

**Rettelsesblad med virkning fra 1. januar 2024
til**

**Budoverenskomst
for hovedstadsområdet**

mellem

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
Danske Mediers Arbejdsgiverforening
og
3F København**

2023 – 2025

Baggrund

Rettelsesbladet indeholder konsekvensrettelser som følge af, at begrebet sygeløn i overenskomsten udgår med virkning fra 1. januar 2024. I stedet følges reglerne, herunder sygedagpengesatsen, i lov nr. 563 af 9. juni 2006 om sygedagpenge med senere ændringer, jf. protokollat nr. 19 af 16. marts 2023 (Aftale om konvertering af sygeløn til sygedagpenge samt nedsættelse af mindstelønnen) samt revisorerklæring af 13. oktober 2023.

Rettelsesbladet indeholder desuden konsekvensrettelser som følge af Lov nr. 214 af 6. marts 2023 om konsekvenser ved afskaffelsen af store bededag som helligdag.

Rettelserne berører følgende bestemmelser i overenskomsten:

- § 3. Løn
- § 4. Abonnementsomdeling
- § 8. Sygdomstilfælde m.v.
- § 9. Barsel og adoption
- § 10. Frihed ved barns/børns sygdom
- § 11. Ferie og feriegodtgørelse
- § 12. Feriefridage
- § 12 a. Fridage
- § 13. Pension

Som konsekvens af ovennævnte er parterne enige om at foretage konsekvensrettelser, der har virkning fra 1. januar 2024:

§ 3. Løn

Stk. 4. Mindestbetaling

Medarbejdere er sikret en gennemsnitlig Mindestbetaling pr. time på kr. 127,25 alle dage. Med virkning fra den uge, hvori 1. maj 2023 falder, forhøjes beløbet til kr. 131,75. Med virkning fra den uge, hvori 1. januar 2024 falder, forhøjes beløbet til kr. 136,15.

Indtjeningen beregnes over en 14-dages periode.

Desuden betales siden 1. maj 2007 et ikke regulerbart tillæg til erstatning for fritvalgskonto; fra 1. marts 2016 på kr. 2,18 pr. time.

Resten af § 3 er uændret.

§ 4. Abonnementsomdeling

Stk. 4. Mindestbetaling

Medarbejdere er sikret en gennemsnitlig Mindestbetaling pr. time på kr. 127,25 alle dage. Med virkning fra den uge hvori 1. maj 2023 falder forhøjes beløbet til kr. 131,75. Med virkning fra den uge hvori 1. januar 2024 falder, forhøjes beløbet til kr. 136,15.

Indtjeningen beregnes over en 14-dages periode.

Det er en forudsætning, at virksomhederne yder tillæg til Mindestbetalingen til medarbejdere, hvis kvalifikationer berettiger dem dertil.

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

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt efter reglerne i § 21.

I alle forhøjelser af Mindestbetalingen modregnes der i det personlige tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder udover den hidtil gældende Mindestbetalingssats.

Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid gældende Mindestbetaling.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 4, stk. 4 kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Resten af § 4 er uændret.

§ 8. Sygdomstilfælde m.v.

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

Stk. 2. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i de første 63 dage, regnet fra 1. hele fraværsdag, hvor medarbejderen er syg og har ret til sygedagpenge. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom indenfor 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb regnes medarbejderens beskyttelse fra 1. fraværsdag i 1. fraværsperiode. Denne bestemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelse af større omfang kan opsigelse desuden finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varsling m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

§ 9. Barsel og adoption

Stk. 1. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet har ret til løn i 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov) svarende til den på tidspunktet gældende sygedagpengesats. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Den anden forælder, der har 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet, har ret til løn under orlov i 2 uger (tidl. fædreorlov) svarende til den på tidspunktet gældende sygedagpengesats. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Til adoptanter, der har 9 måneders anciennitet på modtagelsestidspunktet, ydes løn svarende til den på tidspunktet gældende sygedagpengesats under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse (tidl. barselorlov) på betingelse af, at de adoptionssøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

Arbejdsgiverens pligt til at yde løn svarende til den på tidspunktet gældende sygedagpengesats ved adoption, er ligeledes betinget af, at medarbejderen efter lov om dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren.

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

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

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

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

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

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

Under samme betingelser som i stk. 1 yder arbejdsgiveren betaling under orlov i indtil 24 uger (tidl. forældreorlov). Af disse 24 uger har den forælder, der har afholdt orlov efter stk. 1, 1. afsnit, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger. Holdes

orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller den anden forælder eller deles mellem dem.

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

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

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

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

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

Note:

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

Stk. 4. Under orlov efter stk. 1, 1. afsnit ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 13, stk. 8.

§ 10. Frihed ved barns/børns sygdom

Stk. 3. Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører kun børn under 14 år.

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.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitals-indlæggelsen.

Der ydes betaling svarende til den på tidspunktet gældende sygedagpengesats for disse dage under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger. I det omfang medarbejderen er berettiget til dagpenge fra kommunen refunderes disse til virksomheden.

Resten af § 10 er uændret.

§ 11. Ferie og feriegodtgørelse

Stk. 1. Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til den til enhver tid gældende ferielov, jf. dog stk. 2. Feriegodtgørelsen andrager 12,5 %, og der optjenes ret til 2,08 dages ferie for hver måneds beskæftigelse ved en 5-dages arbejdsuge (svarende til 2,5 dage ved 6-dages arbejdsuge).

Der kan ved lokalaftale, jf. § 21 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 arbejdsfrie 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.

Medarbejderne er omfattet af DEA for DMAs feriegarantiordning.

Stk. 2. Sygeferiegodtgørelse på 12,5 %, jf. ferielovens §§ 5, stk. 3 og 20, beregnes på grundlag af den til enhver tid gældende sygedagpengesats, idet ferielovens § 20 jf. § 5, stk. 3 er fraveget.

§ 12. Feriefridage

Stk. 1. Medarbejderne har, efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, ret til feriefridage.

Stk. 2. Den enkelte medarbejder har i hvert ferieår ret til et antal feriefridage, svarende til en fuld normal arbejdsuge for den pågældende, dog max. 37 timer fordelt på max 6 dage.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer indenfor ferieafholdelsesperioden.

Feriefridage betales som ved sygdom. Sygedagpengene beregnes på baggrund af medarbejderens timeantal i den forudgående lønningsperiode. Dog max 37 timer fordelt på max 6 dage.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Stk. 3. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales kompensation, svarende til den på tidspunktet gældende sygedagpengesats pr. ubrugt feriefridag. Betaling sker ved den første lønudbetaling, som ligger efter den 1. januar.

Stk. 4. Der kan uanset jobskifte kun holdes feriefridage svarende til 1 arbejdsuge pr. ferieafholdelsesperiode.

Stk. 5. Med virkning fra 1. maj 2020 har virksomheden i forbindelse med medarbejderens fratræden pligt til skriftligt at oplyse – eventuelt på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.

§ 12 a. Fridage

Medarbejdere har i hvert kalenderår ret til et antal fridage svarende til det antal fridage den enkelte medarbejder har mistet som følge af arbejde på de 8 årlige søgnehellidage (Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. Påskedag, Kr. Himmelfartsdag, 2. Pinsedag, 1. juledag og 2. juledag). Denne ret gælder desuden for arbejde på hverdage med søndagsstruktur (p.t. Grundlovsdag og 24. december).

Der ydes ikke løn eller anden betaling for disse fridage, men feriefridage kan benyttes. Fridagene kan ikke uden aftale afholdes i sammenhæng.

Arbejdsgiveren kan afslå den af medarbejderen foreslåede placering, hvis driftsmæssige hensyn tilsiger det.

§ 13. Pension

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

Stk. 2. Pensionsbidraget udgør i alt 12 % af den A-skattepligtige lønindkomst, se dog stk. 3 vedr. sygedagpenge.

Medarbejderen betaler 3,1 % og arbejdsgiver betaler 8,9 %. Medarbejderbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen og anvises af arbejdsgiveren til PensionDanmark.

Som en del af pensionsordningen i PensionDanmark etableres en obligatorisk sundhedsforsikring, som den enkelte medarbejder finansierer via sit pensionsdepot.

Stk. 3. Sygedagpenge er ikke en pensionsberettiget lønindkomst.

Note:

Medarbejderen har mulighed for at betale ekstra til pensionsordningen ved at kontakte PensionDanmark.

Stk. 4. Pensionsbidraget omfatter medarbejdere, der ifølge ansættelsesbevis er ansat til mere end 8 timers arbejde om ugen, hvis de er fyldt 20 år og har 3 måneders sammenhængende anciennitet i virksomheden.

