 1. ju-

ledag og 2. juledag for hvilke medarbejderne straks ved antagelsen er berettiget til søgnehelligdagsbetaling i henhold til nedenstående regler, når disse falder på en for den pågældende virksomhed sædvanlig arbejdsdag.

- 2 Retten til søgnehelligdagsbetaling er betinget af, at den pågældende har været på arbejde dagen før søgnehelligdagen. Fravær, som skyldes en medarbejderen utilregnelig årsag samt et af arbejdsgiveren godkendt fravær, regnes ikke som arbejdsafbrydelse.
- 3 Søgnehelligdagsbetaling skal for den enkelte medarbejder beregnes efter det antal timer, der ville have været den pågældende dag, såfremt denne havde været en normal arbejdsdag.
- 4 For timelønsmedarbejdere udgør søgnehelligdagsbetalingen den enkelte medarbejders aktuelle timefortjeneste (ekskl. overtidstillæg, og holddriftstillæg).
- 5 For medarbejdere, der helt eller delvis arbejder på akkord, præmie eller bonus, udgør søgnehelligdagsbetalingen den enkelte medarbejders gennemsnitlige timefortjeneste (ekskl. Overtidstillæg og holddriftstillæg).
- 6 For forårets helligdage beregnes den gennemsnitlige timefortjeneste på basis af de sidste 4 lønudbetalinger før den uge, hvori skærtorsdag falder. For jul og nytår beregnes den gennemsnitlige timefortjeneste på basis af de sidste 4 lønudbetalinger før julen.
- 7 Akkord- og bonuslønnede, som ikke har været ansat så længe, at der har fundet 4 lønudbetalinger sted, godtgøres med timeløn, indtil der har fundet 4 lønudbetalinger sted før en søgnehelligdag. Herefter benyttes denne gennemsnitsfortjeneste ved de efterfølgende søgnehelligdage i halvåret.
- 8 Bestemmelserne i stk. 4, 5, 6 og 7 er ikke til hinder for, at parterne i en virksomhed kan træffe aftale om andre betalingsordninger, der giver samme økonomiske resultat for den enkelte medarbejder.

- 9 Hvis der i en sygeperiode forekommer søgnehelligdag(e), dvs. at der forekommer sygedage både før og efter helligdagen(e), betales ikke søgnehelligdagsbetaling, men sygeløn.
- 10 Udbetaling af ovennævnte beløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsuge, hvori søgnehelligdagen(e) falder. I tilfælde hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, træffes en lokal aftale, der forhindrer en udskydelse af udbetalingen ud over den derefter følgende normale lønningsdag.
- 11 I tilfælde af afskedigelse af medarbejdere forud for en søgnehelligdag har HK Privat/3F Industri (Emballage) påtaleret, hvis det har formodning om, at afskedigelsen er foretaget for at undgå søgnehelligdagsbetaling.
- 12 Dersom der arbejdes på søgnehelligdage, har medarbejderen foruden overenskomstæssig betaling for arbejde på søgnehelligdage krav på den betaling, der er fastsat i henhold til ovennævnte ordning.

§ 10 DELTIDSBEKÆFTIGELSE

- 1 Virksomheder og medarbejdere, der måtte være interesseret heri, kan træffe aftale om deltidbeskæftigelse.
- 2 Den ugentlige arbejdstid for deltidbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, fx personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Parterne er enige om, at virksomhedens spisepause skal respekteres.
- 3 Arbejdstiden for deltidbeskæftigede skal placeres inden for virksomhedens normale arbejdstid.
- 4 Parterne er enige om, at overarbejde kun undtagelsesvist kan finde sted.
- 5 Medarbejdere, som arbejder på deltidarbejde, må ikke samtidig have anden beskæftigelse inden for overenskomstens område.

- 6 Aflønning sker i henhold til overenskomstens bestemmelser, og således at der ikke ydes de deltidsbeskæftigede lønmæssig kompensation på grund af den kortere arbejdstid. Der er enighed om, at for deltidsbeskæftigede skal den lønpolitik, der er gældende for virksomhedens fuldtidsbeskæftigede, følges. Akkordfastsættelse kan alene ske på basis af fuldtidsbeskæftigede.
- 7 Deltidsbeskæftigede kan deltage i skifteholdsarbejde. Angives tillægsbetalingen på anden måde end pr. time, foretages forholdsmæssig beregning.
- 8 I virksomheder med deltidsarbejde har de nuværende fuldtidsbeskæftigede fortrinsret før nyantagelser til at ændre deres arbejdsforhold til deltid.
- 9 Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsbeskæftigede medarbejdere i forbindelse med nyansættelse af deltidsbeskæftigede, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.
- 10 Antallet af deltidsbeskæftigede kan ikke overstige antallet af fuldtidsbeskæftigede.
- 11 Parterne er i øvrigt enige om det naturlige i, at deltidsbeskæftigede er medlemmer af samme organisation som øvrige medarbejdere.

§10A LOKALAFTALER OM ARBEJDESTID

- 1 Der er adgang til ved lokal enighed at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens afsnit 2 om arbejdstid.
- 2 Lokalaftaler efter stk. 1 skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter overenskomstens regler.
- 3 Lokalaftaler efter stk. 1 kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel, medmindre andet er aftalt, og skal sendes til organisationernes orientering.

§10B LØNUDBETALING VED UDVIDET ARBEJDSSTID

- 1 Det kan i forbindelse med aftaler om udvidet arbejdstid efter § 10A endvidere aftales, at pensionsopsparing, jf. § 68, bidrag til fritvalgslønkontoen, jf. § 50, samt feriegodtgørelse, jf. ferielovens §§ 26 og 27, stk. 2, kan konverteres til et tillæg til lønnen for den enkelte medarbejder, for så vidt angår de timer, der ligger ud over den i §§ 2-3 nævnte gennemsnitlige ugentlige arbejdstid. Varierende ugentlig arbejdstid efter § 4 eller overarbejde efter § 6 betragtes ikke som udvidet arbejdstid i denne sammenhæng.
- 2 Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

Afsnit 3 Ansættelse og opsigelse

§ 11 OPSIGELSESVARSLER

- 1 Antagelse finder sted uden opsigelsesfrist.
- 2 Efter følgende beskæftigelsesperioder gælder nedennævnte opsigelsesvarsler:

Beskæftigelse	Arbejdsgivere	Arbejdstagere
Efter 4 uger	1 uge	1 uge
Efter 9 måneder	2 uger	2 uger
Efter 2 år	4 uger	3 uger
Efter 5 år	7 uger	4 uger
Efter 10 år	12 uger	4 uger
Efter 15 år	14 uger	4 uger
Efter 20 år	16 uger	4 uger
Efter 25 år	18 uger	4 uger

- 3 Ancienniteten på opsigelsestidspunktet afgør opsigelsesvarslets længde.
- 4 Når ret til opsigelsesvarsel er opnået, sker fratræden ved arbejdstidsophør en fredag.
- 5 Opsigelse meddeles skriftligt senest ved ophøret af medarbejderens arbejdstid en fredag.
- 6 Som afbrydelse af beskæftigelsen regnes ikke dokumenteret sygdom, aftjening af værnepligt, når arbejdet genoptages i samme virksomhed umiddelbart efter hjemsendelsen eller barselsorlov i henhold til lov om barselsorlov.
- 7 Ved opsigelse fra medarbejderens side fortabes den opnåede anciennitet. Dog beholder kvinder, der efter en fødsel er afskåret fra at deltage i arbejdet, den opnåede anciennitet indtil barnets fyldte 3. år.

- 8³ a. Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.
- b. Alle medarbejdere 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.
- c. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter § 62, stk. 5.
- d. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed i opsigelsesperioden til deltagelse i uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden.
- e. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. c og d, har ret til støtte efter betalingsreglerne i § 62, stk. 5 og 9 for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne som beskrevet i § 62, stk. 5 endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for gods- og persontransport samt området for industriel produktion.

3 Note til § 11, stk. 8

Der henvises til protokollat nr. 14 om op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse (marts 2020).

§11A FRATRÆDELSESGODTGØRELSE⁴

- 1 Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.
- 2 Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen i forvejen har krav på fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.
- 3 En medarbejder, der er på plejeorlov bevilget efter servicelovens § 118, afvikler ferie, er sygemeldt eller deltager i et kursus i henhold til overenskomsten, vil være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, selvom vedkommende ikke oppebærer dagpenge.
- 4 Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 1, og som i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1 er opfyldt i relation til den nye ansættelse.
- 5 Såfremt medarbejderen er på deltid, opgøres godtgørelsen forholdsmæssigt.

§ 12 ANSÆTTelsesBEVIS

- 1 Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis, jf. lov nr. 385 af 1. juli 1993 med senere ændringer.

4 Note til § 11A

Overenskomstens parter er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse med hjemsendelse. Dette gælder, uanset hvilken terminologi der konkret anvendes, så længe der er tale om en afbrydelse af ansættelsesforholdet, der efter sin karakter er midlertidig. Såfremt en afbrydelse, der først var midlertidig, senere måtte vise sig at være permanent, aktualiseres arbejdsgiverens forpligtelse efter bestemmelsen.

- 2 Ansættelsesbeviset skal indeholde alle væsentlige vilkår og mindst de oplysninger, der fremgår af § 2, stk. 2, nr. 1-10 i lov om ansættelsesbeviser.
- 3 Hvis en arbejdsgiver ikke overholder reglerne i henhold til lov om ansættelsesbeviser, og forholdet ikke er rettet inden 5 arbejdsdage fra, at medarbejderen har rettet skriftlig påklage til arbejdsgiveren, eller GA/DMA har modtaget skriftlig påklage fra HK Privat/3F, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en godtgørelse.
- 4 Sager om arbejdsgiverens manglende overholdelse af oplysningspligten behandles efter de fagretlige regler og afgøres ved faglig voldgift.

Med virkning fra den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft erstattes § 12 af følgende:

- 1 Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
- 2 Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
- 3 Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag over for GA eller DMA med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i GA eller DMA, kan virksomheden ikke

pålægges at udrede en bod/godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

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

- 4 Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

§ 13 GENERHVERVELSE AF ANCIENNITET

- 1 Genantages en opsagt medarbejder inden for 1 år, og arbejdsforholdet fortsætter i mindst 4 uger, medregnes hidtidig beskæftigelse ved fastsættelse af opsigelsesfrist.

§ 14 ERSTATNING FOR MANGLENDE OPSIGELSESVARSLER

- 1 En virksomhed, der opsiges en medarbejder uden korrekt varsel, betaler gennem sin organisation til medarbejderen et beløb svarende til medarbejderens personlige løn for det manglende varsel.
- 2 En medarbejder, der fratræder sit ansættelsesforhold uden korrekt varsel, betaler, medmindre modregning kan foretages, gennem sin organisation til virksomheden et beløb svarende til medarbejderens personlige løn for det manglende varsel dog maksimalt et beløb, der svarer til 1 uges løn. Efter 5 års beskæftigelse dog 2 ugers løn.

§ 15 MIDLERTIDIG ANSÆTTELSE

- 1 En afløser er en medarbejder, som ansættes på grund af andre medarbejders midlertidige fravær ved sygdom, graviditet og barsel, ferie, afspadsring og lignende.
- 2 En afløser skal ved ansættelsen have meddelelse om, at ansættelsen er midlertidig.
- 3 Når den fraværende genoptager arbejdet, fratræder afløseren uden at have krav på almindeligt opsigelsesvarsel.

- 4 Opsiger virksomheden en afløser til fratræden tidligere eller senere end det tidspunkt, hvor den fraværende genoptager arbejdet, gælder de almindelige opsigelsesvarsler.

§ 16 LØNAFREGNING VED FRATRÆDEN

- 1 Om lønafregning ved fratræden henvises til § 49.

§ 17 AFSPADSERINGSTIMER

- 1 Ved fratræden udbetales eventuelle henstående afspadseringstimer sammen med endelig lønafregning.

§ 18 ØVRIGE BESTEMMELSER OM ANSÆTTELSE OG OPSIGELSE

§18a TYPO-PRO

Afskedigelse pga. ny teknologi

- 1 Medarbejdere, der afskediges på grund af indførelse af ny teknologi, skal have tilbudt deltagelse i 5 ugers efteruddannelse eller omskolingskursus i henhold til de mellem organisationerne fastlagte kursusplaner.
- 2 Deltagelse i kurset kan finde sted helt eller delvist i den overenskomstmæssige opsigelsesperiode eller snarest efter fratrædelsen.
- 3 Under deltagelse i uddannelseskurset udbetaler virksomheden kursusgodtgørelse, der svarer til den løn, som medarbejderen ville have oppebåret ved arbejde i virksomheden på fuld dagtur de pågældende kursusdage. Der ydes feriegodtgørelse af kursusgodtgørelsen.

§18b TYPO-KBH

Afskedigelse pga. ny teknologi

- 1 Medarbejdere, der afskediges på grund af indførelse af ny teknologi, skal have tilbudt deltagelse i 5 ugers efteruddannelse eller omskolingskursus i henhold til de mellem organisationerne fastlagte kursusplaner.
- 2 Deltagelse i kurset kan finde sted helt eller delvist i den overenskomstmæssige opsigelsesperiode eller snarest efter fratrædelsen.
- 3 Under deltagelse i uddannelseskurset udbetaler virksomheden kursusgodtgørelse, der svarer til den løn, som medarbejderen ville have op-

pebåret ved arbejde i virksomheden de pågældende kursusdage. Der ydes feriegodtgørelse af kursusgodtgørelsen.

Arbejdstøj

- 4 Efter 1 års ansættelse i en virksomhed udleverer virksomheden til vedkommende medarbejder et sæt arbejdstøj eller en kittel, som derefter tilhører medarbejderen. For hvert følgende års ansættelse udleverer virksomheden et sæt arbejdstøj eller en kittel.

§18c LITO

Bemanding ved sygdom

- 1 Ved offsetmaskiner med aftalte bemandingsregler, hvor bemandingen kortvarigt ikke kan opretholdes som følge af sygdom eller fravær, fortsætter produktionen i det omfang, det er muligt, med reduceret mandskab, under forudsætning af at der hurtigst muligt søges anvist midlertidig afløser, og at arbejdet kan ske, uden at sikkerheden for medarbejderne mindskes.

§18d BOGB

Hjemmearbejde

- 1 Det under denne overenskomst henhørende arbejde må ikke udføres som hjemmearbejde ej heller på steder, der ikke har tiltrådt denne overenskomst eller er underkastet Arbejdstilsynet (fængsler, institutioner og lignende).
- 2 For enkelte arbejder, der sædvanemæssigt er udført som hjemmearbejde gennem flere år, kan forlanges dispensation, for så vidt som egnet arbejdskraft ikke kan skaffes, eller de pågældende medarbejdere på grund af alder og svagelighed ikke kan arbejde på værksted eller fabrik.

§18e KART

Nyantagelser

- 1 Ved nyantagelser inden for branchen skal den ledige kvalificerede arbejdskraft fortrinsvis tages i betragtning.
- 2 Såfremt der ikke findes ledig kvalificeret arbejdskraft inden for branchen, er arbejdsgiveren frit stillet ved antagelse af anden egnet arbejdskraft.

Hjemmearbejde

- 3 Arbejde, der omfattes af denne overenskomst, må ikke udføres som hjemmearbejde, ej heller på steder der ikke har tiltrådt denne overenskomst og er godkendt af Arbejdstilsynet.
- 4 For enkelte arbejder, der sædvanemæssigt er udført som hjemmearbejde gennem flere år, kan forlanges dispensation, der skal godkendes af begge organisationer, for så vidt som egnet arbejdskraft ikke kan skaffes, eller de pågældende medarbejdere på grund af alder og svagelighed ikke kan arbejde på fabrik.

Fængselsarbejde

- 5 Det under denne overenskomst henhørende arbejde må ikke udføres i fængsler eller lignende institutioner, medmindre prisen forud for arbejdets udførelse er godkendt af et nævn, hvis medlemmer er valgt af begge organisationer.
- 6 Dersom en arbejdsgiver ønsker at lade arbejde udføre under de i stk. 5 nævnte forhold, skal medlemmer af undertegnede arbejdsgiverforening til foreningen indsende en beskrivelse af arbejdets art og mængde, vedlagt prøver i 2 eksemplarer. Det ene eksemplar videresendes til forbundet.
- 7 Tilsvarende skal andre underskrivere af denne overenskomst på samme måde indsende en beskrivelse med prøver i 2 eksemplarer til forbundet, hvoraf det ene eksemplar tilsendes undertegnede arbejdsgiverforening.

Afsnit 4 Fravær

§ 19 BARNES SYGDOM / BARNES INDLÆGGELSE / BØRNEOMSORGS-DAGE

Barns 1. sygedag

- 1 En medarbejder med mindst 9 måneders anciennitet indrømmes frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmевærende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og barnets første hele sygedag. Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Der ydes betaling som ved egen sygdom. Anmeldelse og dokumentation som ved egen sygdom.

- 2 Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 1 fridag. Denne fridag afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

Barns indlæggelse⁵

- 3 Til medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 6 måneders anciennitet indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.
- 4 Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimalt ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.
- 5 Der ydes betaling som ved egen sygdom. Anmeldelse og dokumentation som ved egen sygdom. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Eventuel kommunal refusion tilfalder virksomheden.

5 Note til § 19 stk. 3

Ved ordet "nødvendig": Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at én af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkelig til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

Børneomsorgsdage

- 6 Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

Børns lægebesøg

- 7 Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første 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, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

§ 20 SÆRLIGE FRIDAGE

- 1 Falder en arbejdsdag mellem to helligdage eller mellem en søndag og en helligdag, er virksomhederne berettiget til med en uges varsel at holde lukket den pågældende arbejdsdag og kræve halvdelen af dagens arbejdstimer arbejdet af forud eller senest to uger efter uden overarbejdsbetaling.

§ 21 FRIDAGE

- 1 Juleaftensdag, nytårsaftensdag og grundlovsdag er lønnede fridage, når de falder på almindelige arbejdsdage.

§ 22 FERIEFRIDAGE

- 1 Medarbejderen har ret til fem feriefridage inden for et ferieår.

- 2 Om retten til at afholde feriefri dagene gælder:
- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.
 - b. Feriefri dagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
 - c. Feriefri dagene betales som ved sygdom.
 - d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
 - e. Ved medarbejderens fratræden har virksomheden pligt til skriftligt at oplyse – evt. på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.
 - f. Holdes feriefri dagene ikke inden ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefri dag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
 - g. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
 - h. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.

§ 23 1. MAJ

- 1 1. maj er ulønnet fridag fra kl. 12.00 til kl. 18.00, når flertallet af medarbejdere er enige herom, og når dette meddeles virksomheden senest 8 dage (for dagblade 14 dage) forinden.

Afsnit 5 Sygeløn

§ 24 SYGELØN

- 1 Idet dagpengeloven i øvrigt er gældende, gælder nedenstående regler for sygeløn.
- 2 Sygeløn ydes som erstatning for tab af indtægt ved uarbejdsdygtighed på grund af sygdom, herunder tilskadekomst eller fødsel.

§ 25 ANSÆTTELSES- OG BESKÆFTIGELSESKRAV

- 1 Det er en betingelse for at modtage sygeløn fra arbejdsgiveren, at medarbejderen har været ansat hos arbejdsgiveren i de sidste 13 uger før sygefraværet, og at medarbejderen i denne periode har været beskæftiget i mindst 120 timer hos arbejdsgiveren.
- 2 Hvis medarbejderen tidligere har været ansat hos den samme arbejdsgiver inden for de sidste 3 måneder, og medarbejderens samlede beskæftigelse hos denne arbejdsgiver udgør mindst 120 timer inden for de sidste 13 uger, er arbejdsgiveren forpligtet til at betale sygeløn til medarbejderen, selvom medarbejderen ikke har været uafbrudt ansat i de sidste 13 uger.

§ 26 SYGELØNNENS STØRRELSE

- 1 Sygelønnen udgør sygemeldtes personlige løn på dagtur ved sygdommens indtræden. Hvis medarbejderen er overgået til jobafklaringsforløb og modtager ressourceforløbsydelse, udgør sygelønnen den pågældende medarbejders ressourceforløbsydelse med tillæg af differencen mellem sygedagpengesatsen og dagtursløn.
- 2 Der afregnes pension, feriepenge og bidrag til fritvalgslønkontoen af det beløb, virksomheden udbetaler. Dog afregnes højst bidrag til fritvalgslønkontoen i 6 måneder inden for et optjeningsår og højst 6 måneder på grund af samme sygdom.
- 3 For medarbejdere, der helt eller delvis arbejder på akkord eller bonus, udgør sygelønnen den enkelte medarbejders gennemsnitlige timefortjeneste på basis af de sidste 4 ugers lønudbetaling før sygdommens indtræden.

- 4 Tillæg for forskudt tid, holddrift, overarbejdstillæg og andre overenskomstmæssige tillæg erstattes ikke.
- 5 Sygelønnen følger overenskomstmæssige ændringer.

§ 27 UDBETALING AF SYGELØN

- 1 Sygelønnen udbetales af virksomheden mod kvittering på refusionsblanketter og i øvrigt efter samme retningslinjer, som gælder for virksomhedens lønudbetaling.

§ 28 SYGELØNNENS UDSTRÆKNING

- 1 Virksomheden udbetaler sygeløn til sygemeldte fra 1. hele fraværsdag.
- 2 Sygelønnen betales for hverdage og søgnehellidage.
- 3 I arbejds giverperioden udbetales sygelønnen for det faktiske timetal på fraværsdagen.
- 4 Uden for arbejds giverperioden udbetales sygelønnen for det antal sygetimer, der svarer til overenskomstens normale ugentlige arbejdstid på dagtur.
- 5 Møder en medarbejder ved normal arbejdstids begyndelse, og der derefter indtræffer uarbejdsdygtighed på grund af sygdom eller tilskadekomst, således at medarbejderen forsømmer en del af dagen, betaler virksomheden – uden afkortning – lønnen for denne dag.

§ 29 OPHØR AF SYGELØN

- 1 Udbetaling af sygeløn ophører, når der er udbetalt sygeløn (sygedagpenge og/eller ressourceforløbsydelse) for i alt mere end 52 uger i de 18 forudgående kalendermåneder.
- 2 Ved beregning af sygelønsperioder efter stk. 1 medregnes ikke udbetalt sygeløn i arbejds giverperioden og/eller under graviditets- og barselsorlov.
- 3 Hvis retten til sygeløn (sygedagpenge og/eller ressourceforløbsydelse) er opbrugt under en sammenhængende sygeperiode på 52 uger, er det

en betingelse for fornyet udbetaling, at medarbejderen godtgør arbejdsdygtighed i mindst 13 uger efter sygelønsrettens ophør.

- 4 Udbetaling af sygeløn ophører i øvrigt senest, når dagpengeretten eller retten til ressourceforløbsydelse ophører.
- 5 Udbetaling af sygeløn bortfalder, hvis den sygemeldte mod lægens opfordring hertil nægter at lade sig indlægge på sygehus eller at modtage nødvendig lægebehandling eller at deltage i hensigtsmæssig optræning for at generhverve arbejdsevnen, eller hvis den sygemeldte ved sin adfærd forhæler helbredelsen.
- 6 Udbetaling af sygeløn bortfalder under strejke eller lockout.
- 7 Udbetaling af sygeløn bortfalder, hvis medarbejderen har pådraget sig sygdommen ved forsæt eller grov uagtsomhed, eller medarbejderen har fortiet helbredsoplysninger af væsentlig betydning for ansættelsesforholdet herunder for virksomhedens mulighed for at indgå aftale iht. lov om sygedagpenge § 56.

§ 30 UBERETTIGET MODTAGET SYGELØN

- 1 Har sygemeldte mod bedre vidende uberettiget modtaget sygeløn, skal det beløb, der med urette er modtaget, tilbagebetales. Har virksomheden ikke mulighed for at foretage modregning, inddrives beløbet evt. med forbundets bistand.

§ 31 SYGEMELDING

- 1 Anmeldelse af sygdom skal ske hurtigst muligt og senest 2 timer efter medarbejderens normale mødetid. Hvis der i den enkelte virksomhed er fastsat regler for, hvilken måde og inden for hvilken tidsfrist anmeldelsen kan godkendes, må disse regler overholdes.
- 2 Anmeldes sygdomstilfældet for sent, bortfalder sygelønnen til og med anmeldelsesdagen. Virksomheden udbetaler sygeløn fra anmeldelsesdagen, hvis der er anmeldt inden for fristen og ellers fra 1. hele fraværsdag derefter. Når virksomheden på grund af for sen eller ukorrekt anmeldelse ikke mener at være forpligtet til at udbetale sygeløn, skal medarbejderen underrettes hurtigst muligt.

§ 32 DOKUMENTATION AF SYGDOM

- 1 Virksomheden kan forlange, at medarbejderen inden en rimelig frist dokumenterer, at fraværet skyldes sygdom. Forlanges lægeerklæring som dokumentation, afholdes udgiften af virksomheden. Opfylder medarbejderen ikke rettidigt kravet om dokumentation, bortfalder retten til sygeløn fra virksomheden til og med den dag, hvor dokumentationen kommer virksomheden i hænde.
- 2 Under sygdom af mere end 2 ugers varighed kan virksomheden kræve, at medarbejderen fra sin egen læge eller fra en specialist, som er valgt af medarbejderen, fremskaffer nærmere oplysninger om sygdommens varighed. Udgifterne afholdes af virksomheden. Opfylder medarbejderen ikke denne pligt, uden at der foreligger fyldestgørende begrundelse herfor, bortfalder retten til sygeløn fra virksomheden.
- 3 Det er en betingelse for sygelønnens bortfald, at virksomheden hurtigst muligt og senest 2. arbejdsdag efter den dag, hvor dokumentationen skulle have været virksomheden i hænde, gør sin indsigelse vedrørende dokumentationens form, forsinkelse eller udeblivelse gældende over for medarbejderen.

§ 33 SYGELØN UNDER OPSIGELSE

- 1 Afgives opsigelse efter en sygeperiodes indtræden, betaler virksomheden sygeløn til og med sygeperiodens ophør.
- 2 Afgives opsigelse før en sygeperiodes indtræden, betaler virksomheden sygeløn til og med sygeperiodens ophør og længst til opsigelsesfristens udløb.

§ 34 BOGB OG KART SUPPLERENDE SYGEHJÆLP

For BOGB og KART gælder endvidere:

Supplerende sygehjælp

- 1 Retten til supplerende sygehjælp opnås efter 13 ugers aktivt medlemskab af HK Privat eller 3F.
- 2 Medarbejderen må over for sin arbejdsgiver forevise gyldig dokumentation for sit aktive medlemskab af forbundet.

- 3 Er disse betingelser opfyldt, udbetales supplerende sygehjælp af arbejdsgiveren.
- 4 Medarbejdere i offentlige virksomheder med videregående sygeunderstøttelsesordninger er ikke omfattet af stk. 1-3.
- 5 Misbrug af supplerende sygehjælp kan af medlemmerne eller organisationerne påtales. Sådanne sager behandles af organisationerne, der kan fratage vedkommende fremtidig supplerende sygehjælp i indtil 1 år og forlange den uretmæssigt hævede supplerende sygehjælp tilbagebetalt.
- 6 Oppebåret supplerende sygehjælp kan kræves tilbagebetalt, når medarbejderen ad anden vej får erstatning for tabt arbejdsfortjeneste.

§ 35 ULYKKE

- 1 Sygefravær forårsaget af ulykke skal af sygemeldte oplyses som sådan.
- 2 Såfremt 3. part kan drages til ansvar, har sygemeldte pligt til at anmelde ulykkestilfælde over for 3. parts forsikringssselskab med krav om erstatning svarende til mindst den sygeløn inkl. feriegodtgørelse, der kommer til udbetaling.
- 3 Såfremt sygemeldte ved ikke at anmelde en ulykke (på eller uden for arbejdspladsen) har forårsaget, at virksomheden unddrages erstatning, er sygemeldte pligtig til at holde virksomheden skadesløs.
- 4 Erstatning, der måtte blive udbetalt til sygemeldte eller forbundet, skal indbetales til virksomheden. Erstatning ud over den udbetalte sygeløn inkl. feriegodtgørelse tilfalder den skadelidte.

§ 36 DELTIDSARBEJDE EFTER SYGDOM OG AMBULANT BEHANDLING

- 1 En medarbejder, der efter en fraværsperiode på grund af sygdom efter lægens råd og med virksomhedens godkendelse delvis genoptager arbejdet, kan mod lægeerklæring få supplement fra virksomheden op til fuld dagtursløn, dog ikke ud over 3 måneder. En sådan ordning kan dog – efter fornyet anbefaling fra læge og virksomhed – eventuelt fortsættes efter aftale organisationerne imellem i det enkelte tilfælde.

- 2 Sygeløn ydes tillige, når to eller flere behandlinger, der er foreskrevet af en læge eller en tandlæge, på grund af sygdom medfører delvis fravær fra arbejdet, dog kun når den delvise uarbejdsdygtighed medfører fravær fra arbejdet i mindst 4 timer pr. uge.

§ 37 SYGELØN VED SVANGERSKAB, FØDSEL OG ADOPTION

- 1 Kvinder har ret til sygeløn i 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale barseldagpengesats.⁶
- 2 Mænd har ret til sygeløn i 2 uger under fædreorlov. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale barseldagpengesats.
- 3 I forlængelse af de 14 ugers barselsorlov ydes sygeløn under fravær i indtil 10 uger. Denne betaling kan ydes til såvel den ene som den anden forælder. Disse uger kan afvikles inden for 52 uger efter fødslen. Under forudsætning af enighed mellem medarbejderen og virksomheden kan forældreorloven opdeles i flere perioder. Medmindre andet aftales, skal medarbejderen give meddelelse herom senest 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde orlov med løn. Der sker ingen ændring af varslingsreglerne om placering af forældreorloven i barselsloven.

Arbejdsgiveren yder endvidere betaling under forældreorlov i yderligere 3 uger til den forælder, der ikke afholder barselsorloven. Betalingen i disse 3 uger svarer til sygeløn.

De 3 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

- 4 Der kan maksimalt ydes sygeløn til den forælder, der afholder barselsorloven i 28 uger (4+14+10), og til den anden forælder i 15 uger (2+13).
- 5 Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale barseldagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

6 Note til § 37 stk. 1

Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 68, stk. 4. For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere ydes det forhøjede pensionsbidrag i 10 uger.

- 6 Ved adoption ydes under fædreorlov, barselsorlov og forældreorlov sygeløn efter tilsvarende principper som ovenfor.
- 7 Arbejdsgiverens pligt til at yde sygeløn ved adoption er ligeledes betinget af, at medarbejderen efter lov om barseldagpenge er berettiget til fulde barseldagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren.

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

- 1 Kvinder har ret til sygeløn i 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen.
- 2 Mænd har ret til sygeløn i 2 uger i forbindelse med fødslen.
- 3 I forlængelse af de 10 ugers orlov efter stk. 1 ydes sygeløn under fravær i indtil 14 uger til medarbejderen, der afholder orlov i henhold til stk. 1. Den anden forælder har ret til sygeløn under fravær i op til 15 uger efter fødslen. Derudover ydes der sygeløn under to ugers orlov til enten den ene eller anden forælder eller deles mellem dem. Disse uger kan afvikles inden for 52 uger efter fødslen. Under forudsætning af enighed mellem medarbejderen og virksomheden kan forældreorloven opdeles i flere perioder.
- 4 Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter stk. 1, 2 og 3 varsles med 3 uger.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov eller ovenstående frister ikke overholdes, kan den ønskede orlov med sygeløn først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

- 5 Der kan maksimalt ydes sygeløn til den forælder, der afholder orloven efter stk. 1 i 28 uger (4+10+14) + op til 2 deleuger, og til den anden forælder i 17 uger (2+15) + op til 2 deleuger.
- 6 Ved adoption ydes sygeløn under orlov efter tilsvarende principper som ovenfor.

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

§ 38 ARBEJDSSKADER M.M.

§38a+b TYPO-PRO + TYPO-KBH

Erhvervssygdomme på grund af arbejde med organiske opløsningsmidler

- 1 Hvis en medarbejder, der efter lov om arbejdsskadeforsikring har pådraget sig en anerkendt erhvervssygdom på grund af arbejde med organiske opløsningsmidler i virksomheden, og som følge deraf efter en lægelig bedømmelse ikke er i stand til at udføre sit hidtidige arbejde i virksomheden, undersøger denne i samarbejde med organisationerne alle relevante muligheder for omplacering til andet arbejde i virksomheden.
- 2 Når der foreligger begrundet anmodning herom, skal medarbejderen forud for andre tilbydes deltagelse i 5 ugers efteruddannelses-, tillærings-, eller omskolingskursus i henhold til de mellem organisationerne fastlagte kursusplaner.

Arbejdsskade

- 3 Såfremt et lægeligt skøn fører til, at en eller flere ansatte medarbejdere skal deltage i undersøgelse på Arbejdsmedicinsk Klinik eller gennemgår anden relevant helbredsundersøgelse, betaler virksomheden løn for den tid, der medgår hertil, og dækker de nødvendige transportomkostninger.