Stk. 5. Pensionsordningen omfatter endvidere medarbejdere, der er fyldt 20 år, hvis de kan dokumentere, at de i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning.

Det forudsætter dog, at kriteriet i stk. 3 om 8 timers arbejde pr. uge er opfyldt.

Pensionsindbetaling finder i så fald sted fra det tidspunkt, hvor alle betingelser i stk. 4 er opfyldt.

Stk. 6. Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte, eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn.

Medarbejderen bør kontakte PensionDanmark for rådgivning før stillingtagen. Eventuelle konsekvenser, herunder forsikringsmæssige konsekvenser af medarbejderens valg, er arbejdsgiveren uvedkommende.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når pensionsalderen den 1. august 2020 eller senere.

Stk. 7. Den enkelte arbejdsgiver og medarbejder, der oppebærer løbende alderspensionsudbetalinger, kan aftale, at arbejdsgiveren i stedet for at foretage pensionsindbetaling løbende kan udbetale et særskilt lønbeløb svarende til arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget.

Stk. 8. Lovbekendtgørelse nr. 5 af 4. januar 2001 om ATP med senere ændringer er gældende.

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

Pensionsbidraget udgør pr. 1. juli 2009:

Arbejdsgiverbidrag pr. time	Medarbejderbidrag pr. time	Samlet pr. time
kr. 5,50	kr. 2,75	kr. 8,25

Pensionsbidraget udgør pr. 1. juli 2014:

Arbejdsgiverbidrag pr. time	Medarbejderbidrag pr. time	Samlet pr. time
kr. 7,00	kr. 3,50	kr. 10,50

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

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time:	18,45
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time:	3,69
Samlet bidrag kr. pr. time:	22,14

**Budoverenskomst for hovedstadsområdet
mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver for
Danske Mediers Arbejdsgiverforening
og 3F København**

2023-2025

**Budoverenskomst
for hovedstadsområdet**

mellem

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
Danske Mediers Arbejdsgiverforening
og
3F København**

2023 – 2025

Overenskomstparternes kontaktoplysninger:

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Børsen
Slotsholmsgade 1
1217 København K
Tlf.: 33746000
E-mail: info@danskerhverv.dk
Hjemmeside: www.danskerhverv.dk

3F København
Peter Ipsens Allé 25
2400 København NV
Tlf.: 70 300 999
E-mail: kobenhavn@3f.dk
Hjemmeside: www.3fkbh.dk

Indholdsfortegnelse

§ 1.	Overenskomstens område.....	5
§ 2.	Arbejdstid.....	5
§ 3.	Løn	5
§ 4.	Abonnementsomdeling.....	7
	Stk. 1. Rutegrundbeløb, tidsforbrug m.m.	7
	Stk. 2. Beregningsudvalg.....	8
	Stk. 3. Oplysning om beregning af løn	8
	Stk. 4. Mindstebetaling.....	9
	Stk. 5. Genetillæg.....	9
	Stk. 6. Abonnementsmedhjælpere	10
	Stk. 7. Ventetid	10
	Stk. 8. Særomdeling ved forsinkelser	10
	Stk. 8 a. Unormal stor volumen.....	10
	Stk. 9. Kørsel (mellem lokaler m.m.)	11
	Stk. 10. SH-tillæg	11
	Stk. 10 a. Særlig opsparing	11
	Stk. 11. Andre beregningssystemer.....	11
§ 5.	Ansættelsesbevis	12
§ 6.	Lønudbetaling	12
§ 7.	Opsigelsesvarsel	13
§ 8.	Sydomstilfælde m.v.	15
§ 9.	Barsel og adoption	16
§ 10.	Frihed ved barns/børns sygdom	18
§ 10 a.	Børneomsorgsdage.....	19
§ 11.	Ferie og feriegodtgørelse	19
§ 12.	Feriefridage	19
§ 12 a.	Fridage.....	20
§ 13.	Pension.....	21
§13 a.	Seniorordning.....	22
§ 14.	Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.....	23
§ 15.	Udviklingsfond.....	27
§ 16.	Efteruddannelse	27
§ 17.	Regler for behandling af faglig strid	28
§ 18.	Hovedaftale.....	30
§ 19.	Samarbejdsaftale.....	30

§ 20. Tiltrædelse til overenskomst og optrapning for nyindmeldte virksomheder	30
§ 21. Lokalaftaler.....	32
§ 22. Overenskomstens ikrafttrædelse.....	32
Protokollat om ugentlige fridage.....	33
Protokollat om fortrinsret til ledige distrikter	34
Protokollat om veksling af løn til frihed.....	35
Protokollat om omlægning af fridøgn.....	36
Protokollat om uddannelsesudvalg.....	37
Protokollat vedr. abonnementsomdeling.....	38
Protokollat om tillidsrepræsentanternes arbejde i forbindelse med abonnementsomdeling	40
Protokollat om fremme af tillidsrepræsentanternes og øvrige medarbejderes sproglige kompetencer	41
Protokollat om udarbejdelse af vejledende ansættelsesbevis	42
Protokollat om oversættelse af overenskomsten	43
Protokollat om elektroniske dokumenter.....	44
Protokollat om udvalg til undersøgelse af uregelmæssigheder	45
Protokollat om ad hoc arbejdsgrupper	46
Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere.....	47
Protokollat om Kompetenceudviklingsfond.....	48
Protokollat om Oplysnings- og Samarbejdsfond.....	49
Protokollat om bedre helbreds kontrol ved natarbejde mv.....	50
Protokollat om social dumping	52
Protokollat om underdistributører	54
Protokollat om udvalgsarbejde vedrørende Beregningsudvalget	55
Protokollat om afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer	56
Protokollat om udvalgsarbejde vedrørende uddannelse af medarbejdere..	57
Protokollat om ferie.....	58

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter medarbejdere over 18 år, beskæftiget med distribution i hovedstadsområdet, dvs. postnumre under 3000 samt 3460, 3500 og 3520.

Medarbejdere, der er fyldt 17 år men ikke 18 år, er omfattet af bestemmelserne i § 4. De aflønnes med 80% af de i § 4 fastsatte satser.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige normale effektive arbejdstid udgør højst 37 timer.

Stk. 2. Distribution kan finde sted på alle ugens dage.

Stk. 3. Medarbejderne er forpligtet til personligt at møde på de af virksomheden anviste steder og fastsatte mødetidspunkter.

Stk. 4. Vedvarende ændringer af mødested og mødetid skal meddeles medarbejderne med 14 dages varsel. Andre ændringer, der kan betragtes som væsentlige, skal varsles med medarbejdernes individuelle opsigelsesvarsel, medmindre andet aftales eller med mindre andet fremgår af overenskomsten.

Stk. 5. Beordret arbejde udover 37 timer pr. uge betragtes som overarbejde og skal kompenseres med et tillæg på 50% for de første 3 timer og 100% for efterfølgende timer. Tillægget kan efter aftale med medarbejderen konverteres til frihed i samme forhold.

Denne bestemmelse gælder ikke for arbejde, omfattet af § 4.

§ 3. Løn

For så vidt angår abonnementsomdelere henvises til § 4 Abonnementsomdeling.

Stk. 1. Beregningssystemer

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

Ved sin ansættelse skal den enkelte medarbejder skriftligt have oplyst, hvorledes den enkeltes løn beregnes. Det samme gælder ved senere ændringer i lønberegningen. Oplysningen kan ske i form af lønspecifikationen jf. § 6.

Stk. 2. Ændring i beregningssystemer

Ved ændringer i beregningssystemer skal medarbejderne orienteres, evt. via tillidsrepræsentanten.

Stk. 3. Timeløn

Virksomheden kan vælge at lade arbejdet udføre på timeløn (tidløn), jf. stk. 4 og 6.

Stk. 4. Mindstebetaling

Medarbejderne er sikret en gennemsnitlig mindstebetaling pr. time på kr. 127,25 alle dage. Med virkning fra den uge, hvori 1. maj 2023 falder, forhøjes beløbet til kr. 131,75. Med virkning fra den uge, hvori 1. januar 2024 falder, forhøjes beløbet til kr. 136,25.

Indtjeningen beregnes over en 14-dages periode.

Desuden betales siden 1. maj 2007 et ikke regulerbart tillæg til erstatning for fritvalgskonto; fra 1. marts 2016 på kr. 2,18 pr. time.

Stk. 4 a. Særlig opsparing

Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer pr. 1. marts 2022 5,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2024 udgør opsparingen 7,0 % af den ferieberettigede løn.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. Med den løbende lønudbetaling og ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Stk. 5. Tillæg til mindstebetaling

Hvor arbejdet udføres på timeløn (tidløn), er det en forudsætning, at virksomhederne yder tillæg til mindstebetalingen til medarbejdere, hvis kvalifikationer berettiger dem dertil.

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår. I alle forhøjelser af mindstebetalingen modregnes der i det personlige tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder udover den hidtil gældende mindstebetalingssats.

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt efter reglerne i § 21.

Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid gældende mindstebetaling.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 3, stk. 5 kan tillidsrepræsentanten anmode

om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 6. Indsigt i lønberegningen

Såfremt der opstår tvivl om en lønberegning for en medarbejder, som ikke kan afklares på virksomheden, og der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan den lokale 3F-afdeling rette en telefonisk forespørgsel til den enkelte virksomhed om den tekniske beregning af den pågældendes løn. Henvendelsen skal besvares hurtigst muligt og senest inden 14 kalenderdage.

Finder den lokale afdeling ikke, at tvivlen herved afklares, skal eventuel videre behandling af spørgsmålet ske i henhold til § 17 Regler for behandling af faglig strid.

§ 4. Abonnementsomdeling

Stk. 1. Rutegrundbeløb, tidsforbrug m.m.

Betaling for abonnementsomdeling af aviser og magasiner består af et rutegrundbeløb. I rutegrundbeløbet er indeholdt mindstebetaling jf. stk. 4 samt et ikke regulerbart tillæg på kr. 7,19.

Note:

I stedet for etablering af fritvalgslønkonto i overenskomstperioden 2007-2010 blev det ikke regulerbare tillæg forhøjet fra kr. 6,00 til kr. 6,58 pr. 1. maj 2007 og med kr. 0,30 til kr. 6,88 pr. 1. maj 2008 og med kr. 0,31 til kr. 7,19 pr. 1. maj 2009.

Rutegrundbeløbet fastsættes af virksomheden ud fra det af denne vurderede tidsforbrug til omdeling af det konkrete antal aviser og magasiner.

Ved fastsættelsen af tidsforbruget skal der lægges vægt på rutens beskaffenhed, herunder afstande og andre fysiske forhold, nøgler, abonnementsstruktur, bebyggelsesstruktur og bygningsforhold.

Ved fastsættelsen af tidsforbruget lægges det til grund, at der arbejdes i anerkendt normal arbejdstakt (arbejdstakt 100).

Ændringer i form af til/afgang af abonnenter fra dag til dag eller lign. slår igennem ved op/nedgang i afregning af antal enheder og tidsforbrug.

Note:

Medarbejdere, der ved udlægningen af distributionen til selvstændige distributører var ansat som hverdagskontraktomdelere, og som ved iværksættelse af den lovlige strejke den 14. juni 2002 fortsat var ansat som hverdagskontraktom-

delere, modtager fra den ny overenskomsts ikrafttræden pr. 16. september 2002 i stedet for kontraktomdelertillægget et fast tillæg på kr. 15,00 pr. time, så længe de betingelser, der fremgår af deres kontrakt, fortsat overholdes.

Medarbejdere, der ved udlægningen af distributionen til selvstændige distributører, var ansat som søndagskontraktomdelere, og som ved iværksættelse af den lovlige strejke den 14. juni 2002 fortsat var ansat som søndagskontraktomdelere, modtager fra den ny overenskomsts ikrafttræden pr. 16. september 2002 i stedet for kontraktomdelertillægget et fast tillæg på kr. 16,30 pr. time, så længe de betingelser, der fremgår af deres kontrakt, fortsat overholdes.

Stk. 2. Beregningsudvalg

Såfremt en medarbejder eller tillidsrepræsentanten anfægter det af virksomheden vurderede tidsforbrug, kan spørgsmålet rejses overfor arbejdsgiveren.

Såfremt der ikke herved opnås enighed, kan hver af parterne tilkalde det af organisationerne nedsatte paritetisk sammensatte beregningsudvalg, som består af 2 repræsentanter, hvoraf 1 udpeges af DEA for DMA og 1 repræsentant udpeges af 3F København.

Beregningsudvalget fastlægger selv sin arbejdsform.

Udvalget kontrollerer, om det af virksomheden fastsatte tidsforbrug for den eller de ruter, hvorom tvisten består, er i overensstemmelse med den reelle gennemsnitstid for ruten, idet det lægges til grund, at der arbejdes i anerkendt normal arbejdstakt (arbejdstakt 100).

Udvalget kan for den eller de ruter, hvorom tvisten består, ændre det af virksomheden fastsatte tidsforbrug i overensstemmelse med § 4, stk. 1, 3. afsnit.

Den af beregningsudvalget i sagen truffene beslutning er bindende for de lokale parter.

Såfremt der ikke kan opnås enighed i beregningsudvalget, tiltrædes udvalget af en af parterne i fællesskab udpeget særlig teknisk sagkyndig, som træffer en afgørelse, der er bindende for de lokale parter. Såfremt organisationerne ikke kan opnå enighed om udpegning af den teknisk sagkyndige, udpeges denne af Arbejdsretten.

Stk. 3. Oplysning om beregning af løn

Ved sin ansættelse skal den enkelte medarbejder skriftligt have oplyst, hvorledes den enkeltes løn beregnes. Det samme gælder ved senere ændringer i lønberegningen. Oplysningen kan ske i form af lønspecifikationen jf. § 6.

Stk. 4. Mindstebetaling

Medarbejderne er sikret en gennemsnitlig mindstebetaling pr. time på kr. 127,25 alle dage. Med virkning fra den uge hvori 1. maj 2023 falder forhøjes beløbet til kr. 131,75. Med virkning fra den uge hvori 1. januar 2024 falder, forhøjes beløbet til kr. 136,25.

Indtjeningen beregnes over en 14-dages periode.

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

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

Hvor de lokale parter ønsker at forhandle lønnen kollektivt, kan dette aftales lokalt efter reglerne i § 21.

I alle forhøjelser af mindstebetalingen modregnes der i det personlige tillæg, der måtte være givet den enkelte medarbejder udover den hidtil gældende mindstebetalingssats.

Der skal således ikke ske regulering af den enkelte medarbejders løn, hvis denne ligger over den til enhver tid gældende mindstebetaling.

Med henblik på bedst muligt at kunne understøtte sine kolleger i forbindelse med indgåelse af aftaler om løn efter § 4, stk. 4 kan tillidsrepræsentanten anmode om at få belyst virksomhedens produktivitet, konkurrenceevne, økonomiske situation og fremtidsudsigter, herunder bl.a. ordrebeholdning, markedssituation og produktionsforhold.

Stk. 5. Genetillæg

For arbejde, der udføres i tidsrummet kl. 23.00 – 06.00, skal der ud over rutegrundbeløbet sikres et genetillæg pr. time jf. § 4, stk. 1, på kr. 26,17. For abonnementsomdeling af morgenaviser, der fortsætter ud over kl. 6.00, forudsættes dette tillæg dog betalt til afslutning af natomdelingen.

Med virkning fra den uge, hvori 1. maj 2023 falder forhøjes beløbet til kr. 27,35. Med virkning fra den uge, hvori 1. januar 2024 falder forhøjes beløbet til kr. 28,30.

For arbejde, der udføres på søn- og helligdage, skal der ud over rutegrundbeløbet sikres et genetillæg pr. time, jf. § 4, stk. 1, på kr. 24,82.

Med virkning fra den uge, hvori 1. maj 2023 falder forhøjes beløbet til kr. 25,94. Med virkning fra den uge, hvori 1. januar 2024 falder forhøjes beløbet til kr. 26,84.

Stk. 6. Abonnementsmedhjælpere

Såfremt der i virksomheden er ansat abonnementsmedhjælpere, betales timeløn, jf. § 3, stk. 3, 4 og 5 samt genetillæg som anført i § 4, stk. 5 og et aftællertillæg på kr. 6,00 pr. time.

Note:

Medarbejdere, der ved udlægningen af distributionen til selvstændige distributører, var ansat som abonnementsmedhjælpere, og som ved iværksættelse af den lovlige strejke den 14. juni 2002 fortsat var ansat som abonnementsmedhjælpere, modtager fra den ny overenskomsts ikrafttræden pr. 16. september 2002 et personligt tillæg, som sikrer, at deres samlede løn opretholdes.

Stk. 7. Ventetid

Såfremt en medarbejder uden egen skyld påføres ventetid, betales medarbejderen med timelønssatsen, jf. stk. 1 og stk. 5, i ventetiden. Betaling ydes pr. påbegyndt kvarter.