§38c LITO

Ældre og svagelige medarbejdere

- 1 Efter godkendelse af organisationerne kan bestemmelsen i nærværende overenskomst om arbejdstid og løn fraviges for medarbejdere, der på grund af alder, svagelighed eller legemsfejl ikke er fuldt arbejdsdygtige – eller som organisationerne i andre særlige tilfælde giver dispensation.

- 2 Organisationerne søger at finde passende beskæftigelse for medarbejdere, som grundet handicap har vanskeligt ved at opnå beskæftigelse inden for faget.

Arbejdsskade

- 3 Hvis en medarbejder, der rammes af en arbejdsskade, jf. lov om arbejdsskadeforsikring, og som følge heraf ikke er i stand til at udføre sit hidtidige arbejde, undersøger virksomheden relevante muligheder for omplacering til andet arbejde inden for virksomheden.
- 4 Den arbejdsskadedes økonomiske forhold under eventuel omskoling kan i hvert enkelt tilfælde drøftes mellem de forhandlingsberettigede organisationer.
- 5 Såfremt et lægeligt skøn fører til, at en eller flere ansatte skal deltage i undersøgelser på Arbejdsmedicinsk Klinik eller gennemgå relevant helbredsundersøgelse, betaler virksomheden løn for den tid, der medgår hertil, og dækker nødvendige udgifter i den forbindelse.

§38d BOGB

Arbejdsskade

- 1 Såfremt et lægeligt skøn fører til, at en eller flere ansatte skal deltage i undersøgelse på Arbejdsmedicinsk Klinik eller gennemgå anden relevant helbredsundersøgelse, betaler virksomheden løn for den tid, der medgår hertil, og dækker nødvendige udgifter i den forbindelse.

§38e KART

Arbejdsskade

- 1 Såfremt et lægeligt skøn fører til, at en eller flere ansatte skal deltage i undersøgelse på Arbejdsmedicinsk Klinik eller gennemgå anden relevant helbredsundersøgelse, betaler virksomheden løn for den normale arbejdstid, der medgår hertil, og dækker nødvendige transportudgifter i den forbindelse.

Afsnit 6 Ferie

§ 39 FERIESTEMMELSER

- 1 Ferielovens bestemmelser er gældende jf. nedenfor.⁷
- 2 Ved beregning af feriens længde sidestilles med beskæftigelse ferie efter disse bestemmelser og fravær på grund af sygdom eller tilskadekomst, hvorunder der ydes feriegodtgørelse.
- 3 Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

- 4 Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

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.

⁷ Note til § 39 stk. 1

Der henvises til protokollat nr. 4 om ferieoverførsel.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt 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”.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

§ 40 FERIENS PLACERING

- 1 Dersom medarbejderen ønsker det, og virksomheden godkender det, kan den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, gives i sammenhæng uden for ferieperioden. Den kan under samme betingelser deles således, at mindst 10 dage gives i sammenhæng i eller uden for ferieperioden, og de resterende dage ligeledes gives i sammenhæng i eller uden for ferieperioden.

§ 41 FERIAPLAN

- 1 Uden medarbejderens samtykke kan den ferie, der skal gives i sammenhæng i ferieperioden, dog ikke ligge i tiden mellem en af virksomheden meddelt opsigelse og fratrædelsestidspunktet, uden at opsigelsesvarslet forlænges med antallet af feriedage.

§ 42 FERIAÅR OG -AFHOLDELSESPRIODE

- 1 Ferieåret går fra den 1. september til den 31. august. Ferieafholdelsesperioden omfatter ferieåret og de efterfølgende 4 kalendermåneder, jf. ferielovens regler.

§ 43 FRIEGODTGØRELSE UNDER SYGDOM

- 1 Virksomheden yder tillige feriegodtgørelse under medarbejderens fravær på grund af sygdom.
- 2 Feriegodtgørelsen under sygdom beregnes af sygelønnen.
- 3 Feriegodtgørelse ydes sammenlagt højst 6 måneder inden for et ferieår og for højst 6 måneder på grund af samme sygdom.
- 4 Ved arbejdsulykke i virksomheden, der ikke kan tilregnes medarbejderen, ydes feriegodtgørelse indtil ophør af udbetaling af sygeløn.
- 5 Der ydes feriegodtgørelse ved fravær i forbindelse med graviditet, barsel og adoption.

§ 44 FRIEGARANTIORDNINGEN

- 1 Virksomhederne er undtaget fra bestemmelserne om at anvende FerieKonto.
- 2 Der henvises til Standardaftale om håndtering af feriepenge indgået mellem hovedorganisationerne.
- 3 I stedet for at anvende Standardaftale om håndtering af feriepenge indgået mellem hovedorganisationerne, kan virksomheden dog vælge at foretage indbetaling til FerieKonto af feriegodtgørelsen efter de i lovgivningen herom fastsatte regler.
- 4 Feriegodtgørelse svarende til feriens længde udbetales ved førstkomende lønudbetaling, efter virksomheden har modtaget medarbejderens anmodning om udbetaling fra Feriepengeinfo, dog tidligst en måned før ferien holdes.
- 5 Arbejdsgiverorganisationerne garanterer for feriegodtgørelsen.

§ 45 ANCIENNITETSFERIE

§45a+b TYPO-PRO + TYPO-KBH

- 1 Når en medarbejder har haft 10 års beskæftigelse i samme virksomhed, gives der medarbejderen 3 dages ekstra ferie, som lægges i forbindelse med anden ferie. Dagene afholdes i ferieåret (1. september til 31. august).
- 2 Vedrørende betalingen for disse 3 feriedage gælder, at vedkommende oppebærer sin sædvanlige ugeløn inklusive alle tillæg.
- 3 Retten til ekstraferien indtræder i det ferieår (1. september – 31. august), ancienniteten opnås, uanset om 10-års-dagen er nået ved feriens afvikling.
- 4 Ved beregning af ansættelsestiden medregnes tidligere ansættelser i samme virksomhed samt ferieperioder og eventuelle sygeperioder i ansættelsestiden. Læretiden medregnes ikke.

§45d BOGB

- 1 Når en medarbejder har haft 25 års beskæftigelse i samme virksomhed, gives der medarbejderen 3 dages ekstra ferie. Dagene afholdes i ferieåret (1. september til 31. august).
- 2 De 3 dages ferie kan ikke forlanges placeret i forbindelse med hovedferien.
- 3 Ved beregning af ansættelsestiden medregnes tidligere ansættelser i samme virksomhed samt ferieperioder og eventuelle sygeperioder i ansættelsestiden. Læretiden medregnes ikke.
- 4 Vedrørende lønudbetalingen for de 3 feriedage gælder for timelønnede medarbejdere, at disse oppebærer deres sædvanlige ugeløn, og for akkordmedarbejdere, at den sidst udbetalte helligdagsgodtgørelse lægges til grund for betalingen.
- 5 Yder virksomheden i forvejen ekstra ferie med løn til medarbejdere med 25 års ansættelse, indgår de ekstra overenskomstmæssige 3 dages ferie

som en del heraf. Eventuelle feriegratiale berøres ikke af nærværende ordnings ikrafttræden.

- 6 I tilfælde hvor medarbejderen efter at have opnået 25 års anciennitet fratræder virksomheden og ikke i det pågældende ferieår har holdt de 3 dages ekstra ferie, udbetaler arbejdsgiveren kontant 2 timers timeløn (søgnehelligdagsgodtgørelse) pr. hel beskæftiget måned fra 1. september og til arbejdsforholdets ophør.

§45e KART

- 1 Når en medarbejder har haft 25 års beskæftigelse i samme virksomhed, gives der medarbejderen 3 dages ekstra ferie. Dagene afholdes i ferieåret (1. september til 31. august) og betales som søgnehelligdagsbetaling.
- 2 Såfremt en medarbejder i et ferieår (1. september – 31. august) opnår 25 års ansættelse i virksomheden, ydes de 3 dages ferie første gang i dette ferieår. Fratræder en medarbejder virksomheden efter at have opnået 25 års ansættelse, ydes de 3 dages ferie sidste gang i det pågældende ferieår.
- 3 Yder virksomheden i forvejen ekstra ferie med løn til medarbejdere med 25 års ansættelse, indgår de ekstra overenskomstmæssige dage som en del heraf.
- 4 Ved beregning af ansættelsestiden henvises til bestemmelserne i overenskomstens afsnit 3.

Afsnit 7 Løn

§ 46 MINDSTELØN

- 1 Mindstelønnen for faglærte og ufaglærte arbejdere udgør:

Arbejdere over 18 år	Ugeløn	Timeløn
1. marts 2023	4.871,05 kr.	131,65 kr.
1. marts 2024	5.037,55 kr.	136,15 kr.

Arbejdere under 18 år	Ugeløn	Timeløn
1. marts 2023	2.804,60 kr.	75,80 kr.
1. marts 2024	2.900,80 kr.	78,40 kr.

- 2 Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde mellem virksomheden eller dennes repræsentant og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes side.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales ved lokalaftale.

Organisationerne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i fritvalgslønkontoen, jf. § 50 i forbindelse med lønforhandlingen.

- 3 I alle lønforhøjelser efter denne paragraf modregnes i personlige tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder ud over de hidtil gældende mindstelønssatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende mindsteløn.

§ 47 PERSONLIGE TILLÆG

- 1 Det er en forudsætning, at virksomheden yder personlige tillæg til medarbejdere, hvis kvalifikationer berettiger dem dertil.
- 2 Forhandlinger om lønændring kan højst finde sted 1 gang i hvert overenskomstår.

- 3 Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 46, stk. 2, kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

§ 48 PÅTALERET

- 1 Parterne er enige om, at i tilfælde hvor et misforhold på dette område som helhed taget skønnes at være til stede, har begge organisationer påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de fagretlige regler.

§ 49 UDBETALING AF ARBEJDSLØN

- 1 Lønningsugen regnes fra søndag morgen til søndag morgen.
- 2 Lønningsperioden er 2 lønningsuger, medmindre virksomheden vælger månedsvis lønudbetaling, hvorefter protokollat om månedsvis lønudbetaling finder anvendelse.
- 3 Lønnen overføres til konto i et af medarbejderen valgt pengeinstitut. Der fremsendes en lønspecifikation, eventuelt elektronisk, til medarbejderen.
- 4 Lønnen skal være til medarbejderens rådighed torsdag i ugen efter lønningensperiodens udløb.
- 5 Er lønudbetalingsdagen en sønehelligdag eller en af de i overenskomsten nævnte fridage, skal lønnen være til rådighed 2 hverdage før.
- 6 Ved et arbejdsforholds ophør er lønnen og feriekort til rådighed for medarbejderen efter samme regler og på samme tidspunkt, som det ville have været, såfremt arbejdsforholdet ikke var ophørt.
- 7 Skattekortet udleveres tidligst muligt til medarbejderen, der fratræder.

§ 50 FRITVALGSLØNKONTO

- 1 a. Virksomheden indbetaler på medarbejderens fritvalgslønkonto 7 pct. (fra 1. marts 2024: 9 pct.) af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg. Fritvalgslønkontobi-

draget under sygdom beregnes af medarbejderens sygeløn, jf. dog § 43, stk. 3 og § 26 stk. 2.

- b. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til fritvalgslønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.
- c. De lokale parter kan aftale, at bidrag til fritvalgslønkontoen efter stk. 1 og 2 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

Bidrag til, udbetaling fra og indestående på Fritvalgslønkontoen skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

- 2 På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattes af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til fritvalgslønkontoen i stedet for til pensionsordningen.
- 3 Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om fritvalgslønkontoens muligheder samt opfordrer medarbejderne til at træffe et valg.

Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

- a. Løn i forbindelse med fritid:
Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, feriefridage, overenskomstmæssige fridage i henhold til § 21, orlov i henhold til § 37, barns 2. hele sygedag jf. § 19 stk. 2, børns lægebesøg jf. § 19 stk. 7 eller børneomsorgsdage jf. § 19 stk. 6, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

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

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

b. Pension:

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

Medarbejderen skal senest den. 1. august hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til fritvalgslønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår (1. september – 31. august).

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensions-selskabet og dermed ikke til fritvalgslønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

c. Seniorordning

Medarbejderen kan fra 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder vælge at anvende indbetalingen til fritvalgslønkontoen til finansiering af seniorfridage som led i en seniorordning efter protokollat 22.

- 4 Det ved udløbet af ferieafholdelsesperioden indestående udbetales senest ved udgangen af februar måned.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter protokollat 22, skal dog ikke udbetales.

- 5 Ved fratrædelse opgøres fritvalgslønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

- 6 Opsparingen til fritvalgslønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Særlige regler om udbetaling

- 7 Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om særlige regler om udbetaling fra fritvalgslønkontoen.

8^a a. Nyoptagne medlemmer af GA og DMA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgslønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 50, stk. 1, er ikke omfattet af nedenstående litra b-d.

b Virksomhederne kan i lønnen jf. § 46 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til fritvalgslønkontoen § 50, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).

c Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgslønkontoen efter § 50, stk. 1, fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optræning, betales det fulde bidrag efter § 50, stk. 1.

d For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af GA og DMA kræve optræning som følger:

Senest fra tidspunktet for GA-/DMA-meddelelse til HK Privat og 3F om virksomhedens optagelse i GA eller DMA skal virksomheden

8 Organisationsaftale om forståelsen af § 50, stk. 8 i overenskomstperioden

Parterne er enige om, at overenskomstens § 50, stk. 8 i overenskomstperioden skal forstås således: Virksomheder, der i øvrigt opfylder de nævnte kriterier, har ret til at fradrage de omkostningsstigninger til fritvalgslønkontoen, der på tidspunktet for indmeldelsen ligger ud over 4 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.), i medarbejdernes løn. Fradraget i medarbejdernes løn godtgøres af en tilsvarende indbetaling til medarbejderens fritvalgslønkonto. Medarbejderen oplever således ikke nogen lønnedgang. Virksomheden kan endvidere optræpe de 4 procent (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) af medarbejderens løn, som ligeledes pt. skal betales til fritvalgslønkontoen. Optræningen sker over 3 år.

indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til fritvalgslønkontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til fritvalgslønkontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til fritvalgslønkontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til fritvalgslønkontoen.

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem GA eller DMA og HK Privat og 3F efter begæring fra GA eller DMA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

- e En eventuel fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens fritvalgslønkonto.

Anm. For så vidt angår medarbejderens anciennitet i nyoptagne virksomheder, beregnes denne fra medarbejderens ansættelsesdato.

Afsnit 8 Lærlinge

§ 51 BESTEMMELSER FOR LÆRLINGE

- 1 Bestemmelserne omfatter uddannelsesforhold oprettet i henhold til gældende lovbestemmelser.
- 2 Lærlinge er ikke omfattet af overenskomstens bestemmelser dog jf. nedenfor.

§ 52 INDGÅELSE AF UDDANNELSESAFТАLE

- 1 Berettiget til at indgå uddannelsesaftale er virksomheder, der af Grafisk Uddannelsesudvalg er godkendt som oplæringssted. Uddannelsesaftale skal indgås i overensstemmelse med den af Grafisk Uddannelsesudvalg til oplæringsstedet meddelte godkendelse.

§ 53 UDDANNELSE

- 1 Uddannelse skal for såvel oplæringsuddannelsen som skoleundervisningen gennemføres i overensstemmelse med den for uddannelsen gældende uddannelsesbekendtgørelse.
- 2 Oplæringsstedet er pligtig til at lade lærlingen deltage i den fastsatte undervisning på en erhvervsskole, ligesom lærlingen er pligtig til at deltage i skoleundervisning.
- 3 Oplæringsvirksomhed og lærling skal som led i uddannelsesforløbet meddele nærmere oplysninger om uddannelsen i overensstemmelse med retningslinjer, der er fastlagt af Grafisk Uddannelsesudvalg
- 4 Hvis en lærling, der ved uddannelsesperiodens afslutning skal gennemføre en eksamen, ikke består denne eksamen, skal lærlingen i perioden, indtil en ny eksamen etableres, beskæftiges på oplæringsstedet og lønnes med sidste uddannelsesårs lærlingeløn. Retningslinjer herfor fastsættes af Grafisk Uddannelsesudvalg.
- 5 Der er mellem overenskomstparterne enighed om løbende ajourføring af uddannelsernes indhold, så uddannelserne svarer til den teknologiske udvikling på uddannelsesområdet.