Udbetaling forudsætter, at medarbejderen afventer avisernes fremkomst i op til en time og derefter går minimum én tur, såfremt aviserne er kommet.

Ventepenge forhøjes med 25%, såfremt medarbejderen går sine egne ture, inkl. evt. særordninger.

Det kan dog ikke gøres til en forudsætning for udbetaling af ventepenge, at arbejdet strækker sig ud over sædvanligt sluttidspunkt for den pågældende dag, såfremt medarbejderen har gyldig grund til ikke at påtage sig arbejde ud over sædvanligt sluttidspunkt den pågældende dag.

Der kan lokalt indgå aftaler om anden form for honorering af ventetid.

Stk. 8. Særomdeling ved forsinkelser

I tilfælde, hvor medarbejderen – pga. forsinkelser – efter ledelsens anvisning gennemfører en omdeling med en del af aviserne eller med ufuldstændige aviser, er medarbejderen forpligtet til at foretage en særomdeling af de manglende aviser (avisdele).

Betaling for det ekstra arbejde, som særomdeling medfører, består af rute grundbeløb og genetillæg, jf. stk. 1 og stk. 5 samt af de lønelementer, der er nævnt i noten til § 4, stk. 1. Rutegrundbeløbet fastsættes af virksomheden ud fra det af denne vurderede tidsforbrug til omdeling af det konkrete antal aviser og magasiner.

Stk. 8 a. Unormal stor volumen

Volumen vil normalt svinge over ugen og over årstiden. Normale og forudsigelige udsving i volumen er en integreret del af det ordinære arbejde.

Ekstraordinær stor og tidskrævende volumen (mange produkter, tunge produkter, m.v.) som ikke følger de normale udsving, kan ikke kræves omdelt på udgivelsesdagen.

Ønsker en medarbejder som følge af ekstraordinær stor og tidskrævende volumen ikke at gennemføre den fulde omdeling for arbejdsdagen, skal medarbejderen straks og senest ved distributionsstart gøre arbejdsgiveren opmærksom på, hvortil på ruten medarbejderen påtager sig at gennemføre omdelingen. Der betales ikke løn for den ikke gennemførte del af omdelingen. Som alternativ til ikke at gennemføre omdelingen kan medarbejder og arbejdsgiver, i tilfælde af enighed, aftale afhjælpningsforanstaltninger.

Stk. 9. Kørsel (mellem lokaler m.m.)

Pålægges en medarbejder i enkeltstående ekstraordinære situationer at foretage distribution på en rute, som afstandsmæssigt ligger fjernt fra medarbejderens sædvanlige rute(r), betales for den medgåede transporttid timeløn (rutegrundbeløb og genetillæg) samt kilometergodtgørelse efter statens takster.

Andre ordninger kan aftales lokalt.

Stk. 10. SH-tillæg

For arbejde på hverdage ydes et SH-tillæg på 3% af rutegrundbeløb og nattillæg samt af de lønelementer, der er nævnt i noten til § 4, stk. 1.

I stedet for regulering af fritvalgskonto i 2014 forhøjes tillægget, med virkning fra den uge, hvori 1. marts 2014 falder, til 3,3%. Med virkning fra den uge, hvori 1. marts 2015 falder, udgør tillægget 3,7%. Med virkning fra den uge, hvori 1. marts 2016 falder, udgør tillægget 4,0%.

Stk. 10 a. Særlig opsparing

Medarbejdere, omfattet af overenskomsten opsparer pr. 1. marts 2022 5,0 % af den ferieberettigede løn som særlig opsparing. Pr. 1. marts 2024 udgør opsparingen 7,0 % af den ferieberettigede løn.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse, ferietillæg og evt. feriefridagsopsparing. Hver 14. dag samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

Stk. 11. Andre beregningssystemer

Uanset bestemmelserne i denne paragraf kan der på den enkelte virksomhed lokalt aftales andre beregningssystemer, som helt eller delvist afløser disse bestemmelser.

§ 5. Ansættelsesbevis

Stk. 1. Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis jf. lov nr. 385 af 11. maj 1994 med senere ændringer.

Med virkning for medarbejdere, der ansættes fra 1. juli 2014, udleveres der sammen med ansættelsesbeviset en overenskomst, eller henvises i ansættelsesbeviset til DEA's hjemmeside, www.danskerhverv.dk, hvor overenskomsten kan findes på dansk og engelsk. Nærværende bestemmelse er tillige omfattet af nachfristen i stk. 2.

Stk. 2. Hvis en arbejdsgiver ikke overholder reglerne i henhold til lov om ansættelsesbeviser, og forholdet ikke er rettet inden 5 arbejdsdage fra, at DEA for DMA har modtaget forbundets skriftlige påklage, kan arbejdsgiver pålægges at udrede en godtgørelse.

Stk. 3. Eventuelle uenigheder vedr. denne bestemmelse afgøres endeligt ved faglig voldgift i henhold til reglerne i § 17.

§ 6. Lønudbetaling

Stk. 1. Lønudbetaling finder sted hver 14. dag.

Lønnen kan omlægges til månedsvis lønudbetaling, såfremt dette aftales i en lokalaftale, jf. § 21. Lokalaftalen kan tidligst opsiges med 6 måneders varsel til udgangen af en måned. Overgangen til månedsvis lønudbetaling varsles med mindst 3 måneder. I forbindelse med overgangen til månedsvis lønudbetaling kan medarbejderen anmode om et acontobeløb. Acontobeløbet tilbagebetales ved løntræk i op til 3 måneder. For nyansatte kan der ligeledes aftales en passende acontobetaling og tilbagebetaling.

Stk. 2. Hvis lønudbetaling ikke kan finde sted på det for virksomheden sædvanlige tidspunkt, f.eks. fordi lønudbetalingsdagen falder på en helligdag, skal lønudbetaling finde sted tidligst muligt herefter, og medarbejderne skal orienteres herom senest samtidig med forudgående lønudbetaling.

Stk. 3. Lønspecifikation, der indeholder alle relevante oplysninger, udleveres personligt til medarbejderen eller fremsendes til medarbejderens privatadresse.

Af lønspecifikationen vil der så vidt muligt fra den 1. oktober 2023 dog senest fra 1. marts 2024 fremgå følgende: antal minutter pr. job (rute/distrikt) pr. dag.

Der henvises i øvrigt til protokollat om elektroniske dokumenter.

§ 7. Opsigelsesvarsel

Stk. 1.

Anciennitet	Medarbejder	Arbejdsgiver
0 - 1 år	1 uge	2 uger
1 - 5 år	2 uger	5 uger
5 - 10 år	3 uger	8 uger
10 år og derover	4 uger	10 uger

For medarbejdere med 10 års anciennitet og derover, og som er fyldt 50 år, gives et opsigelsesvarsel fra arbejdsgiverside på 12 uger.

Stk. 2. Opsigelsesvarslet bortfalder.

Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.

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

Stk. 3. Ved beregning af anciennitet medregnes al ansættelse hos den samme distributør, når perioderne mellem ansættelsesforholdene ikke overstiger 6 måneder.

Ancienniteten afbrydes ikke i forbindelse med graviditet og barsel, værnepligt og sygdom.

Stk. 4. 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.

Nærværende bestemmelse finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Dog opnår medarbejderen fratrædelsesgodtgørelse i det tilfælde, hvor medarbejderen på fratrædelsestidspunktet er på plejeorlov, jf. servicelovens § 118, og alene af denne grund ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er omfattet af en funktionæroverenskomst, er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på en fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver en bedre ret end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres optjente anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelser i 1. punktum er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

Parterne er enige om, at bestemmelsen ikke finder anvendelse i forbindelse 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.

Stk. 5. Medarbejdere, som har været uafbrudt beskæftiget på virksomheden i mindst 6 måneder, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Stk. 6. Herudover har medarbejdere som afskediges af de i stk. 5 nævnte grunde, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i § 16, stk. 2 om kompetenceudviklingsfond.

Stk. 7. Kursusdeltagelse, jf. § 7, stk. 6 kan gennemføres efter fratrædelse, hvis følgende betingelser er opfyldt:

a. Kursusdeltagelse skal i videst muligt omfang forsøges afholdt i opsigelsesperioden, hvilket såvel medarbejder som virksomhed skal medvirke til. Kompetenceudviklingsfondens sekretariat kan kræve dokumentation fra begge parter.

b. Medarbejderen skal have søgt og modtaget tilsagn fra Kompetenceudviklingsfondens bestyrelse om støtte til konkret, tidsfastsat kursus inden for udløbet af opsigelsesvarslet. Der kan være tale om et eller flere kurser.

c. Den pågældende fortsat er arbejdssøgende og til rådighed for arbejde, idet kursus med støtte fra Kompetenceudviklingsfonden viger fra tilbudt arbejde, også efter kurset måtte være påbegyndt.

d. 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, jf. Kompetenceudviklingsfondens til enhver tid gældende retningslinjer herfor.