§ 54 ARBEJDSFORHOLD

- 1 For lærlinges arbejdsforhold finder bestemmelserne i overenskomstens afsnit 2 tilsvarende anvendelse (arbejdstid, forskudttid/holddrift/forlægning, søn- og helligdagsbetaling/arbejde, overarbejde og fravær ved barns 1. sygedag, særlige fridage og fridage).
- 2 Efter arbejdsmiljøloven gælder følgende: Lærlinge under 18 år må kun undtagelsesvis udføre overarbejde, og den samlede arbejdstid inklusive overarbejdstid må for lærlinge under 18 år ikke udgøre mere end i alt 10 timer pr. dag.
- 3 Lærlinge under 18 år kan kun undtagelsesvis beskæftiges på forskudt arbejdstid/holddrift/forlægning, såfremt den ordinære arbejdstid på forskudt arbejdstid/holddrift/forlægning slutter senere end kl. 20.00 eller begynder tidligere end kl. 06.00.
- 4 Nyudlærte ledige modtager for den del af den første måned efter læretidens udløb, hvori de ikke har haft beskæftigelse, et beløb pr. uge, der svarer til dagpengesatsen for ledige, der ikke har haft 13 ugers beskæftigelse. Godtgørelsen udbetales af HK Privat.
- 5 Virksomheden refunderer, mod behørig dokumentation, den af HK Privat udbetalte godtgørelse.
- 6 Lærlinge får ud over mindstelønnen et sæt arbejdstøj ved begyndelsen af hvert læreår.
- 7 Nyudlærte, der efter endt læretid ansættes i virksomheden og derefter indkaldes til aftjening af værnepligt, skal tilbydes ansættelse umiddelbart efter hjemsendelse på det tidligere lærested.
- 8 Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Lærlingen betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

- 9 AUB betaler efter gældende regler udgiften til skoleophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:
 - a. Hvor lærlingen beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg
 - b. Hvor lærlingens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2020-niveau: 542 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

§ 55 FERIE

- 1 For lærlinge gælder ferielovens bestemmelser.
- 2 Lærlinge har ret til ferie i 25 dage i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode efter, at uddannelsesforholdet er påbegyndt.
- 3 Har en lærling ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler virksomheden lærlingen løn i de resterende dage. For feriedage, hvortil der af lærlingen er optjent feriegodtgørelse, der udgør et mindre beløb end lærlingelønnen, supplerer virksomheden op til lærlingeløn for disse dage.
- 4 Ferietillæg følger ferielovens regler.

§ 56 FERIEGODTGØRELSE VED UDDANNELSESFORHOLDETS UDLØB ELLER OPHØR

- 1 Ved uddannelsesforholdets udløb eller ophør skal arbejdsgiveren som for andre lønmodtagere beregne feriegodtgørelse for ikke afholdte feriedage, der er optjent, jf. ferielovens regler herom. Ved fratrædelsen håndteres feriegodtgørelsen i henhold til § 44.

§ 57 LØNNINGER

- 1 Følgende mindstelønninger i kroner er gældende pr. uge:

	1. marts 2023	1. marts 2024
1. år	3.411,25	3.530,65
2. år	3.715,25	3.845,30
3. år	4.313,15	4.464,10
4. år	4.908,65	5.080,45

Er en uddannelsesaftale afsluttet på mindre end uddannelsens fastsatte varighed i henhold til den for uddannelsen gældende bekendtgørelse, afkortes antallet af lønsatser tilsvarende, således at de sidste satser er gældende.

Dette gælder også, hvor en lærling med baggrund i tidligere beskæftigelse og/eller uddannelse får merit, samt for den tid en lærling har været beskæftiget i skoleoplæring forud for virksomhedsoplæringen.

Virksomhed og lærling anbefales i fællesskab at kontakte erhvervsskolen for at få oplysning om lærlingens uddannelsesforløb med henblik på korrekt lønindplacering.

- 2 I alle lønforhøjelser efter stk. 1 modregnes i personlige tillæg, der måtte være givet den enkelte lærling ud over de hidtil gældende mindstelønsatser. Der skal således ikke ske regulering af den enkelte lærlings løn, hvis denne ligger over den til enhver tid for vedkommende gældende mindsteløn.
- 3 Forhøjelse af mindstelønnen ved overgang til næste uddannelsesår sker med virkning fra begyndelsen af den første lønningsuge efter overgang til følgende uddannelsesår.
- 4 For lærlinge gælder, at påbegyndes den praktiske uddannelse efter det fyldte 25. år, aftales lønnen i hvert enkelt tilfælde på baggrund af den pågældendes hidtidige beskæftigelse og uddannelse. Hvis en af parterne ønsker det, kan lønforholdet aftales under organisationernes medvirken.

§ 57A FORSIKRINGSYDELSER TIL LÆRLINGE

- 1 Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, har krav på følgende forsikringsydelser:
 - a. Invalidepension
 - b. Invalidesum
 - c. Forsikring ved kritisk sygdom
 - d. Dødsfaldssum

- 2 Ordningen placeres i det pensions- eller forsikringsselskab, der fremgår af overenskomsten, medmindre overenskomstens parter aftaler andet.
- 3 Omkostninger ved ordningen afholdes af virksomheden.
- 4 Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører virksomhedens forpligtelse efter denne bestemmelse.
- 5 Forsikringssummerne andrager følgende beløb:
Invaldepension: kr. 60.000 årligt
Invalidesum: kr. 100.000
Forsikring ved kritisk sygdom: kr. 100.000
Dødsfaldssum: kr. 300.000

§ 58 BEFORDRINGSGODTGØRELSE UNDER OBLIGATORISKE SKOLEOPHOLD

- 1 Idet reglerne for befordringstilskud fastsat af Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag i øvrigt er gældende, gælder nedenstående regler.
- 2 Enhver virksomhed godtgør lærlingen inden for overenskomstens faglige område befordringsudgifter under obligatoriske skoleophold.

§ 59 BEFORDRINGSGODTGØRELSE TIL LÆRLINGEN

- 1 Virksomheden godtgør lærlingens udgifter ved befordring, når den samlede skolevej er 24 km eller derover pr. dag. Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl/indkvarteringssted eller oplæringssted til skole og tilbage til enten bopæl/indkvarteringssted eller oplæringssted.
- 2 Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor AUB iht. § 54, stk. 9, skal betale for skolehjem.
- 3 Der skal i videst muligt omfang benyttes kollektive transportmidler. Hvis benyttelsen af sådanne transportmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, kan eget transportmiddel anvendes efter virksomhedens godkendelse.

- 4 Ved kollektiv befordring ydes godtgørelse for faktisk afholdte udgifter. Befordringen skal foretages på den efter de stedlige forhold billigste og mest hensigtsmæssige måde.
- 5 Anvendes eget transportmiddel, jf. stk. 3, ydes en befordringsgodtgørelse, jf. Undervisningsministeriets bekendtgørelse nr. 1797 af 27. december 2018, pr. kørt km, når den samlede skolevej er 24 km eller derover.
- 6 Til indkvarterede lærlinge ydes befordringsgodtgørelse for rejse til og fra indkvarteringssted og rejse mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt afstands-betingelsen i stk. 1 er opfyldt.
- 7 Er befordring mellem flere undervisningsafdelinger af en skole nødvendig inden for samme dag, ydes der godtgørelse uanset betingelsen om afstand i stk. 1.

§ 60 BEFORDRINGSTILSKUD TIL VIRKSOMHEDEN

- 1 Virksomheden modtager tilskud fra Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag efter de til enhver tid gældende regler herom.

§ 61 FORUDSÆTNING

- 1 Aftalen er indgået under forudsætning af, at der i henhold til lov om Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag kan ydes refusion til hel eller delvis dækning af de af virksomhederne afholdte udgifter.

Afsnit 9 Efteruddannelse

§ 62 RET TIL EFTERUDDANNELSE

- 1 Medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden har ret til 2 ugers virksomhedsrelevant intern/ekstern efteruddannelse pr. år, afpasset efter forholdene i virksomheden. Virksomheden betaler under denne efteruddannelse dagturløn uden tillæg for de pågældende kursusdage. Eventuel løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.
- 2 I organisationernes drøftelser er indgået det forhold, at der efter den hidtidige kvoteaftale for de i 1999 beskæftigede 7.694 arbejdere er stillet 1.980 eksterne kursusdage til rådighed svarende til 0,23 kursusdage pr. beskæftiget medarbejder.
- 3 Overenskomstparterne er enige om, at det med den nu aftalte overenskomstbestemmelse ikke er hensigten at påvirke omfanget af den samlede efteruddannelsesaktivitet såvel generelt som i forhold til den enkelte virksomhed.
- 4 Med henblik på at modvirke utilsigtet brug af bestemmelsen vil overenskomstparterne nøje følge udviklingen af efteruddannelsesaktiviteten i overenskomstperioden. I den forbindelse vil en justering af adgangen til efteruddannelse kunne finde sted.

Kompetenceudvikling - selvvalgt uddannelse

- 5 Den enkelte medarbejder har efter 6 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til efter- eller videreuddannelse, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområdet for de mellem organisationerne værende overenskomster, forudsat at der efter stk. 7-8 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen.⁹
- 6 Der er særlige regler om uddannelse i forbindelse med afskedigelse i § 11, stk. 8.

⁹ Note til § 62, stk. 5-9

Der henvises til protokollat nr. 3 om organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond.

- 7 Medarbejdere har ret til at afvikle ikke forbrugt uddannelse, jf. stk. 5, fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.
- 8 Virksomheden betaler årligt kr. 602,50 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i ”Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond”.
- 9 Medarbejderen kan ansøge Kompetenceudviklingsfonden om støtte til uddannelse omfattet af stk. 5. Der kan således ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvis modtager løn.
- 10 Virksomheder, som
 - a har uddannelsesudvalg og
 - b har mere end 100 ansatte omfattet af den grafiske overenskomst, kan etablere en kompetenceudviklingsfond i virksomheden efter de nærmere retningslinjer i ”Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond”.

Aftalt uddannelse

- 11 Ved lokal enighed kan der søges støtte til aftalt uddannelse, som indgår i den enkelte medarbejders uddannelsesplan, jf. reglerne i Protokollat 11 om Aftalt uddannelse.

Afsnit 10 Mæglingsregler og voldgift

§ 63 LOKALE FORHANDLINGER

- 1 Uoverensstemmelser af faglig karakter søges løst ved lokal forhandling på virksomheden.

§ 64 MÆGLINGSMØDE

- 1 Fører en sådan forhandling ikke til enighed, kan enhver af parterne begære mæglingsmøde afholdt med deltagelse af de respektive organisationer. Tidspunktet for mæglingsmødets afholdelse skal være aftalt inden 14 kalenderdage efter modtagelsen af mæglingsmødebegæringen, og mødet skal finde sted senest en måned herefter.
- 2 Findes sagen undtagelsesvis af hastende karakter, skal det angives i begæringen, og mæglingsmødet skal da afholdes senest på 7. kalenderdag efter begæringens modtagelse. En sådan begæring skal i givet fald fremsættes af organisationernes centrale niveau.

§ 65 ORGANISATIONSMØDE

- 1 Såfremt der på mæglingsmødet ikke opnås enighed, og en af parterne ønsker det, skal der afholdes et organisationsmøde med deltagelse fra organisationerne. Dette møde skal være aftalt inden 14 kalenderdage efter modtagelsen af organisationsmødebegæringen, og mødet skal finde sted senest en måned herefter.
- 2 Over alle ovennævnte møder mellem organisationerne udarbejdes protokollat, der indeholder en kort gengivelse af de af parterne angivne standpunkter, og som underskrives af begge parter.

§ 66 FAGLIG VOLDGIFT

- 1 Opnås der ikke ved mæglingsmødet/organisationsmødet en løsning af uoverensstemmelsen, kan sagen kræves afgjort ved en i det enkelte tilfælde nedsat voldgiftsret bestående af 4 medlemmer, udpeget med 2 fra hver side, samt en formand og opmand, som er valgt af parterne i fællesskab eller i tilfælde af uenighed herom udpeget af Arbejdsretten. Begæring om voldgift skal fremsættes inden en måned efter mæglingsmødet/organisationsmødet.

- 2 Det skal tilstræbes, at der aftales opmand således, at sagen kan berammes senest 1 måned efter, at begæringen er fremsendt. Samtidig med at sagen berammes, aftales frister for udveksling af sagens skrifter. Klageskrift skal foreligge hos modparten og opmanden senest 21 arbejdsdage og svarskrift senest 10 arbejdsdage før retsmødet.

§ 67 KONFLIKTLØSNINGSMØDER

- 1 Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af DMA henholdsvis GA eller HK Privat henholdsvis 3F/Industri omgående optages drøftelser (konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen. En sådan begæring skal fremsættes af organisationernes centrale niveau.
- 2 Hvis DMA henholdsvis GA eller HK Privat henholdsvis 3F/Industri anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen (opfølgingsmøder) – så vidt muligt på virksomheden.
- 3 Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. hovedaftalens bestemmelser herom.

Afsnit 11 Pension

§ 68 PENSION

- 1 Medarbejdere omfattes af Grafisk Pension, når følgende betingelser er opfyldt:
 - a Medarbejderen skal være fyldt 18 år.
 - b Aftalen omfatter lærlinge.
 - c Medarbejderen skal i mindst 2 måneder have været omfattet af den grafiske overenskomst hos en eller flere arbejdsgivere.
 - d En medarbejder vil være berettiget til optagelse i Grafisk Pension straks ved ansættelsen, hvis medarbejderen allerede er optaget i Grafisk Pension eller tilsvarende arbejdsmarkedspension.

Regulering af pensionsbidrag

- 2 Det samlede pensionsbidrag udgør pr.

	Arbejdsgiver	Arbejdstager	Samlet
1. juli 2009	8,0 %	4,0 %	12,0 %
1. juni 2023	10,0 %	2,0 %	12,0 %

Sygeferiegodtgørelse

- 3 Der beregnes pension af sygeferiegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension, jf. stk. 1. Både arbejdsgiverens bidrag og medarbejderens eget bidrag beregnes af sygeferiegodtgørelsen og indbetales til pensionselskabet.

Arbejdsgiverens andel udredes af arbejdsgiveren ud over sygeferiepen-
gene. Medarbejderens andel fradrages i feriegodtgørelsen inden endelig
afregning af denne.

Forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

- 4 Under de 14 ugers barselsorlov, jf. § 37, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Fra 1. juli 2014: 12,75 kr. pr. time.

Arbejdsgiveren betaler 2/3 og arbejdstageren betaler 1/3.

For børn født eller modtaget fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 37, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag pr. time: 18,45 kr.

Arbejdstagerbidrag pr. time: 3,69 kr.

Samlet bidrag pr. time: 22,14 kr.

Folkepension

- 5 Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Optrapningsordning

- 6 Nyoptagne medlemmer af GA/DMA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en til Grafisk Pension svarende pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget til Grafisk Pension fastsættes således:

- 7 Senest fra tidspunktet for GA/DMA's meddelelse til overenskomstparterne skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.
 - 8 Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.
 - 9 Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.
 - 10 Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.
 - 11 Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.
 - 12 Såfremt de overenskomstmæssige bidrag forhøjes inden for perioden, skal virksomhedens bidrag forhøjes forholdsmæssigt, således at andelen af de overenskomstmæssige bidrag til enhver tid indbetales til pension.
 - 13 Ordningen skal snarest efter indmeldelsen efter begæring fra GA/DMA protokolleres mellem organisationerne.
- Nyoptagne virksomheder med firmapension**
- 14 Nyoptagne medlemmer af GA/DMA, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Grafisk Pension har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til Grafisk Pension. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem organisationerne efter begæring fra GA/DMA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.
 - 15 Bidraget til firmapensionsordningen skal til enhver tid mindst svare til de overenskomstmæssige bidrag til Grafisk Pension.

- 16 Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i GA/DMA. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til Grafisk Pension.
- 17 Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal inden 12 måneder tilpasses således, at den opfylder forudsætningerne i pensionsaftalen om Grafisk Pension.
- 18 Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for GA/DMA's meddelelse til HK Privat/3F/Industri om virksomhedens optagelse i GA/DMA.

Afsnit 12 DA/LO Udviklingsfonden

§ 69 DA/LO UDVIKLINGSFONDEN

- 1 Til DA/LO Udviklingsfonden ydes fra arbejdsgiverside det mellem hovedorganisationerne aftalte bidrag p.t. 45 øre pr. arbejdstime. Med virkning fra den første lønningsperiode efter 1. januar 2022 udgør bidraget 47 øre pr. arbejdstime.

Afsnit 13 Overenskomstens varighed

§ 70 OVERENSKOMSTENS IKRAFTTRÆDELSE OG UDLØB

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

Protokollat 1 Sociale Fonde

§ 1d+e BK-FONDEN BOGB + KART

Bestemmelser for fonden

- 1 BK-fonden er stiftet 1. januar 2000 i forbindelse med en deling af Bogbinder-, Kartonnage- og Papirvarebranchens Sociale Fond.
- 2 Fra 1. januar 2003 er fondens formål alene at afvikle alders- og ferieformål.
- 3 Der er mellem parterne enighed om løbende i fondens styrelse at drøfte en hel eller delvis afdækning af forpligtigelserne.

Arbejdsgiverbidrag

- 4 De af denne overenskomst omfattede virksomheder betaler bidrag til BK-fonden.

Fastsættelse af bidrag

- 5 Bidraget fastsættes i fondens styrelse som et ugebidrag pr. ansættelsesuge.

Kvartalsvise indbetalinger

- 6 Bidraget opkræves af fondens administration medio marts, juli, september og december. (Opkrævningen i marts vedrører 4. kvartal, opkrævningen i juli vedrører 1. kvartal osv.).

Rettidig indbetaling

- 7 Forfaldsdatoen er en måned efter datoen for opkrævningens udsendelse.

Rentetillæg

- 8 Restancer pålignes et rentetillæg på 1,5 % pr. påbegyndt måned med virkning fra forfaldsdatoen.

Manglende indbetaling

- 9 Manglende indbetaling fra en virksomhed anses for manglende lønudbetaling, der medfører medarbejdernes omgående fratrædelse, med-

mindre virksomheden forud for indbetalingsfristens udløb – af fondens administration – er indrømmet en nærmere fastsat henstand med beløbs betaling.

Bidrag fra virksomheder med medlemskab under Dansk Arbejdsgiverforening

- 10 Bidraget fastsættes som et ugebidrag pr. ansættelsesuge. Antal ansættelsesuger indberettes til fondens administration af de respektive virksomheder omfattet af overenskomsten i henhold til det etablerede registreringssystem, så det er entydigt, hvem der fremover bliver berettiget til at modtage aldershjælp.

Bidrag fra virksomheder som ikke er omfattet af medlemskab under Dansk Arbejdsgiverforening

- 11 Bidraget fastsættes som et ugebidrag pr. ansættelsesuge. Antal ansættelsesuger indberettes til fondens administration af de respektive virksomheder omfattet af overenskomsten i henhold til det etablerede registreringssystem, så det er entydigt, hvem der fremover bliver berettiget til at modtage aldershjælp. HK Privat meddeler fondens administration om til- og afgang af virksomheder med tiltrædelsesoverenskomst. Offentlige virksomheder med videregående ordninger kan holdes uden for ovenstående indbetalinger til fonden.

Administration af faglige og sociale opgaver

- 12 Virksomheder, som ikke er medlem af grafiske arbejdsgiverorganisationer under Dansk Arbejdsgiverforening, betaler ud over de i overenskomsten fastsatte bidrag til sociale og faglige fonde yderligere et bidrag pr. medarbejder pr. uge. Bidraget fastsættes af fondens styrelse. Bidraget opkræves sammen med bidraget til BK-fonden.
- 13 De arbejdsgiverorganisationer, hvis medlemmer betaler bidrag til BK-fonden, garanterer for, at de nødvendige midler til opfyldelse af fondens formål til enhver tid er til stede.

Styrelsesmøder

- 14 Fondsstyrelsen holder møde mindst en gang årligt, hvor årsrapporter fremlægges til godkendelse. Endvidere behandles aktuelle forhold.

Ledelse

- 15 Fondens styrelse består af 1 repræsentant fra HK Privat, 1 repræsentant fra 3F/Industri samt 2 repræsentanter fra GA. HK Privat og 3F/Industri udpeger op til 4 tilforordnede repræsentanter, som deltager i styrelsens møder.

Administration

- 16 Fonden administreres af BK-fonden, Møllekajen 7, 3. th. , 5000 Odense C, telefon 63 12 70 00, under ansvar over for fondens styrelse. Fondens direktør kan underskrive på fondsstyrelsens vegne.

Alders- og ferieformål

- 17 Til forbundets ældre medlemmer, som ifølge forbundets love oppebærer aldershjælp efter de gældende bestemmelser, udbetales der årligt et beløb på max. kr. 1.790,00 pr. medlem. (Se i øvrigt protokollat 1 § 2).
- 18 Denne udbetaling finder sted i 2 beløb a kr. 895,00 ultimo maj og ultimo november.
- 19 Forbundsmedlemmer, der har været beskæftiget i offentlige virksomheder, som er holdt uden for alle indbetalinger til fonden og har sikret sig en tillægspension, der er videregående end denne fonds, kan ikke oppebære aldershjælp fra BK-fonden.
- 20 Når regnskaberne for forbundets feriebyer er afsluttet, sendes kopi heraf til arbejdsgiverorganisationerne.
- 21 Fonden afholder udgifterne til den tegnede gruppefritidsulykkesforsikring.
- 22 Ændringer i disse forsikringer, der måtte have indvirkning på præmier eller bonus, skal godkendes af fondens styrelse, forinden de kan træde i kraft.

§ 2 **GRAFISK PENSION OG MODREGNING I ALDERSHJÆLPEN**¹⁰

1 Ved etableringen af Grafisk Pension pr. 1. juli 1993 blev aftalt følgende:

- De gældende aldershjælpsydelse og vilkårene for at oppebære disse fortsætter med de i overenskomsten gældende beløb, der ikke kan forhøjes.
- To tredjedele – svarende til arbejdsgiverandelen af pensionsbidraget – af ydelserne fra Grafisk Pension modregnes løbende i aldershjælpsydelsen.
- Aldershjælpsydelsen bortfalder, når ydelserne fra Grafisk Pension er samme størrelse som aldershjælpsydelsen.
- Medmindre andet aftales, er der mellem parterne enighed om, at det til Grafisk Pension indbetalte bidrag skal anvendes til løbende ydelse, indtil forpligtelserne i henhold til eksisterende aldershjælpsordninger er afviklet.

10 Note til Protokollat 1, § 2

I øvrigt henvises til stiftelsesdokumentet af 10. februar 1993 for etablering af Grafisk Pension med tilhørende bilag.

Protokollat 2 Supplerende sygehjælp til BOGB og KART

Fondspakkens bilag M (7. februar 2000)

Protokollat om Bogbinderbranchens Uddannelsesfond og Bogbinder- og Kartonnagebranchens sociale Fond (BK-fonden)

Der er mellem parterne enighed om, at Bogbinderbranchens Uddannelsesfond og Bogbinder- og Kartonnagebranchens sociale Fond (BK-fonden) undergår de samme ændringer efter samme principper og på samme tidspunkt som den aftalte fondsløsning i bogtryk- og reprofa-get.

I den forbindelse er der mellem parterne enighed om at fastslå, at medarbejdernes overenskomstmæssige rettigheder, fx for så vidt angår sygeløn, sygeløn ved svangerskab og fødsel samt ved adoption og løn under efteruddannelse, fortsat består. Medarbejdernes rettigheder i forhold til nuværende Speciel del IV og V § 23 stk. 1 og 4 er indeholdt i ovenstående.

Protokollat 3 Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond

1 Formål

Kompetenceudviklingsfonden har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres en Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal branchens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2 Frihed til uddannelse

Overenskomstens nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for de mellem organisationerne værende overenskomsters dækningsområde. Der er mulighed for at uddanne sig inden for disse overenskomsters område, uanset hvilken overenskomst medarbejderen er omfattet af. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Medarbejdere med minimum 6 måneders anciennitet gives årligt ret til op til 2 ugers frihed til selvvalgt uddannelse, der er relevant i forhold til beskæftigelse inden for overenskomsternes dækningsområde.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og vide-

reuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra Kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under overenskomsten. Lærlingen betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

3 Økonomisk tilskud

- a. Virksomheden betaler årligt 260 kr. pr. medarbejder omfattet af overenskomsten med virkning fra 1. april 2008. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til 520 kr. Beløbet reguleres med virkning fra 1. marts 2020 til 602,50 kr.
- b. Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.
- c. Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

4 Kompetenceudviklingsfond

- a. Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden den 1.10.2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.
- b. Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:
 - administration og opkrævning af bidrag
 - retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d)
 - regnskab mv., idet fondens regnskaber skal underkastes revision
 - fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

- c. Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under den grafiske overenskomst, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv., jf. pkt. 5. Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.
- d. Anvendelse. Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i den grafiske overenskomsts § 62, stk. 5. Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen. Midlerne kan anvendes til:
- tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter mv.)
 - tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 % af lønnen beregnet som normal dagtursløn. For uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023 udgør løntabsgodtgørelsen 100 %.
 - Medarbejdere på skiftehold efter § 3 modtager desuden et tillæg på 85 % af tillæggene efter § 3, stk. 7, pr. fraværdsdag med skifteholdstillæg efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen. For uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023 udgør tillægget 100 %. For TYPO gælder, at der ydes den aftale procentdel af ugetillægget, i det omfang medarbejderen ikke i forvejen er berettiget til fuldt ugetillæg.

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsten i forhold til indbetalingerne for disse.

5 **Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden**

- a. Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a) og b). Det er en forudsætning, at virksomheden
 - har etableret uddannelsesudvalg og
 - har mindst 100 medarbejdere opgjort efter pkt. 3 b)
- b. Er en af forudsætningerne i pkt. a) ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkomende kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Kompetenceudviklingsfonden.
- c. Lokale rammer og planer. Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterier for tildeling af tilskud. Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d). Der kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter virksomhedens beslutning iværksættes efter den grafiske overenskomsts § 62, stk. 1.

Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for de mellem organisationerne værende overenskomsters dækningsområder.

Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse, jf. den grafiske overenskomst, § 11, stk. 8, fx fordi det varer mere end 2 uger.

- d. Tildeling. Inden for rammerne i pkt. c) kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen. Uddannelsesudvalget kan beslutte,

at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres ubrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger til den i pkt. 4 nævnte Kompetenceudviklingsfond. Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud. Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan – efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget – kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

- e. Administration. Virksomheden sørger for løbende at opføre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne i den grafiske overenskomsts afsnit 10 (mæglingsregler og voldgift).

6 Andre overenskomstområder

- a. DMA og GA kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 3 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.
- b. Virksomheder, der følger bestemmelserne i den grafiske overenskomst uden at være medlem af DMA/GA, fx ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Kompetenceudviklingsfonden. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte. Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DMA/GA-virksomhedernes midler.

7 Overenskomstbestemmelser

I den grafiske overenskomsts § 62 er tilføjet bestemmelser om selvvalgt uddannelse og Kompetenceudviklingsfonden. Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsten og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

8 Grundbetingelser for ordningen

- a. Vedtægterne godkendes af stifterne efter afslutning af de planlagte 3-partsdrøftelser om VEU. Endelig stillingtagen til udformningen af bestemmelserne vedrørende Kompetenceudviklingsfonden og yderligere rettigheder til frihed til uddannelse afventer afslutningen af og opfølgningen på ovennævnte drøftelser.
- b. Hvis Folketinget i overenskomstperioden vedtager regler, der på efteruddannelsesområdet fastsætter yderligere betalingsforpligtelser eller forpligtelser i øvrigt for overenskomstparterne, medlemsvirksomhederne og/eller medarbejderne, bortfalder nærværende aftale.

9 Uddannelses- og samarbejdsformål

- a. Fra 1. marts 2014 varetager kompetenceudviklingsfonden endvidere uddannelses- og samarbejdsformål.
- b. Til finansiering heraf indbetaler arbejdsgiver pr. 1. marts 2018 et bidrag stort kr. 412,50 pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år til fonden. Bidraget udgør pr. 1. juli 2023 kr. 577,50.
- c. De indgåede bidrag efter fradrag af administrationsomkostninger deles mellem overenskomstparterne, således at lønmodtager- og arbejdsgiverside hver får 50 %.
- d. Tillægget til retningslinjer til Vedtægter for Den Grafiske Kompetenceudviklingsfond er ligeledes gældende.
- e. Nyoptagne medlemmer af GA eller DMA kan kræve, at bidraget til uddannelses og samarbejdsformål, jf. litra b, fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for GA-/DMA-meddelelse til HK Privat og 3F om virksomhedens optagelse i GA eller DMA skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 50 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 75 pct. af det overenskomstmæssige bidrag.

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

Optrapningsordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem GA eller DMA og HK Privat og 3F efter begæring fra GA eller DMA, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

Protokollat 4 Ferieoverførsel

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage ud over 20 dage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode.

Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december. Parterne anbefaler, at den i overenskomsten optrykte standardaftale anvendes.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al overført ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse for resterende overførte feriedage.

Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Aftale om ferieoverførsel i henhold til den grafiske overenskomst

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	Tlf.nr.:
Postnr./by:	
Medarbejderens fulde navn:	Tlf.nr.:
Adresse:	
Postnr./by:	

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres 10 feriedage.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i 20_____

2.2 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

Fra og med den ____ / ____ 20__ til og med den ____ / ____ 20_____

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

- 3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden.
- 3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.
- 3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4 Arbejdsgiveren har pligt til senest den 31. december i ferieafholdelsesperioden at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelse for den overførte ferie, om, at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift



Standardaftale om håndtering af feriepenge

Med den nye ferielov, der træder i kraft den 1. september 2020, bliver det obligatorisk for virksomheder og lønmodtagere at anvende Feriepengeinfo til håndtering og udbetaling af feriegodtgørelse. Der skal ikke længere anvendes feriekort, og det centrale register for DA-området ACF nedlægges.

Alle virksomheder, der er omfattet af en feriekortordning, skal således have deres feriepengedata overført til Feriepengeinfo forud for ikrafttrædelsen af den nye ferielov.

DA og LO har vurderet, at der fortsat er brug for en standardaftale om håndtering af feriepenge, der omfatter en overenskomstaftalt feriegarantiordning, og som gælder, hvor andet ikke er aftalt.

Denne aftale afløser gældende Standardaftale A af 30. oktober 2009 og DA/LO-aftale af 14. december 2010 om eFeriekort, når virksomheden og nuværende samt fratrådte medarbejdere er overflyttet fra ACF til Feriepengeinfo.

Idet ferieloven med de dertil hørende relevante administrative bestemmelser i øvrigt er gældende, er DA og LO enige om, at nedenstående regler træder i stedet for bestemmelser om indbetaling til FerieKonto:

- 1) Feriegodtgørelse udbetales af arbejdsgiveren, når ferien holdes.
- 2) Feriegodtgørelse, som ikke er hævet efter reglerne herom, og som ikke er udbetalt i henhold til reglerne om feriehindringer eller kontantudbetaling eller genstand for aftale om overførsel af ferie, tilfalder – medmindre anden ordning er aftalt i kollektiv overenskomst – Arbejdsmarkedets Feriefond og indbetales til denne efter gældende regler.
- 3) Organisationerne er enige om, at feriebetalingen er en del af vedkommende lønmodtagers løn og derfor på samme måde, som arbejds løn kan gøres til genstand for retsforfølgning over for pågældende arbejdsgiver.
- 4) Tvistigheder, der måtte opstå som følge af foranstående regler, kan behandles efter de gældende regler for behandling af faglig strid.

København, den 28. maj 2018


Lizette Risgaard, LO


Jacob Holbraad, DA

Protokollat 5 Ikrafttrædelsesdatoer

Ikrafttræden af ændringer i satser har virkning for den lønperiode, hvori den aftalte startdato indgår.

Protokollat 6 Arbejdstidsdirektivet

Protokollat om implementering af Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden

Mellem DDFF/GA og Grafisk Forbund er der efter gennemgang af gældende arbejdsmiljølovgivning og ferielovgivning samt den mellem parterne indgåede overenskomst opnået enighed om, at ovennævnte direktiv anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

- a. Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdages periode inkl. overarbejde kan inden for en 6 måneders periode ikke overstige 48 timer.
- b. Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, kan hver af de lokale parter kræve, at der på normale arbejdsdage holdes en pause. Pausen lægges efter de normale regler for lægning af arbejdstiden.
- c. Rådighedstjeneste
De lokale parter kan indgå skriftlig lokalaftale om, at når de ansatte kaldes til arbejde under rådighedstjeneste, kan den daglige hvileperiode på 11 timer, for arbejde som ikke er omfattet af bilaget til bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperiode og fridøgn, udskydes, således at den gives umiddelbart efter afslutningen af det sidste arbejde, og at hvileperioden kan ligge i rådighedstjenesten. Hvis de 11 timers hvile herved strækker sig ind i det efterfølgende døgn, skal medarbejderen inden for dette døgn tillige have den sædvanlige hvileperiode på 11 timer. Denne hvileperiode kan tilsvarende udskydes.

Hvis den udskudte hvileperiode forhindrer medarbejderen i at udføre planlagt normal daglig arbejdstid, betales den ikke udførte arbejdstid som ved sygdom.

Hvor bekendtgørelsens § 8, stk. 1 finder anvendelse kan den daglige hvileperiode være 8 timer.