Stk. 8. Forlader medarbejderen sin plads uden iagttagelse af de gældende opsigelsesvarsler, skal arbejdsgiveren umiddelbart herefter gøre medarbejderen

skriftligt opmærksom herpå og anføre, om arbejdsgiver gør krav på erstatning på et beløb svarende til én uges løn. Arbejdsgiver trækker beløbet i sidste lønudbetaling.

Note:

En uges løn, jf. § 7, stk. 8 beregnes som et gennemsnit af de foregående 8 uger, fratrukket ture, der ikke er en del af medarbejderens sædvanlige distriktssammensætning. Har medarbejderen ikke været ansat i 8 uger, da beregnes der på et gennemsnit af antal præsterede arbejdsuger/dage.

§ 8. Sygdomstilfælde m.v.

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

Stk. 2. Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 6 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

Stk. 3. Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 63 dage regnet fra 1. hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalenderdage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværperiode.

Stk. 4. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret til vedkommendes gennemsnitlige timeløn i de fire foregående lønningsperioder (8 uger), dog max kr. 127,95 pr. time i højst 37 timer om ugen. Med virkning fra den uge, hvori 1. maj 2023 falder, forhøjes beløbet til max kr. 132,45. Med virkning fra den uge, hvori 1. januar 2024 falder, forhøjes beløbet til max kr. 136,95.

Note:

For medarbejdere, der har mere end 37 timer løntimer om ugen, ydes kompensation for disse timer ved sygdom med den offentlige timesats for sygedagpenge.

Stk. 5. Hvor der er indgået en aftale i henhold til sygedagpengelovens § 56, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 56-aftalen.

Stk. 6. Medarbejdere med 3 års anciennitet på virksomheden kan ikke opsiges i den periode, hvor medarbejderen har ret til sygeløn, jf. § 8, stk. 3. Denne be-

stemmelse finder alene anvendelse, såfremt medarbejderen er uden egen skyld i den påtænkte opsigelse.

Ved afskedigelse af større omfang kan opsigelse desuden finde sted under sygdom. Det er ikke en forudsætning, at afskedigelserne er omfattet af lov om varslng m.v. i forbindelse med afskedigelser af større omfang.

§ 9. Barsel og adoption

Stk. 1. Medarbejdere med 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet har ret til løn i 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselsorlov) svarende til sygeløn, dog max. kr. 125,00 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. juli 2023 falder, max kr. 129,50 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. juli 2024 falder, max kr. 134,00. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Den anden forældre, der har 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet, har ret til løn under orlov i 2 uger (tidl. fædreorlov) svarende til sygeløn, dog max kr. 125,00 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. juli 2023 falder, max kr. 129,50 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. juli 2024 falder, max kr. 134,00. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Til adoptanter, der har 9 måneders anciennitet på modtagelsestidspunktet, ydes løn svarende til sygeløn, dog max kr. 125,00 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. juli 2023 falder, max kr. 129,50 pr. time (med virkning fra den uge, hvori den 1. juli 2024 falder, max kr. 134,00 pr. time) under orlov i 10 uger fra barnets modtagelse (tidl. barselsorlov) på betingelse af, at de adoptionsøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionsøgende eller den ene af de adoptionsøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

Arbejdsgiverens pligt til at yde sygeløn, dog max kr. 125,00 pr. time (med virkning fra den uge, hvori den 1. juli 2023 falder, max kr. 129,50 pr. time og med virkning fra den uge, hvori den 1. juli 2024 falder, max kr. 134,00 pr. time) ved adoption, er ligeledes betinget af, at medarbejderen efter lov om dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Note:

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

Stk. 4. Under orlov efter stk. 1, 1. afsnit ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 13, stk. 8.

§ 10. Frihed ved barns/børns sygdom

Stk. 1. Til medarbejderne indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmeværende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene en af barnets sygedage.

Der ydes betaling som ved medarbejderens egen sygdom for denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter denne dag, har medarbejderen ret til yderligere en fridag i forlængelse af denne dag. Denne fridag afholdes uden løn.

Stk. 2. Med virkning fra 1. maj 2020 har medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barnets første sygedag, 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.

Stk. 3. Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører kun børn under 14 år.

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.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Der ydes betaling svarende til sygeløn for disse dage under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger. I det omfang medarbejderen er berettiget til dagpenge fra kommunen refunderes disse til virksomheden.

§ 10 a. Børneomsorgsdage

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

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn.

§ 11. Ferie og feriegodtgørelse

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til den til enhver tid gældende ferielov. Feriegodtgørelsen andrager 12,5 %, og der optjenes ret til 2,08 dages ferie for hver måneds beskæftigelse ved en 5-dages arbejdsuge (svarende til 2,5 dage ved 6-dages arbejdsuge).

Der kan ved lokalaftale, jf. § 21 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 arbejdsfrie 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.

Medarbejderne er omfattet af DEA for DMAs feriegarantiordning.

§ 12. Feriefridage

Stk. 1. Medarbejderne har, efter 9 måneders uafbrudt beskæftigelse i virksomheden, ret til feriefridage.

Stk. 2. Den enkelte medarbejder har i hvert ferieår ret til et antal feriefridage, svarende til en fuld normal arbejdsuge for den pågældende, dog max. 37 timer fordelt på max 6 dage.

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer indenfor ferieafholdelsesperioden.

Feriefridage betales som ved sygdom. Den individuelle ugentlige sygeløn, beregnet på den forudgående lønningsperiodes arbejdsdage, udgør beregningsgrundlaget for de 37 timer.

Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Feriefridage kan ikke varsles til afholdelse i en opsigelsesperiode, når opsigelse sker fra virksomhedens side.

Stk. 3. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales kompensation, svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag. Betaling sker ved den første lønudbetaling, som ligger efter den 1. januar.

Stk. 4. Der kan uanset jobskifte kun holdes feriefridage svarende til 1 arbejdsuge pr. ferieafholdelsesperiode.

Stk. 5. Med virkning fra 1. maj 2020 har virksomheden i forbindelse med medarbejderens fratræden pligt til skriftligt at oplyse – eventuelt på den sidste lønseddel – antallet af ikke afholdte feriefridage/feriefridagstimer.

§ 12 a. Fridage

Medarbejdere har i hvert kalenderår ret til et antal fridage svarende til det antal fridage den enkelte medarbejder har mistet som følge af arbejde på de 9 årlige søgnehellidage (pr. 1. januar 2024 8 årlige søgnehellidage), (Nytårsdag, Skærtorsdag, Langfredag, 2. Påskedag, Bededag, Kr. Himmelfartsdag, 2. Pinsedag, 1. juledag og 2. juledag). Denne ret gælder desuden for arbejde på hverdage med søndagsstruktur (p.t. Grundlovsdag og 24. december).

Der ydes ikke løn eller anden betaling for disse fridage, men feriefridage kan benyttes. Fridagene kan ikke uden aftale afholdes i sammenhæng.

Arbejdsgiveren kan afslå den af medarbejderen foreslåede placering, hvis driftsmæssige hensyn tilsiger det.

§ 13. Pension

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

Stk. 2. Pensionsbidraget udgør i alt 9,3 % af den A-skattepligtige lønindkomst.

Medarbejderen betaler 1/3, og arbejdsgiveren betaler 2/3. Medarbejder bidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen og anvises af arbejdsgiveren til PensionDanmark.

Pr. 1. juni 2023 udgør pensionsbidraget 11,3 % af den A-skattepligtige lønindkomst.

Medarbejderen betaler 3,1 % og arbejdsgiveren betaler 8,2 %. Medarbejderbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen og anvises af arbejdsgiveren til PensionDanmark.

Note:

Medarbejderen har mulighed for at betale ekstra til pensionsordningen ved at kontakte PensionDanmark.

Stk. 3. Pensionsbidraget omfatter medarbejdere, der ifølge ansættelsesbevis er ansat til mere end 8 timers arbejde om ugen, hvis de er fyldt 20 år og har 3 måneders sammenhængende anciennitet i virksomheden.

Stk. 4. Pensionsordningen omfatter endvidere medarbejdere, der er fyldt 20 år, hvis de kan dokumentere, at de i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning.

Det forudsætter dog, at kriteriet i stk. 3 om 8 timers arbejde pr. uge er opfyldt.