Udskydelse af hvileperioden kan højst ske i 10 døgn i hver kalendermåned og højst i 45 døgn pr. kalenderår.

På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant gives der meddelelse om aftalens indgåelse til organisationerne.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til udgangen af en måned, medmindre aftale om længere varsel er/bliver truffet.

d. Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

Natperioden er på 7 timer og skal omfatte tidsrummet fra kl. 00.00 til 05.00. Træffes der ikke aftale herom, er natperioden fra kl. 23.00 til kl. 06.00.

Som natarbejder anses en arbejdstager, der normalt udfører mindst 3 timer af sin daglige arbejdstid i natperioden eller mindst 300 timer af sin årlige arbejdstid i natperioden.

Den normale gennemsnitlige arbejdstid for natarbejde kan ikke overstige 8 timer pr. periode på 24 timer beregnet over en 6 måneders periode.

Arbejdstagerne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejdere og derefter med regelmæssige mellemrum, omhandlede gratis helbreds kontrol skal være omfattet af lægens tavshedspligt.

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

Uoverensstemmelser vedrørende nærværende protokollat skal afgøres endeligt ved faglig voldgift, idet reglerne om afgørelse af tvistigheder i den mellem parterne indgåede overenskomst i øvrigt finder anvendelse.

Nærværende protokollat er gældende med virkning fra den 23. november 1996.

Protokollatet kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en 1. juni. Ønsker en af organisationerne ændringer i protokollatet, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden konfliktadgang optages forhandling med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af protokollatet. Selv om protokollatet er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dets bestemmelser, indtil et andet protokollat træder i stedet, eller direktivet ændres.

København, den 12. februar 1996

For
Danske Dagblades Forenings
Forhandlingsorganisation
Sign. Henrik Marstrand Dahl

For
Grafisk Forbund
Sign. Jørgen Hansen
Sign. Preben Aabo Karlsen

For
Grafisk Arbejdsgiverforening
Sign. Erik Kjær Poulsen

Protokollat 7 Helbreds kontrol

Overenskomstens parter er enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

København, marts 2010

Med virkning fra de tilsvarende bestemmelser i protokollat 15 om Nye regler og rammer vedr. natarbejde i aftale om fornyelse af Industriens Overenskomst af 19. februar 2023 træder i kraft, gælder følgende:

Protokollat 7 Natarbejde og helbreds kontrol

Protokollatets bestemmelser supplerer overenskomstens øvrige bestemmelser vedrørende natarbejde og helbreds kontrol.

Overenskomstens parter er enige om, at medarbejdere, der bliver klassificeret som natarbejdere, skal tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 2 år.

Forebyggende tiltag ved natarbejde

Overenskomstparterne er enige om at tilrettelæggelsen af natarbejde følger anbefalingerne fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA), herunder de særlige anbefalinger for gravide.

Parterne har implementeret NFA's anbefalinger om natarbejde:

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

Virksomheder, der har natarbejdere, skal derfor gennemføre følgende tiltag:

De lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, skal drøfte om man på virksomheden lever op til NFA's anbefalinger i de områder af virksomheden, hvor der udføres natarbejde.

Drøftelsen skal:

- a. gennemføres ved iværksættelse af natarbejde og derefter løbende en gang om året
- b. dokumenteres ved udfyldelse af et af parterne udarbejdet skema som indeholder en gennemgang af anbefalingerne

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger følges, anvendes almindelige regler i overenskomsten uændret, herunder reglerne om helbreds kontrol i protokollat 6.

Hvis de lokale parter, evt. i samarbejde med arbejdsmiljøorganisationen, vurderer, at NFA's anbefalinger ikke følges, sættes følgende særlige aktiviteter i værk for medarbejdere, hvis normale arbejdstid om natten ikke er tilrettelagt i overensstemmelse med NFA's anbefalinger:

- a. Virksomheden skal tilbyde årlig helbreds kontrol til natarbejderne
 - i. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år
 - ii. For de natarbejdere, der er fyldt 50 år, anvendes en udvidet helbreds kontrol
- b. Gennemførelse af en årlig særlig APV rettet mod natarbejde
 - i. Identifikation og kortlægning af risici ved natarbejde
 - ii. Vurdering af risici ved natarbejde
 - iii. Prioritering og udarbejdelse af handlingsplan
 - iv. Opfølgning på handlingsplan

København, marts 2023

Hvis forudsætningerne vedrørende gravides natarbejde i fornyelsesaftalen af 15. marts 2023, protokollat 10 opfyldes, indsættes følgende tekst til sidst i ovenstående nye Protokollat 7 Natarbejde og helbreds kontrol:

Gravides natarbejde

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 overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, har medarbejderen ret til fravær for øvrige nattevagter ud over 1 om ugen med betaling som ved graviditetsorlov efter overenskomstens § 37, 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.

Protokollat 8 Elektroniske dokumenter

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

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

København, marts 2012

Protokollat 9 Uddannelsesarbejdet i virksomhederne

Parterne ønsker at styrke forudsætningerne for et samlet kompetenceløft og forbedring af virksomhedernes konkurrenceevne og den enkeltes beskæftigelsesmuligheder.

Parterne er enige om at søge at styrke uddannelsesarbejdet i virksomhederne. Dette kan ske ved at bruge overenskomstens muligheder og gøre uddannelsesarbejdet mere tilgængeligt for ledelse og medarbejdere, bl.a. gennem et større fokus på uddannelsesplanlægning.

Parterne vil i et af bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden nedsat udvalg etablere mulighed for, at virksomhederne efter lokal enighed kan søge tilskud i kompetenceudviklingsfonden til uddannelsesplanlægning og kompetenceafklaring. Der kan ikke ydes tilskud til konkrete kurser.

Uddannelsesplanlægningen skal have fokus på såvel virksomhedsrelevant uddannelse som medarbejderens egne ønsker om selvvalgt uddannelse.

Parterne er enige om, at fondens midler i første række anvendes til støtte af selvvalgt uddannelse.

Bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden fastlægger de nærmere retningslinjer og principper.

København, marts 2012

Protokollat 10 Forståelsen af § 4A om systematisk overarbejde

Parterne har drøftet forståelsen af § 4A om Systematisk Overarbejde.

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov, hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokal aftale om varierende ugentlig arbejdstid, kan varsle systematisk overarbejde på en sådan måde, at man inden for en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet det systematiske overarbejde gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af fx en fast 42-timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode efter samme princip som for afspadsering af øvrigt overarbejde, hvor der er tale om rullende 4-måneders periode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af det systematiske overarbejde inden for hvilken, det systematiske overarbejde skal være afspadseret. Afspadseres systematisk overarbejde inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes overarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af systematisk overarbejde løbe en ny 12-måneders periode.

København, marts 2017

Protokollat 11 Aftalt uddannelse

Støtte til aftalt uddannelse kan søges til medarbejdere med minimum 12 måneders anciennitet på virksomheden, eventuel lærlingetid indgår ikke heri.

Ved lokal enighed kan der søges støtte til aftalt uddannelse, som indgår i den enkelte medarbejders uddannelsesplan. Parterne er enige om, at der udarbejdes skabeloner til såvel aftale om enighed som individuelle uddannelsesplaner. På virksomheder hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant eller en talsrepræsentant, kan det aftales med medarbejderne.

I den periode uddannelsesplanen løber over, kan medarbejderen ikke deltage i selvvalgt uddannelse.

Støtte til aftalt uddannelse er i alle tilfælde betinget af dels godkendelse fra bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden, dels at medarbejderen bytter sin ret til frihed til selvvalgt uddannelse til aftalt uddannelse.

Medarbejdere, der deltager i aftalt uddannelse, modtager fuld løn fra virksomheden. Virksomheden modtager kompensation fra kompetenceudviklingsfonden.

Aftalt uddannelse kan søges inden for en positivliste, som udarbejdes af bestyrelsen for kompetenceudviklingsfonden.

Bestyrelsen for fonden kan ændre positivlisten, hvis der er enighed om det. Herudover kan bestyrelsen ud fra en samlet vurdering beslutte at give afslag på en ansøgning, selvom ansøgningen ligger inden for rammerne.

Støtten kan tildeles følgende aktiviteter:

Forberedende undervisning

Støtten til virksomheden udgør 100 % af lønnen modregnet VEU-godtgørelse og SVU-godtgørelse.

- Forberedende voksenundervisning (FVU)
- Ordblindeundervisning
- Realkompetencevurdering (Enkeltfaget ”Realkompetencevurdering”)
- Almen Voksenuddannelse i form af grundfag på de erhvervsuddannelser, som støttes som aftalt uddannelse
- Forkurser til de videregående uddannelser, som støttes som aftalt uddannelse.

Udvalgte AMU-kurser

Støtten til virksomheden udgør 85 % af lønnen modregnet VEU-godtgørelse. Herudover kan søges støtte til kursusgebyr.

Realkompetencevurdering (RKV)

Støtten til virksomheden udgør 100 % af lønnen modregnet VEU-godtgørelse.

Erhvervsuddannelse for voksne

- EUV1
- EUV2

Støtten til virksomheden udgør 1.600 kr. til skoleuger og 800 kr. til oplæringsuger.

Udvalgte moduler på akademi- og diplomuddannelser

Støtten har til disse typer af uddannelse karakter af tilskud til kursusgebyr og tilskud til lønkompensation.

Lønkompensationen til virksomheden fra kompetenceudviklingsfonden udgør 100 % af lønnen opgjort som ved beregningen af støtte til selvvalgt uddannelse, modregnet SVU.

Information

Parterne er enige om at iværksætte et informationsarbejde over for virksomheder og tillidsrepræsentanter. Parterne udarbejder og sender en informationskrivelse om den nye ordning og vedlægger et overskueligt katalog over de uddannelser, der kan søges støtte til.

Herudover er parterne enige om at understøtte, at det nye initiativ med støtte til aftalt uddannelse bliver udbredt fra start, herunder yde sparring omkring uddannelsesplanlægning og hjælp med det praktiske i forbindelse med aftalt uddannelse.

Statens finansiering i voksen- og efteruddannelsessystemet

Overenskomstparterne er enige om, at en forudsætning for aftalen er, at staten ikke reducerer sin finansiering i voksen- og efteruddannelsessystemet. Således lægges det til grund, at der ikke sker forringelser i adgangen til løntabsgodtgørelse (SVU- og VEU-godtgørelse) eller forringelser i de økonomiske incitamer, som er knyttet til beskæftigede voksnes gennemførelse af en erhvervsuddannelse, herunder beskæftigelsessystemets løntilskudsordning til voksne lærlinge, eller deltagerbetaling. I modsat fald bortfalder aftalen om støtte til aftalt uddannelse.

Digitale kompetencer

Virksomheden kan søge støtte fra kompetenceudviklingsfonden til uddannelse, der er fastlagt i en uddannelsesplan, der er aftalt med medarbejderen. Planen skal udfyldes efter samme skabelon som øvrig aftalt uddannelse og underskrives af medarbejder og virksomhed.

Dog kan virksomheden søge støtte som gruppeansøgning, før der oprettes individuelle uddannelsesplaner til følgende:

- screening til FVU-undervisning
- realkompetencevurdering forud for erhvervsuddannelse
- AMU-pakken Det digitale kørekort (tilrettelagt af Industriens Fællesudvalg, pt. med samlet varighed på 10 dage)

Grubeansøgningen forudsætter lokal enighed. I ansøgningen skal angives, hvilke medarbejdere der søges støtte til. Ansøgningen kan oprettes såvel før som efter screeningen/realkompetencevurderingen er gennemført, idet virksomheden bærer risikoen, hvis der ikke kan opnås støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Medarbejderen bytter i givet fald to ugers selvvalgt uddannelse til støtte til Det digitale kørekort. Der byttes dog ikke flere kursusdage, end der benyttes til aftalt uddannelse.

København, marts 2023

1. januar 2024 tilføjes følgende:

Støtte fra kompetenceudviklingsfonden i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter

Ved arbejdsmangel af midlertidig karakter, kan virksomheden ved lokal enighed ansøge den grafiske kompetenceudviklingsfond om støtte til uddannelse omfattet af nærværende bestemmelse.

Der kan ydes støtte fra kompetenceudviklingsfonden for én sammenhængende periode med midlertidig arbejdsmangel inden for en 12 måneders periode, idet støtten kan vedrøre flere forskellige uddannelsesperioder inden for den sammenhængende periode.

Støtten ydes indenfor følgende rammer:

- Ved arbejdsmangel på mindst fire uger og højst 12 uger gives der mulighed for støtte i halvdelen af perioden. Dvs. ved arbejdsmangel i f.eks. fire uger kan der opnås støtte til uddannelse i to uger. Muligheden kan anvendes maksimalt én gang inden for 12 måneder (løbende).
- Adgang til støtte forudsætter, at der etableres lokal enighed om, at der er tale om en situation med arbejdsmangel, hvor virksomhed og medarbejdere ønsker at benytte mulighederne for støtte fra kompetenceudviklingsfonden.
- Der ansøges om støtte ved henvendelse på www.grafiske-kompetencefonde.dk
- Støtte ydes til aftalte uddannelsesaktiviteter berettiget til offentligt tilskud. Uddannelsen kan være såvel alment kvalificerende som faglig, herunder rettet mod virksomhedens drift.

- Støtte ydes for alle medarbejdere omfattet af overenskomsten, som er omfattet af arbejdsmanglen i en given virksomhed, afdeling eller produktionsenhed.
- Alle medarbejdere i den pågældende virksomhed, afdeling eller produktionsenhed skal deltage i de aftalte uddannelsesaktiviteter.
- Støtten ydes uagtet medarbejdernes anciennitet i virksomheden.
- Støttetildelingen baseres på faste støttesatser ift. løndækning. Pr. 1. januar 2024 udgør denne del af støtten 75 kr. pr. time.
- Kursusgebyret støttes med udgangspunkt i det faktiske gebyr.
- Støtte til aftalt uddannelse ifm. arbejdsmangel forbruger ikke af medarbejdernes adgang til støtte til selvvalgt uddannelse.

Bestyrelsen for den grafiske kompetenceudviklingsfond fastlægger årligt rammerne for brugen af midler til aftalt uddannelse i forbindelse med arbejdsmangel af midlertidig karakter.

Protokollat 12 Den grønne omstilling

Virksomhederne står over for gennemgribende forandringer i forbindelse med den grønne omstilling. Beslutningen om de nye, ambitiøse klimamål vil fastholde kravet for danske virksomheder om at anvende nye teknologier samt udvikle og effektivisere produktionen.

Vi er i Danmark allerede anerkendt for vores erfaringer og globale førerrolle inden for grøn teknologi og grøn omstilling. Overenskomstparterne er enige om, at den grønne omstilling rummer potentiale for fortsat styrkelse af virksomhedernes muligheder i et globalt marked.

For at virksomhederne i Danmark kan stå godt rustet til at udnytte mulighederne i den grønne omstilling, er det helt afgørende at videreudvikle virksomhedernes tilpasnings- og innovationsevne, herunder blandt andet kompetence og løbende opkvalificering.

Overenskomstparterne er enige om, at sådanne mål kan understøttes gennem et systematisk samarbejde mellem ansatte og ledelse på alle niveauer i virksomheden, og herunder er centrale elementer i en fremadrettet virksomhedspolitik. Dette gælder samarbejdet om at nedbringe egne miljø- og klimabelastninger, og hvad virksomhederne kan gøre for at påvirke belastningerne i hele værdikæden og omverden via deres produkter og services.

Overenskomstparterne er i forlængelse heraf enige om, at den grønne omstilling er et centralt tema i den kommende overenskomstperiode.

Det er afgørende for virksomhederne, at de får det bedst og bredest mulige grundlag for samarbejdet på virksomhederne om den grønne omstilling, og emnet bør fremover være et naturligt tilbagevendende tema for samarbejdsudvalgene. SU vil derfor have særligt opmærksomhed på den grønne omstilling, og herunder på hvordan ansatte og ledere kan klædes på til samarbejdet på virksomhederne om bæredygtighed.

København, marts 2020

Protokollat 13 Organisationsaftale om databeskyttelse

Parterne er enige om, at bestemmelser i overenskomster og den sagsbehandling, der knytter sig hertil, skal fortolkes og behandles i overensstemmelse med Databeskyttelsesforordningen (EU 2016/679), der har fundet anvendelse i Danmark siden den 25. maj 2018.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesforordningen skal sikres, at praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtelser kan fortsætte.

København, marts 2020

Protokollat 14 Op til 5 ugers uddannelse i forbindelse med afskedigelse

Overenskomstparterne ønsker at styrke efteruddannelsesmulighederne for opsagte medarbejdere. Intentionen er at understøtte vejen til at få et nyt job. Parterne ønsker at udvide mulighederne for kursusdeltagelse, når medarbejderen er opsagt. Det er intentionen, at kursusdeltagelsen bør ske hurtigst muligt efter modtagelsen af opsigelsen, men da der kan være situationer, hvor uddannelsen ikke kan foregå i opsigelsesvarslet, ønsker parterne at skabe bedre mulighed for uddannelse efter udløbet af varslet.

Parterne ønsker at udvide mulighederne for uddannelse i forbindelse med afskedigelse, så op til 5 ugers uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden kan gennemføres efter udløbet af opsigelsesvarslet.

Parterne opfordrer regeringen og Folketinget til at etablere rammer, som gør det muligt at yde støtte fra en kompetenceudviklingsfond til uddannelse efter udløbet af opsigelsesvarslet for opsagte medarbejdere på tilsvarende vis, som medarbejderens uddannelse støttes i beskæftigelsesperioden.

Hvis Folketinget imødekommer parternes ønsker til tilpasninger i lovgivningen, vil nedenstående bestemmelser træde i kraft som nyt stk. 8 i § 11.

- a. ”Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har nedennævnte rettigheder, afhængig af anciennitet.
- b. Alle medarbejdere 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.

- c. Medarbejdere, som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, har ret til en uges frihed til efter- eller videreuddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Disse medarbejdere har endvidere ret til at benytte op til to ugers ikke-forbrugt frihed efter § 62, stk. 5.
- d. Medarbejdere, der har været ubrudt ansat i virksomheden i mindst 3 år, har ret til yderligere to ugers frihed, dvs. i alt op til 5 ugers uddannelse med støtte fra kompetenceudviklingsfonden.
- e. Medarbejdere, der har ret til frihed efter pkt. c og d, har ret til støtte efter betalingsreglerne i § 62, stk. 5 og 9 for hele perioden. Der kan ud over kurser, der er relevant for beskæftigelse under dækningsområderne som beskrevet i § 62, stk. 5 endvidere søges støtte til udvalgte offentligt støttede kurser, der retter sig mod beskæftigelse inden for gods- og persontransport samt området for industriel produktion.
- f. Kursusdeltagelse kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:
 - i. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetenceudviklingsfonden kan kræve dokumentation fra begge parter.
 - ii. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra kompetenceudviklingsfonden om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.
 - iii. Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra kompetenceudviklingsfonden viger for tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.
 - iv. Kompetenceudvikling med støtte fra kompetenceudviklingsfonden skal være gennemført senest tre måneder efter udløbet af medarbejderens opsigelsesvarsel.

Støtten fra kompetenceudviklingsfonden til deltagelse i kursus efter fratrædelse beregnes på baggrund af ansøgers løn på ansøgningstidspunktet.”

Hvis den nye lovgivning falder på plads, er parterne enige om at træde sammen med henblik på at drøfte, om der er behov for justeringer i de aftalte formuleringer af §§ 11 og 62 i overenskomsten. Der er enighed om hurtigst muligt at træffe aftale om sådanne eventuelle justeringer samt om ikrafttrædelse af bestemmelserne.

København, marts 2020

Protokollat 15 Lokale drøftelser vedrørende udenlandske underleverandører

Overenskomstparterne anbefaler, at virksomheden inden brug af udenlandske underleverandører til udførelse af arbejde på virksomhedens lokationer i Danmark orienterer tillidsrepræsentanten og fremlægger alle relevante baggrundsoplysninger om underleverandørerne, som fx arbejdet de skal udføre og dets forventede varighed.

De lokale parter kan anmode om, at der hurtigst muligt afholdes et lokalt møde, hvor alle relevante baggrundsoplysninger så vidt muligt forelægges eller fremskaffes, hvis der er tvivl om løn- og ansættelsesforhold for udenlandske medarbejdere.

København, marts 2020

Protokollat 16 Rådighedstjeneste

Overenskomstparterne har med henvisning til § 19 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 indgået en rammeaftale, der gør det muligt for de lokale parter at aftale, at der for de former for arbejde, som ikke er omfattet af bilag 1 til bekendtgørelsen, kan ske udskydelse af hvileperioden i forbindelse med rådighedstjeneste.

Arbejde omfattet af bilag 1 reguleres ikke af denne aftale, men alene af bekendtgørelsen.

Lokale aftaler om rådighedstjeneste indgået før 1. marts 2020 berøres ikke af ovenstående.

København, marts 2020

Protokollat 17 Månedsviis lønudbetaling til timelønnede medarbejdere

Lønnen kan omlægges til månedsviis lønudbetaling. Overgangen til månedsløn skal varsles med mindst 2 måneders varsel.

Lønnen er til medarbejderens rådighed senest sidste bankdag i måneden.

I forbindelse med overgang til månedsviis lønudbetaling kan medarbejderen anmode om et acountobeløb svarende til den nettoløn, den pågældende ville have oppebåret i den næstfølgende lønperiode, medmindre andet aftales.

Det ønskede acountobeløb udbetales på det tidspunkt, 14-dages lønnen første gang ikke kommer til udbetaling i fuldt omfang. Beløbet tilbagebetales ved løntræk over de følgende 12 måneder med 1/12 af acountobeløbet pr. måned, medmindre andet aftales. Dog trækkes det resterende beløb i sidste løn, hvis medarbejderen fratræder.

København, marts 2020

Protokollat 18 Lokalaftale om fravigelse af eneretten

Der er adgang til ved lokal enighed at fravige enhver eneret i overenskomsten. Det kan således fx aftales, at ikke-faglærte kan arbejde indenfor det faglærte område.

Lokalaftaler efter dette protokollat skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter overenskomstens regler.

Lokalaftaler efter dette protokollat kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel, medmindre andet er aftalt, og skal sendes til organisationernes orientering.

København, marts 2020

Protokollat 19 Pension af feriegødtgørelse omfattet af feriegarantiordning

I forbindelse med overgangen til den nye ferielov er der opstået tvivl blandt nogle af parternes medlemmer om tidspunktet for beregning af pension af feriegødtgørelse.

Det skyldes, at tidspunktet for den løbende beskatning af feriegødtgørelse omfattet af en feriegarantiordning er ændret. Tidligere blev feriegødtgørelsen beskattet løbende, når den blev optjent og hensat i forbindelse med lønudbetalingen, men fra 1. september 2019 blev feriegødtgørelse omfattet af feriegarantiordning først beskattet ved udbetalingen til medarbejderne. For feriegødtgørelse, der indbetales til FerieKonto, er der ingen ændringer, og de beskattes fortsat, når de bliver indbetalt til Feriekonto.

Det ændrede beskatningstidspunkt har medført en tvivl om, hvorvidt der skulle ske en senere afregning af pension af feriegødtgørelse omfattet af feriegarantiordning. Feriegødtgørelse omfattet af feriegarantiordning bliver først A-skattepligtig lønindkomst, når den beskattes, hvilket nu først sker ved udbetalingen til medarbejderne, og dermed beregnes pensionsbidraget også først på dette tidspunkt.

Det har ikke været hensigten, at tidspunktet for beregning af pension af feriegødtgørelse omfattet af feriegarantiordning skulle ændres med overgangen til den nye ferielov. Tidspunkter for beregning af pension af feriegødtgørelse er således uændret.

Parterne er således enige om, at virksomhederne fortsat skal afregne pension af feriegødtgørelse omfattet af feriegaranti i takt med, at feriegødtgørelsen optjenes.

I forlængelse af ovenstående enighed, har parterne aftalt, at pension af feriegødtgørelse, der er optjent, men ikke udbetalt til medarbejderen forud for ikrafttrædelsesdatoen, kan indbetales til pensionselskabet. Indbetalingen skal ske som ved fratræden.

København, marts 2023

Protokollat 20 Fagretlig behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger

Organisationsaftale om organisationernes rolle i forbindelse med den fagretlige behandling af uenigheder vedrørende lokale lønforhandlinger

Parterne er enige om, at løndannelsen i overenskomsten skal ske lokalt, og at både de lokale parter og overenskomstparterne har en fælles interesse i at understøtte mindstebetalingssystemet.

Hvis de lokale parter ønsker, at lønnen forhandles kollektivt, er overenskomstparterne enige om, at dette er en naturlig model, der kan rummes i overenskomsten. Overenskomstparterne finder det hensigtsmæssigt, at der i givet fald indgås aftale herom mellem de lokale parter.

Under lokale lønforhandlinger er de lokale parter forpligtede til at indgå i reelle forhandlinger, idet der hermed ikke stilles krav om forhandlingernes form, omfang og indhold eller til resultatet af forhandlingerne.

GA, DMA, HK Privat og 3F Industri (Emballage) skal ved fagretlig behandling af sager vedrørende lokale lønforhandlinger understøtte et roligt og godt samarbejde mellem de lokale parter og sørge for, at de lokale parter lever op til overenskomsternes regler og intentionerne med disse.

Den fagretlige behandling vedrørende ovenstående kan ske ved mæglings- og organisationsmøde på baggrund af et skriftligt referat udarbejdet af de lokale parter, og den fagretlige behandling stopper ved organisationsmødet. Eventuelle tvister kan således ikke videreføres fra organisationsmødet til fx faglig voldgift eller andet.

I forbindelse med lokale lønforhandlinger kan alene medarbejderparten videreføre sagen. Dette kan ske inden for 15 arbejdsdage fra referatets udarbejdelse ved at rejse sagen over for GA og DMA. Sker dette ikke, er sagen bortfaldet.

GA, DMA, HK Privat og 3F Industri (Emballage) kan forud for afvikling af mæglingssmøde opfordre de lokale parter til at genoptage de lokale lønforhandlinger og til at fremsende et fyldestgørende referat fra de lokale lønforhandlinger, der belyser, hvilke elementer der har været drøftet.

Endvidere kan GA, DMA, HK Privat og 3F Industri (Emballage) opfordre virksomheden til over for en på virksomheden valgt tillidsrepræsentant at redegøre for virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Uden at forpligte de lokale parter kan GA og DMA og HK Privat og 3F Industri (Emballage) komme med forslag til tiltag, der med udgangspunkt i ovenstående kan medvirke til en lønforbedring for medarbejderne.

Hvor de lokale parter genoptager de lokale lønforhandlinger efter ovenstående regler, suspenderes fristen i overenskomstens § 64, stk. 1.

København, marts 2023

Protokollat 21 Fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark

Medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark, kan være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse i henhold til § 11A, selvom de ikke oppebærer dagpenge.

Betingelsen om, at medarbejdere skal oppebære dagpenge for at være berettiget til fratrædelsesgodtgørelse, fraviges i følgende tilfælde:

Medarbejderen er på grund af gældende regler afskåret fra at være medlem af en dansk A-kasse og dermed ikke omfattet af de danske dagpengeregler.

Medarbejderen er eller har været medlem af en dansk A-kasse og ville på fratrædelsestidspunktet have oppebåret dagpenge, hvis medarbejderen fortsat var bosat i Danmark og stod til rådighed for det danske arbejdsmarked, men medarbejderen oppebærer ikke dagpenge, alene fordi medarbejderen er vendt tilbage til sin bopæl uden for Danmark.

Medarbejderen har under ansættelsen ikke været medlem af en dansk A-kasse, men har under ansættelsen i Danmark været omfattet af en A-kasse eller en tilsvarende forsikringsordning i et andet EU-land og oppebærer forsikring svarende til danske dagpenge (A-kasse) i bopælslandet efter endt beskæftigelse i Danmark.

Medarbejderen skal opfylde de øvrige betingelser i § 11A, for at modtage fratrædelsesgodtgørelsen.

Ændringerne træder i kraft den 1. marts 2023.

København, marts 2023

Protokollat 22 Seniorordning

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

Seniorordningen kan finansieres på følgende vis:

- a) Indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen.
- b) Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, efter den grafiske overenskomsts § 22, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.
- c) Yderligere seniorfridage kan opnås ved konvertering af løbende pensionsbidrag efter den grafiske overenskomsts § 68.

De valgte midler under b) og c) indsættes på Fritvalgs Lønkontoen.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Efter dette protokollat kan der maksimalt afholdes så mange seniorfridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen ovenfor.

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, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn. 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.

Ved seniorordningens første år sker konverteringen fra og med den lønningensperiode, hvori medarbejderen er 5 år fra den til enhver tid gældende folkepensionsalder.

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. den grafiske overenskomsts § 22.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af f.eks. længere sammenhængende arbejdsfri perioder, fast reduktion i den ugentlige arbejdstid eller andet.

Ved aftale om fast reduktion i den ugentlige arbejdstid kan det konverterede pensionsbidrag udbetales løbende som et tillæg til lønnen.

Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

København, marts 2023

Protokollat 23 Udvalgsarbejde om guidelines til et godt lokalt samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten

Det lokale samarbejde mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten er afgørende for virksomhedens drift og medarbejdernes indflydelse på deres arbejdsvilkår. Parterne har derfor en fælles interesse i, at samarbejdet mellem de lokale parter fungerer så godt og konstruktivt som muligt.

På den baggrund er parterne enige om, at følge det mellem Dansk Industri og CO-Industri nedsatte udvalg, der har til formål at komme med eksempler på det gode lokale samarbejde og eventuelt opstille guidelines, der kan bruges som inspiration for virksomheder og tillidsrepræsentanter. Det noteres, at udvalgsarbejdet også skal behandle, hvordan overleveringen fra en afgangende til en ny tillidsrepræsentant kan understøttes.

Parterne er desuden enige om, at når resultatet af udvalgsarbejdet foreligger, nærmere at drøfte en evt. implementering i overenskomsten.

Det noteres endvidere, at udvalgsarbejdet forventes afsluttet inden udgangen af 3. kvartal 2024.

København, marts 2023

Protokollat 24 Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten kan tillidsrepræsentanten / tillidsrepræsentanterne udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

Uddannelsesrepræsentanten kan bistå virksomhed og medarbejdere med uddannelse efter overenskomstens bestemmelser, og herunder være sparringspartner for virksomheden og medarbejdere. Herudover kan uddannelsesrepræsentanten bistå virksomheden med at skabe overblik over, hvor der kan uddannes lærlinge til at dække virksomhedens kompetencebehov.