Pensionsindbetaling finder i så fald sted fra det tidspunkt, hvor alle betingelser i stk. 4 er opfyldt.

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

Medarbejderen bør kontakte PensionDanmark for rådgivning før stillingtagen. Eventuelle konsekvenser, herunder forsikringsmæssige konsekvenser af medarbejderens valg, er arbejdsgiveren uvedkommende.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når pensionsalderen den 1. august 2020 eller senere.

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

Stk. 7. Lovbekendtgørelse nr. 5 af 4. januar 2001 om ATP med senere ændringer er gældende.

Stk. 8 Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør pr. 1. juli 2009:

Arbejdsgiverbidrag pr. time kr. 5,50	Medarbejderbidrag pr. time kr. 2,75	Samlet pr. time kr. 8,25
---	--	-----------------------------

Pensionsbidraget udgør pr. 1. juli 2014:

Arbejdsgiverbidrag pr. time kr. 7,00	Medarbejderbidrag pr. time kr. 3,50	Samlet pr. time kr. 10,50
---	--	------------------------------

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

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

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time:	18,45
Arbejdstagerbidrag kr. pr. time:	3,69
Samlet bidrag kr. pr. time:	22,14

§13 a. Seniorordning

Stk. 1. Medarbejderen kan indgå i en seniorordning 5 år før den til enhver tid gældende folkepensionsalder for medarbejderen.

Medarbejderen har ret til at afholde 20 årlige seniorfridage. Seniorfridagene afholdes uden løn.

Placeringen af seniorfridagene sker medmindre andet aftales efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 12.

I tillæg til retten til at afholde 20 seniorfridage pr. år, kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fast reduktion i den ugentlige arbejdstid. Ved aftale om reduktion i arbejdstiden eller arbejdsdagene kan medarbejder og virksomhed tillige aftale, at konvertere pensionsbidraget som et løbende tillæg til lønnen. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat kan dækkes. Konverteringen ændrer ikke på bestående overenskomstmæssige beregningsgrundlag og er således omkostningsneutral for virksomheden.

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 evt. 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.

§ 14. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1. Hvor vælges tillidsrepræsentant

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

I virksomheder med fire medarbejdere eller derunder vælges dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

I virksomheder med 60 medarbejdere og derover kan der vælges yderligere 1 tillidsrepræsentant.

Vælges mere end én tillidsrepræsentant, vælger disse af deres midte en fællestillidsrepræsentant.

Stk. 2. Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de anerkendt dygtige medarbejdere, der har arbejdet mindst 9 måneder i den pågældende virksomhed. Hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

Valg af tillidsrepræsentant foregår i arbejdstiden. Rammerne herfor aftales lokalt.

Valget af tillidsrepræsentant foretages ved skriftlig afstemning af og blandt de medarbejdere, der på det tidspunkt, valget foregår, er beskæftiget under overenskomsten i virksomheden. Valget betragtes kun som gyldigt, når flere end en tredjedel af medarbejderne har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F København og meddelt Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening. Dog indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen, når valget har fundet sted under forudsætning af, at virksomheden senest 2 dage efter valget modtager skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Hvis denne skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelse først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening er dog berettiget til senest 14 dage efter modtagelse af forbundets meddelelse om valget at gøre indsigelse mod valget over for forbundet. En sådan indsigelse skal behandles i henhold til § 17 Regler for behandling af faglig strid.

3F København giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået fornødne kurser for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted gennemgår en sådan uddannelse.

Fra Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforenings side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed.

Efter aftale med arbejdsgiveren kan der gives tillidsrepræsentanten den nødvendige frihed til at deltage i yderligere relevante kurser for tillidsrepræsentanter.

Stk. 4. Suppleant for tillidsrepræsentant

I virksomheder, hvor der kun er valgt én tillidsrepræsentant, kan der vælges én suppleant for tillidsrepræsentanten

Stedfortræderen skal for at kunne vælges opfylde betingelserne i stk. 2.

En sådan valgt suppleant kan fungere som tillidsrepræsentant, hvor tillidsrepræsentanten er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, og suppleanten har i den periode, hvor han således fungerer som tillidsrepræsentant, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

Stk. 5. Samarbejde

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

Stk. 6. Klager og henstillinger

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget, og når en eller flere af tillidsrepræsentantens kolleger ønsker det, kan tillidsrepræsentanten forebringe deres forslag, henstillinger og klager for ledelsen.

Opnås der ikke ved tillidsrepræsentantens henvendelse til ledelsen en tilfredsstillende ordning, kan tillidsrepræsentanten frit anmode sin organisation om at tage sig af sagen, men arbejdet skal fortsætte uforstyrret, afventende organisationernes behandling af sagen.

Stk. 7. Funktion i arbejdstiden

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

Dersom det er nødvendigt, at vedkommende for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Arbejdsgiveren respekterer, at tillidsrepræsentanten skal have den fornødne tid til at udføre sine funktioner i henhold til overenskomsten.

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

Såfremt der er IT og internetadgang i virksomheden, skal tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten have den nødvendige adgang hertil.

Stk. 8. Frihed til forefaldende tillidsrepræsentantarbejde

Tillidsrepræsentanten har udover den fornødne tid, jf. stk. 7, ret til frihed med løn 10 arbejdsdage om året, hvor der kan dannes et overblik over verserende sager eller foretages almindeligt opsøgende arbejde blandt de ansatte. Arbejdsgiveren kan dog lægge beslag på halvdelen af denne tid til møder med arbejdsgiveren.

Stk. 9. Arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejdsmiljørepræsentanten 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. Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Stk. 10. Aflønning

Hvis en aftale i henhold til stk. 7, 2. punkt, er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sit faktiske løntab for den pågældende tid. Ved møder uden for arbejdstiden betales som ved deltagelse i samarbejdsudvalgs møder, såfremt der ikke har været lidt et løntab som følge af hans funktion.

Stk. 11. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

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

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varselspligten i henhold til denne bestemmelses 1. punkt, men tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 8 ugers opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende har krav på længere varsel i henhold til § 7 Opsigelsesvarsel.

Stk. 12. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 11,

1. punkt, til at opsig en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal han rette henvendelse til Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

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

Fastslås det ved den fagretlige behandling, at der foreligger tvingende årsager til afskedigelse af tillidsrepræsentanten, betragtes opsigelsesvarslet som afgivet ved tidspunktet for mæglingmødets afholdelse.

Stk. 13. Efterbeskyttelse

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat beskæftiges i virksomheden, har inden for 1 år efter fratræden som tillidsrepræsentant ved afskedigelse fra virksomheden krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over varslet i henhold til § 7.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

Stk. 14. Arbejds miljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

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

Stk. 15. Uddannelsesrepræsentant

Ved lokal enighed mellem ledelse og tillidsrepræsentant kan tillidsrepræsentanten udpege en fælles uddannelsesrepræsentant på virksomheden.

§ 15. Udviklingsfond

Til DA/LO Udviklingsfond betales det mellem hovedorganisationerne fastsatte beløb, p.t. 45 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra den første lønningssperiode efter 1. januar 2022 forhøjes beløbet til 47 øre. Beløbet opkræves i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

§ 16. Efteruddannelse

Stk. 1. I den enkelte virksomhed fastsættes fra den 1. januar 2003 én uges efteruddannelse for hver 600.000 distribuerede aviser om året til afvikling inden for det følgende kalenderår.

Planlagte kursusuger kan efter aftale overføres til næste kalenderår.

Hvorledes den således opnåede pulje af efteruddannelsestid kan anvendes til gavn for medarbejdere omfattet af overenskomsten og afpasset efter forholdene i virksomheden, aftales mellem ledelse og tillidsrepræsentant, idet der ved anvendelse af ekstern kursusaktivitet fortrinsvist skal benyttes offentligt støttede kurser, hvor refusionen tilfalder virksomheden. Lønkomensation til medarbejderen ydes af de seneste 12 ugers gennemsnitlige personlige indtjening.

I øvrigt henvises til det mellem organisationerne nedsatte uddannelsesudvalg for ufaglærte, jf. protokollat om uddannelsesudvalg.

Stk. 2. Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til selvvalgt efter- eller videreuddannelse, der er relevant

- a) for beskæftigelsen inden for Fagligt Fælles Forbunds organisationsområde
- b) for virksomheden.

Virksomheden betaler et beløb svarende til kr. 520 pr. fuldtidsansat medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond".

Medarbejderen kan ansøge Kompetenceudviklingsfonden om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som

- a) har uddannelsesudvalg og
- b) har mere end 100 ansatte omfattet af denne overenskomst

kan etablere en udviklingsfond i virksomheden efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond".