København, marts 2023

Stikordsregister

A	Afbrydelse, beskæftigelse	37
	Aftalt uddannelse	109
	Anciennitet, generhvervelse	41
	Anciennitet, kvinder fødsel	37
	Anciennitetsferie	60
	Ansættelsesbevis	39
	Antagelse	37
	Arbejdsnedlæggelse	26
	Arbejdstid	14
	- dage, 4 eller 6	14
	- daglig	14
	- effektiv	14
	- fordeling	14
	- lokalaftaler	35
	- lægning	14
	- normal ugentlig	14
	- udvidet	36
	Arbejdstøj, lærlinge	69
B	Barns 1. sygedag	45
	Barns indlæggelse	45
	Børneomsorgsdage	46
D	DA/LO Udviklingsfonden	82
	Deltidsbeskæftigelse	34
	Digitale kompetencer	111
E	E-Boks	106
	Efteruddannelse	74
	E-mail	106
	Erstatning, manglende opsigelsesvarsler	41

F	Faglig voldgift	76
	Ferie	57
	- anciennitet	60
	- arbejdsulykke	59
	- bestemmelser	57
	- godtgørelse under sygdom	59
	- lærlinge	70
	- overførsel	96
	- placering	58
	- plan	58
	Feriefridage	46
	Ferieoverførsel	96
	Forsikringsydelser	71
	Forsømt tid	26
	Fatrædelsesgodtgørelse	39
	Fridage	46
	- særlige	46
	Fritvalgslønkonto	63
	Fædreorlov	53
G	Generhvervelse af anciennitet	41
	Grafisk Uddannelsesudvalg	68
	Grundlovsdag	46
H	Helbreds kontrol	103
	Holddrift og forlægning	14
	- aftenarbejde	15
	- beregning af betaling	16
	- betaling	15
	- mindste betaling	16
	- natarbejde	15
	- opsparing og afvikling af fritid	15
	- ugentlig arbejdstid	14
	- varsling	15
I	Ikrafttrædelse og udløb, overenskomsten	83

J	Juleaftensdag	46
K	Kompetenceafklaring	107
	Kompetenceløft	107
	Kompetenceudvikling	89
	- organisationsaftale	89
	- selvvalgt uddannelse.....	74
	Konfliktløsningsmøde	77
L	Lokale forhandlinger	76
	Lærlinge.....	68
	- arbejdsforhold	69
	- arbejdstøj	69
	- befordringsgodtgørelse.....	72
	- befordringsgodtgørelse, skoleophold.....	72
	- befordringstilskud, forudsætning	73
	- befordringstilskud, virksomheden	73
	- ferie	70
	- feriegodtgørelse, udløb/ophør.....	70
	- forsikringsydelse	71
	- holddrift og forlægning.....	69
	- lønninger, mindste.....	70
	- overarbejde.....	69
	- støtte til nyudlærte ledige.....	69
	- uddannelse.....	68
	- uddannelsesaftale, indgåelse.....	68
	Lønforhandling.....	62
	Lønudbetaling.....	63
M	Maj, 1.....	47
	Midlertidig ansættelse.....	41
	Mindsteløn	62
	Modregning, løn	41
	Mæglingsregler og voldgift	76
	- faglig voldgift	76
	- lokale forhandlinger	76
	- mæglingsmøde.....	76
	- organisationsmøde	76

N	Natarbejde.....	15, 101, 103
	Norm for behandling af faglig strid	77
	Nytårsaftensdag	46
O	Opfølgingsmøde.....	77
	Opsigelse.....	37
	- afspadseringstimer	42
	- anciennitet	37
	- fratræden	37
	- manglende varsler, erstatning	41
	- midlertidig ansættelse	41
	- skriftligt.....	37
	- tillidsrepræsentanter.....	12
	- varsler	37
	Organisationsmøde.....	76
	Overenskomstens varighed	83
P	Pension	78
	Personlige tillæg	62
	Påtaleret.....	63
S	Samarbejdsaftalen.....	11
	Sygeløn	48
	- ambulant behandling	52
	- ansættelses- og beskæftigelseskrav	48
	- barns 1. sygedag.....	45
	- barsel.....	53
	- bortfald.....	50
	- deltidsarbejde.....	52
	- dokumentation	51
	- forældreorlov	53
	- graviditetsorlov	53
	- lægeerklæring.....	51
	- ophør.....	49
	- størrelse	48
	- svangerskab og fødsel.....	53
	- sygemelding	50
	- uberettiget modtaget	50

	- udbetaling	49
	- udstrækning	49
	- ulykke	52
	- under opsigelse	51
	Særlige fridage, afarbejdning	46
	Søn- og helligdage	29
T	Talsrepræsentant	10
	Tillidsrepræsentanter	8
	- afskedigelse	12
	- it og internetadgang	11
	- kurser	9
	- meddelelse om valg	9
	- opgaver	10
	- protest mod valg	9
	- stedfortræder	10
	- uddannelse	9
	- valg	8
U	Udbetaling af arbejds løn	63
	Uddannelsesplanlægning	107
	Uddannelsesrepræsentant	130
	Ulønnet fridag	47
V	Valg af tillidsrepræsentant	8
	Varsling, holddrift og forlægning	15

Øversigtskalender 2023

Januar 2023		Februar 2023		Marts 2023		April 2023		Maj 2023		Juni 2023	
S 1	Nytårsdag	O 1		O 1		L 1		M 1	Første maj	18	T 1
M 2	1	T 2		T 2		S 2		T 2			F 2
T 3		F 3		F 3		M 3	14	O 3			L 3
O 4		L 4		L 4		T 4		T 4			S 4
T 5		S 5		S 5		O 5		F 5	Store bededag		M 5 Grundlovsdag
F 6		M 6	6	M 6	10	T 6	Skærtorsdag	L 6			T 6
L 7		T 7		T 7		F 7	Langfredag	S 7			O 7
S 8		O 8		O 8		L 8		M 8		19	T 8
M 9	2	T 9		T 9		S 9	Påskedag	T 9			F 9
T 10		F 10		F 10		M 10	2. påskedag	15	O 10		L 10
O 11		L 11		L 11		T 11			T 11		S 11
T 12		S 12		S 12		O 12			F 12		M 12
F 13		M 13	7	M 13	11	T 13			L 13		T 13
L 14		T 14		T 14		F 14			S 14		O 14
S 15		O 15		O 15		L 15			M 15	20	T 15
M 16	3	T 16		T 16		S 16			T 16		F 16
T 17		F 17		F 17		M 17	16		O 17		L 17
O 18		L 18		L 18		T 18			T 18	Kristi himmelfartsdag	S 18
T 19		S 19		S 19		O 19			F 19		M 19
F 20		M 20	8	M 20	12	T 20			L 20		T 20
L 21		T 21		T 21		F 21			S 21		O 21
S 22		O 22		O 22		L 22			M 22	21	T 22
M 23	4	T 23		T 23		S 23			T 23		F 23
T 24		F 24		F 24		M 24	17		O 24		L 24
O 25		L 25		L 25		T 25			T 25		S 25
T 26		S 26		S 26		O 26			F 26		M 26
F 27		M 27	9	M 27	13	T 27			L 27		T 27
L 28		T 28		T 28		F 28			S 28	Pinsedag	O 28
S 29		O 29		O 29		L 29			M 29	2. pinsedag	22
M 30	5	T 30		T 30		S 30			T 30		F 30
T 31		F 31		F 31		O 31			O 31		

Ugenr.dk

Juli 2023		August 2023		September 2023		Oktober 2023		November 2023		December 2023	
L 1		T 1		F 1		S 1		O 1		F 1	
S 2		O 2		L 2		M 2	40	T 2		L 2	
M 3	27	T 3		S 3		T 3		F 3		S 3	
T 4		F 4		M 4	36	O 4		L 4		M 4	49
O 5		L 5		T 5		T 5		S 5		T 5	
T 6		S 6		O 6		F 6		M 6	45	O 6	
F 7		M 7	32	T 7		L 7		T 7		T 7	
L 8		T 8		F 8		S 8		O 8		F 8	
S 9		O 9		L 9		M 9	41	T 9		L 9	
M 10	28	T 10		S 10		T 10		F 10		S 10	
T 11		F 11		M 11	37	O 11		L 11		M 11	50
O 12		L 12		T 12		T 12		S 12		T 12	
T 13		S 13		O 13		F 13		M 13	46	O 13	
F 14		M 14	33	T 14		L 14		T 14		T 14	
L 15		T 15		F 15		S 15		O 15		F 15	
S 16		O 16		L 16		M 16	42	T 16		L 16	
M 17	29	T 17		S 17		T 17		F 17		S 17	
T 18		F 18		M 18	38	O 18		L 18		M 18	51
O 19		L 19		T 19		T 19		S 19		T 19	
T 20		S 20		O 20		F 20		M 20	47	O 20	
F 21		M 21	34	T 21		L 21		T 21		T 21	
L 22		T 22		F 22		S 22		O 22		F 22	
S 23		O 23		L 23		M 23	43	T 23		L 23	
M 24	30	T 24		S 24		T 24		F 24		S 24	Juleaften
T 25		F 25		M 25	39	O 25		L 25		M 25	Juledag
O 26		L 26		T 26		T 26		S 26		T 26	2. juledag
T 27		S 27		O 27		F 27		M 27	48	O 27	
F 28		M 28	35	T 28		L 28		T 28		T 28	
L 29		T 29		F 29		S 29		O 29		F 29	
S 30		O 30		L 30		M 30	44	T 30		L 30	
M 31	31	T 31				T 31			Ugenr.dk	S 31	Nytårsaften

Øversigtskalender 2024

Januar 2024		Februar 2024		Marts 2024		April 2024		Maj 2024		Juni 2024	
M 1	Nytårsdag	T 1		F 1		M 1	2. påskedag	14	O 1	Første maj	L 1
T 2		F 2		L 2		T 2			T 2		S 2
O 3		L 3		S 3		O 3			F 3		M 3
T 4		S 4		M 4	10	T 4			L 4		T 4
F 5		M 5	6	T 5		F 5			S 5		O 5
L 6		T 6		O 6		L 6			M 6	19	T 6
S 7		O 7		T 7		S 7			T 7		F 7
M 8	2	T 8		F 8		M 8	15		O 8		L 8
T 9		F 9		L 9		T 9			T 9	Kristi himmelfartsdag	S 9
O 10		L 10		S 10		O 10			F 10		M 10
T 11		S 11		M 11	11	T 11			L 11		T 11
F 12		M 12	7	T 12		F 12			S 12		O 12
L 13		T 13		O 13		L 13			M 13	20	T 13
S 14		O 14		T 14		S 14			T 14		F 14
M 15	3	T 15		F 15		M 15	16		O 15		L 15
T 16		F 16		L 16		T 16			T 16		S 16
O 17		L 17		S 17		O 17			F 17		M 17
T 18		S 18		M 18	12	T 18			L 18		T 18
F 19		M 19	8	T 19		F 19			S 19	Pinsedag	O 19
L 20		T 20		O 20		L 20			M 20	2. pinsedag	21
S 21		O 21		T 21		S 21			T 21		F 21
M 22	4	T 22		F 22		M 22	17		O 22		L 22
T 23		F 23		L 23		T 23			T 23		S 23
O 24		L 24		S 24		O 24			F 24		M 24
T 25		S 25		M 25	13	T 25			L 25		T 25
F 26		M 26	9	T 26		F 26			S 26		O 26
L 27		T 27		O 27		L 27			M 27	22	T 27
S 28		O 28		T 28	Skærtorsdag	S 28			T 28		F 28
M 29	5	T 29		F 29	Langfredag	M 29	18		O 29		L 29
T 30				L 30		T 30			T 30		S 30
O 31				S 31	Påskedag				F 31		

Ugenr.dk

Juli 2024		August 2024		September 2024		Oktober 2024		November 2024		December 2024	
M 1	27	T 1		S 1		T 1		F 1		S 1	
T 2		F 2		M 2	36	O 2		L 2		M 2	49
O 3		L 3		T 3		T 3		S 3		T 3	
T 4		S 4		O 4		F 4		M 4	45	O 4	
F 5		M 5	32	T 5		L 5		T 5		T 5	
L 6		T 6		F 6		S 6		O 6		F 6	
S 7		O 7		L 7		M 7	41	T 7		L 7	
M 8	28	T 8		S 8		T 8		F 8		S 8	
T 9		F 9		M 9	37	O 9		L 9		M 9	50
O 10		L 10		T 10		T 10		S 10		T 10	
T 11		S 11		O 11		F 11		M 11	46	O 11	
F 12		M 12	33	T 12		L 12		T 12		T 12	
L 13		T 13		F 13		S 13		O 13		F 13	
S 14		O 14		L 14		M 14	42	T 14		L 14	
M 15	29	T 15		S 15		T 15		F 15		S 15	
T 16		F 16		M 16	38	O 16		L 16		M 16	51
O 17		L 17		T 17		T 17		S 17		T 17	
T 18		S 18		O 18		F 18		M 18	47	O 18	
F 19		M 19	34	T 19		L 19		T 19		T 19	
L 20		T 20		F 20		S 20		O 20		F 20	
S 21		O 21		L 21		M 21	43	T 21		L 21	
M 22	30	T 22		S 22		T 22		F 22		S 22	
T 23		F 23		M 23	39	O 23		L 23		M 23	52
O 24		L 24		T 24		T 24		S 24		T 24	Juleaften
T 25		S 25		O 25		F 25		M 25	48	O 25	Juledag
F 26		M 26	35	T 26		L 26		T 26		T 26	2. juledag
L 27		T 27		F 27		S 27		O 27		F 27	
S 28		O 28		L 28		M 28	44	T 28		L 28	
M 29	31	T 29		S 29		T 29		F 29		S 29	
T 30		F 30		M 30	40	O 30		L 30		M 30	1
O 31		L 31				T 31			Ugenr.dk	T 31	Nytårsaften

Øversigtskalender 2025

Januar 2025		Februar 2025		Marts 2025		April 2025		Maj 2025		Juni 2025	
O 1	Nytårsdag	L 1		L 1		T 1		T 1	Første maj	S 1	
T 2		S 2		S 2		O 2		F 2		M 2	23
F 3		M 3	6	M 3	10	T 3		L 3		T 3	
L 4		T 4		T 4		F 4		S 4		O 4	
S 5		O 5		O 5		L 5		M 5	19	T 5	Grundlovsdag
M 6	2	T 6		T 6		S 6		T 6		F 6	
T 7		F 7		F 7		M 7	15	O 7		L 7	
O 8		L 8		L 8		T 8		T 8		S 8	Pinsedag
T 9		S 9		S 9		O 9		F 9		M 9	2. pinsedag
F 10		M 10	7	M 10	11	T 10		L 10		T 10	
L 11		T 11		T 11		F 11		S 11		O 11	
S 12		O 12		O 12		L 12		M 12	20	T 12	
M 13	3	T 13		T 13		S 13		T 13		F 13	
T 14		F 14		F 14		M 14	16	O 14		L 14	
O 15		L 15		L 15		T 15		T 15		S 15	
T 16		S 16		S 16		O 16		F 16		M 16	25
F 17		M 17	8	M 17	12	T 17	Skaertorsdag	L 17		T 17	
L 18		T 18		T 18		F 18	Langfredag	S 18		O 18	
S 19		O 19		O 19		L 19		M 19	21	T 19	
M 20	4	T 20		T 20		S 20	Paskekedag	T 20		F 20	
T 21		F 21		F 21		M 21	2. paskekedag	O 21	17	L 21	
O 22		L 22		L 22		T 22		T 22		S 22	
T 23		S 23		S 23		O 23		F 23		M 23	26
F 24		M 24	9	M 24	13	T 24		L 24		T 24	
L 25		T 25		T 25		F 25		S 25		O 25	
S 26		O 26		O 26		L 26		M 26	22	T 26	
M 27	5	T 27		T 27		S 27		T 27		F 27	
T 28		F 28		F 28		M 28	18	O 28		L 28	
O 29				L 29		T 29		T 29	Kristi himmelfartsdag	S 29	
T 30				S 30		O 30		F 30		M 30	27
F 31				M 31	14			L 31			

Ugenr.dk

Juli 2025		August 2025		September 2025		Oktober 2025		November 2025		December 2025	
T 1		F 1		M 1	36	O 1		L 1		M 1	49
O 2		L 2		T 2		T 2		S 2		T 2	
T 3		S 3		O 3		F 3		M 3	45	O 3	
F 4		M 4	32	T 4		L 4		T 4		T 4	
L 5		T 5		F 5		S 5		O 5		F 5	
S 6		O 6		L 6		M 6	41	T 6		L 6	
M 7	28	T 7		S 7		T 7		F 7		S 7	
T 8		F 8		M 8	37	O 8		L 8		M 8	50
O 9		L 9		T 9		T 9		S 9		T 9	
T 10		S 10		O 10		F 10		M 10	46	O 10	
F 11		M 11	33	T 11		L 11		T 11		T 11	
L 12		T 12		F 12		S 12		O 12		F 12	
S 13		O 13		L 13		M 13	42	T 13		L 13	
M 14	29	T 14		S 14		T 14		F 14		S 14	
T 15		F 15		M 15	38	O 15		L 15		M 15	51
O 16		L 16		T 16		T 16		S 16		T 16	
T 17		S 17		O 17		F 17		M 17	47	O 17	
F 18		M 18	34	T 18		L 18		T 18		T 18	
L 19		T 19		F 19		S 19		O 19		F 19	
S 20		O 20		L 20		M 20	43	T 20		L 20	
M 21	30	T 21		S 21		T 21		F 21		S 21	
T 22		F 22		M 22	39	O 22		L 22		M 22	52
O 23		L 23		T 23		T 23		S 23		T 23	
T 24		S 24		O 24		F 24		M 24	48	O 24	Juleaften
F 25		M 25	35	T 25		L 25		T 25		T 25	Juledag
L 26		T 26		F 26		S 26		O 26		F 26	2. juledag
S 27		O 27		L 27		M 27	44	T 27		L 27	
M 28	31	T 28		S 28		T 28		F 28		S 28	
T 29		F 29		M 29	40	O 29		L 29		M 29	1
O 30		L 30		T 30		T 30		S 30		T 30	
T 31		S 31				F 31			Ugenr.dk	O 31	Nytarsaften

DEN GRAFISKE OVERENSKOMST

GRAKOM

Kommunikationsindustrien

GRAKOM Arbejdsgivere

Møllekajen 7, 3. th.

5000 Odense C

Tlf. 63 12 70 00

grakom@grakom.dk

www.grakom.dk

DANSK ERHVERV

Arbejdsgiver

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for DMA

Børsen

1217 København K

Tlf. 33 74 60 00

info@danskerhverv.dk

www.danskerhverv.dk



PRIVAT /

HK Privat

Weidekampsgade 8

2300 København S

Tlf. 70 11 45 45

hkprivat@hk.dk

www.hkprivat.dk



Fagligt Fælles
Forbund

3F/Industri (Emballage)

Kampmannsgade 4

1790 København V

Tlf. 70 30 03 00

Industrigruppen@3f.dk

www.3f.dk

2023–2025