§ 17. Regler for behandling af faglig strid

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

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

Stk. 2. Ved mæglingsmødet er begge organisationer repræsenteret. Organisationerne er enige om, at det er hensigtsmæssigt, at uenigheden først søges løst lokalt mellem arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten. Organisationerne er dog enige om, at både arbejdsgiveren og tillidsrepræsentanten som hidtil kan vælge, at uenigheden drøftes på et mæglingsmøde.

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

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

De nævnte frister kan fraviges efter aftale mellem organisationerne. Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået.

Der udarbejdes et referat over forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning for de parter og organisationer, som sagen vedrører.

Stk. 4. Er der i sager vedrørende bortvisning ikke opnået enighed ved mæglingssmødet, kan de respektive parter begære sagen afgjort ved en faglig voldgift i henhold til tidsfristerne i stk. 6.

I de situationer, hvor sagen er begæret afgjort ved en faglig voldgift, kan de respektive parter tillige begære et organisationsmøde i henhold til tidsfristerne i stk. 3, såfremt afholdelse heraf er mulig uden omberømmelse af den faglige voldgift.

Stk. 5. Opnås der ikke ved mægling en løsning af uoverensstemmelsen, kan organisationsrepræsentanterne kræve sagen henvist til videre behandling mellem organisationerne.

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

Stk. 6. Lykkes det ikke på denne måde at opnå enighed, skal sagen, for så vidt den angår forståelsen af en mellem organisationerne bestående overenskomst, forelægges en voldgiftsret til afgørelse, hvis en af organisationerne forlanger det.

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

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

Stk. 7. Voldgiftsretten skal bestå af fem medlemmer, hvoraf to vælges af 3F København og to af Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening samt en opmand. Parterne skriver til Arbejdsretten og foreslår i enighed en opmand. Såfremt der ikke kan opnås enighed om forslag til opmand, anmodes Arbejdsretten om at udpege opmanden.

Stk. 8. Voldgiftsretten skal træde sammen hurtigst muligt.

Klageskrift fremsendes til modparten og til opmanden senest 21 kalenderdage før retsmødet. Klagen vedlægges mødereferater og bilag, der ønskes påberåbt.

Svarskrift med tilhørende bilag tilsendes den klagende organisation samt opmanden senest 10 kalenderdage før retsmødet.

Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i dens forhandlinger.

Sagen går efter forhandlingernes afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Afgørelsen træffes ved kendelse, der skal være begrundet. Opmandens kendelse skal afsiges snarest.

Stk. 9. I øvrigt gælder den af hovedorganisationerne senest vedtagne norm for behandling af faglig strid.

§ 18. Hovedaftale

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

§ 19. Samarbejdsaftale

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

§ 20. Tiltrædelse til overenskomst og optrapning for nyindmeldte virksomheder

Stk. 1. Nyindmeldte virksomheder med andre overenskomster, tiltrædelsesoverenskomster eller lokalaftaler bliver omfattet af nærværende overenskomst fra indmeldelsen.

Stk. 2. Nyoptagne medlemmer af DEA for DMA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en konto for særlig opsparing eller tilsvarende ordning, eller som har en konto for særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens særlige opsparing efter nedenstående regler. Virksomheder der forinden indmeldelsen har en særlig opsparing eller tilsvarende ordning med samme bidrag som i § 3, stk. 4a (svarende til §4, stk. 10a) er ikke omfattet af de resterende afsnit i nærværende stk. 2.

Virksomhederne kan i lønnen fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til særlig opsparing fraregnet 2 procentpoint (fra 1. marts 2024 4 procentpoint).

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til særlig opsparing efter § 3, stk. 4a (svarende til §4, stk. 10a) fraregnet 2 procentpoint (fra

1. marts 2024 4 procentpoint) samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 3, stk. 4a (svarende til §4, stk. 10a).

For så vidt angår de 2 procentpoint (fra 1. marts 2024 4 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DEA for DMA kræve optrapning som følger:

Senest 3 måneder efter indmeldelse i DEA for DMA betales 0,5 % (fra 1. marts 2024 1,00 %) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 1 % (fra 1. marts 2024 2,00 %) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 1,50 % (fra 1. marts 2024 3,00 %) i bidrag til særlig opsparing.

Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 2 % (fra 1. marts 2024 4,00 %) i bidrag til særlig opsparing.

Optrapningsordningen skal senest to måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DMA og 3F København efter begæring fra DEA for DMA.

Stk. 3. Nyoptagne medlemmer af DEA for DMA kan kræve, at bidraget til OUS fonden fastsættes således:

Senest 3 måneder efter indmeldelse i DEA for DMA betales 25 % af det overenskomstmæssige bidrag.

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

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

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

Optrapningsordningen skal senest to måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DEA for DMA og 3F København efter begæring fra DEA for DMA.

§ 21. Lokalaftaler

Det er muligt at indgå lokalaftaler mellem tillidsrepræsentanten og virksomheden, der fraviger og supplerer overenskomsten.

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 lokalaf-talen.

Hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler også indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

Disse lokalaftaler kan opsiges med to måneders varsel.

Overenskomstparterne DEA for DMA/3F København skal godkende alle aftaler. Indgåede lokalaftaler er først gyldige, når organisationernes godkendelse fore-ligger.

§ 22. Overenskomstens ikrafttrædelse

Denne overenskomst, der er fornyet ved forlig af 16. marts 2023, træder i kraft 1. marts 2023 og er bindende for organisationerne indtil den, af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2025.

(Sign. Thomas Reichsthaler Møller)
3F København

(Sign. Pia Rude Truelsen)
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for Danske Mediers
Arbejdsgiverforening

Protokollat om ugentlige fridage

Stk. 1. Medarbejdere, der arbejder 6 dage om ugen, og som har mere end 10 års uafbrudt anciennitet, kan overfor arbejdsgiveren fremsætte anmodning om færre ugentlige arbejdsdage.

En sådan anmodning skal så vidt muligt imødekommes, jf. stk. 3.

Stk. 2. Er medarbejderen fyldt 50 år skal anmodningen imødekommes, og det skal ske inden 6 måneder, jf. dog stk. 3.

Stk. 3. Hvis anmodningen omfatter 2 ugentlige fridage, skal disse så vidt muligt gives i sammenhæng og så vidt muligt i weekenden. Imødekommelsen kan gøres betinget af, at medarbejderens ugentlige fridage ikke omfatter både lørdag og søndag.

Stk. 4. Der er ikke ret til lønkompensation.

Protokollat om fortrinsret til ledige distrikter

Parterne er enige om, at ansatte bude, der ønsker at gå op i tid, har fortrinsret til ledige distrikter.

Bude, der grundet problemer med sluttiden har afgivet konkrete distrikter, har fortrinsret til disse distrikter, såfremt de bliver ledige.

Ovenstående er under forudsætning af, at det er hensigtsmæssigt for virksomhedens drift.

Protokollat om veksling af løn til frihed

Mæglingforslaget af 26. marts 2010 indeholdt følgende bestemmelse:

“40 pct. af tillæg for skiftehold kan veksles til løn

Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om, at op til 40 % af skifteholdstillæg kan anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.”

Parterne er enige om, at ovennævnte bestemmelse, såfremt den skulle implementeres i overenskomsten, ikke indebærer en egentlig rettighed for den enkelte medarbejder, idet der er en forudsætning om lokal enighed.

Parterne konstaterer, at der ikke i overenskomsten anvendes skifteholdstillæg, men genetillæg for arbejde om natten. Parterne kender ikke baggrunden for bestemmelsen i mæglingforslaget, men lægger til grund, at hensigten er – efter lokal enighed – at give mulighed for større aflastende frihed for natarbejdere uden ekstra økonomisk omkostning for arbejdsgiveren.

Parterne konstaterer, at der under overenskomsten udføres arbejde med abonnementsomdeling af meget varierende omfang fra 1-2 timer en enkelt nat om ugen til fuldtidsarbejde fordelt over 6 nætter.

Parterne har endvidere forstået, at det i et vist omfang praktiseres i virksomheder under overenskomsten, at det enkelte bud kan søge om ekstra fridage uden løn, som imødekommes i det omfang det er foreneligt med virksomhedens tarv og driftsmæssige situation.

Parterne er på den baggrund enige om, at ovennævnte bestemmelse således som den er udformet ikke nogen aktuel relevans for overenskomsten.

3F København forbeholder sig at bringe spørgsmålet op på ny ved fremtidige overenskomstforhandlinger, såfremt ændringer i bestemmelsen på toneangivende overenskomstområder giver anledning hertil.

Protokollat om omlægning af fridøgn

Medarbejderne skal have fridøgn i henhold til lovgivningen. Som et forsøg, der af hver af parterne kan opsiges med 3 måneders varsel til en måneds udgang, har organisationerne aftalt, at i det omfang lovgivningen giver mulighed for suspension af et fridøgn, kan der i enkelte tilfælde arbejdes op til 11 på hinanden følgende dage. Dette skal i så fald ske som en frivillig aftale mellem arbejdsgiver og medarbejder. Tillidsrepræsentanten skal orienteres i hvert enkelt tilfælde.

Protokollat om uddannelsesudvalg

Parterne er enige om at nedsætte et paritetisk sammensat udvalg, som skal kortlægge behov for virksomhedsrelevant efteruddannelse for de af overenskomsten omfattede medarbejdere.

Parterne er enige om, at udvalget kan indgå i det mellem parterne og med Fagligt Fælles Forbund allerede eksisterende uddannelsesudvalg for ufaglærte, eller eventuelt som et underudvalg hertil. Der deltager op til to personer fra henholdsvis arbejdsgiverside og lønmodtagerside i (under)udvalget.

Udvalgets arbejde skal alene tage sigte på uddannelse i relation til distributionsarbejde.

Efteruddannelsen skal lægge vægt på forhold, der forbedrer kvaliteten i arbejdet for såvel medarbejdere som virksomhed.

Efteruddannelsen skal endvidere have det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling.

Dette protokollat er ikke til hinder for, at der indgås aftaler i samarbejdsudvalget vedr. medarbejderkvalificering.

Protokollat vedr. abonnementsomdeling

Parterne er enige om, at fra den ny overenskomsts ikrafttræden den 16. september 2002 sker følgende:

Minuttallene for hver af dagene i uge 38/2002 fra det tidsberegningssystem, der var gældende indtil udlægningen af distributionen til selvstændige distributører, benyttes til at fastsætte tidsforbruget for alle ruter (distrikter) på hver af de syv ugedage.

De elementer af betydning for tidsforbruget (tilbagekørsel, tunge aviser, aviser i 2 dele og selvaftælling), der ikke indgår i minuttallet, skal indgå i fastsættelsen af tidsforbruget efter principperne i § 4, stk. 1.

Virksomhedens minuttal for den pågældende uge skal gøres skriftligt tilgængelige for tillidsrepræsentant og medarbejdere.

Det tidsberegningssystem, der var gældende indtil udlægningen af distributionen til selvstændige distributører, bortfalder ved den ny overenskomsts ikrafttræden og kan ikke herefter påberåbes i forbindelse med fagretlig behandling om fastsættelse af rutetid mv.

I forbindelse med den ny overenskomsts ikrafttræden er parterne enige om at præcisere følgende:

Når den enkelte virksomhed ønsker at tilrette tidsforbruget, jf. § 4, stk. 1, for enkeltruter (distrikter), skal virksomheden varsle den berørte medarbejder senest 14 dage før ændringen iværksættes og samtidig orientere tillidsrepræsentanten.

Den enkelte medarbejder eller tillidsrepræsentanten kan anfægte det fastsatte tidsforbrug, jf. § 4, stk. 2.

Den enkelte medarbejder kan rette henvendelse til virksomheden med ønske om at få vurderet tidsforbruget, jf. § 4, stk. 1, på den/de ruter (distrikter), medarbejderen omdeler. En sådan meddelelse kan eventuelt rettes gennem tillidsrepræsentanten. Oprås der ikke enighed, kan spørgsmålet videreføres i henhold til reglerne i § 4, stk. 2.

Når den enkelte virksomhed ønsker at foretage omlægninger af rute- (distrikts-) strukturen, skal tillidsrepræsentanten orienteres, før omlægningen gennemføres. Tillidsrepræsentanten kan kræve en forhandling mellem tillidsrepræsentant og virksomhed om virkningen af de ønskede ændringer i relation til tidsforbruget, jf. § 4, stk. 1, for de enkelte ruter (distrikter). En sådan forhandling har opsættende virkning for omlægningen i op til 14 dage. I tilfælde af manglende enighed, kan det fastsatte tidsforbrug for den enkelte rute (distrikt) af medarbejderen eller

tillidsrepræsentanten anfægtes, jf. § 4, stk. 2. Behandlingen af spørgsmålet i henhold til § 4, stk. 2, har dog ingen opsættende virkning for iværksættelsen af omlægningen.

Varsling af de enkelte medarbejdere finder sted i henhold til § 2, stk. 4.

Medarbejderen har efter omlægning frist indtil modtagelse af den første fulde lønseddel, til at anse sig selv for opsagt af distributøren, såfremt omlægningen har betydet en væsentlig ændring i stk. prisen eller i den samlede indtægt i en fuld lønperiode.

Gør medarbejderen brug af sin ret til ikke at acceptere ændringerne, og derved fratræde, skal dette meddeles arbejdsgiveren senest en uge efter modtagelsen af den første fulde lønseddel. Medarbejderen fratræder derefter en uge efter, at medarbejderen har givet arbejdsgiveren meddelelse med mindre andet aftales.

Protokollat om tillidsrepræsentanters arbejde i forbindelse med abonnementsomdeling

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanten kan forlade sit arbejde i arbejdstiden, når tillidsrepræsentanten vurderer, at det er nødvendigt for at varetage sin kontakt til medarbejderne om spørgsmål i relation til virksomhedens og medarbejdernes tarv.

Det er en forudsætning, at det sker på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for det produktive arbejde, og at det sker efter drøftelse med ledelsen.

Aflønning af tillidsrepræsentanten sker i henhold til overenskomstens § 17, stk. 9.

Virksomheden kan vælge at bistå med kommunikationen mellem tillidsrepræsentant og medarbejdere med henblik på at minimere tillidsrepræsentantens brug af produktiv arbejdstid. Medarbejdermøder holdes uden for arbejdstiden.

Når tillidsrepræsentanten som følge af sin funktion indkaldes til møder udenfor arbejdstiden, har han ret til frihed arbejdsdagen før eller efter. Dette gælder dog ikke ved kortvarige møder, der afholdes i tæt forlængelse af arbejdstiden.

Nærværende protokollat, der er indgået i forbindelse med overenskomstens ikrafttræden den 16. september 2002, kan af hver af de to parter, henholdsvis arbejdsgiverorganisationen på den ene side og lønmodtagerorganisationerne under ét på den anden side, opsiges med 6 måneders varsel.

Forinden en opsigelse kan den part, der påtænker en opsigelse, påtale misbrug af protokollatets bestemmelser overfor den anden part med henblik på at opnå en tilfredsstillende videreførelse uden opsigelse. En sådan forhandling kan ikke resultere i en ændring af protokollatets opsigelsesbestemmelse.

Protokollat om fremme af tillidsrepræsentanternes og øvrige medarbejderes sproglige kompetencer

Parterne er enige om i regi af parternes kompetenceudviklingsfond at fremme kurser i sprog, primært engelsk, med henblik på at give tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der ønsker kurser i engelsk og evt. andre sprog, som tales af medarbejdere i virksomheden, en mulighed for at udvikle deres sproglige kompetencer.

Tilsvarende søges fremmet kurser i dansk for udenlandske medarbejdere, der ikke behersker dansk i tilstrækkeligt omfang.

I begge tilfælde skal det ske på de vilkår, der i øvrigt gælder for kompetenceudviklingsfonden mht. frihed, lønkomensation mv.

Såfremt parterne finder det fornødent, tilpasses vedtægterne for kompetenceudviklingsfonden efterfølgende.

Protokollat om udarbejdelse af vejledende ansættelsesbevis

Parterne er enige om, at man i fællesskab søger at opnå enighed om udarbejdelse af et vejledende ansættelsesbevis, der indsættes som bilag i overenskomsten.

Protokollat om oversættelse af overenskomsten

DEA for DMA giver tilsagn om i forbindelse med renskrivningen at foranledige overenskomsten oversat til engelsk med henblik på, at denne udgave kan stilles til rådighed som pdf-fil på organisationernes hjemmesider.

Parterne er enige om, at det altid vil være den danske udgave, som er den juridisk gyldige udgave.

Protokollat om elektroniske dokumenter

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

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

Protokollat om udvalg til undersøgelse af uregelmæssigheder

Parterne har indgået aftale om nedsættelse af et arbejdsmiljøudvalg og et udvalg, der har til opgave at undersøge vedholdende rygter om uregelmæssigheder i forhold til skattelovgivningen mv. i forbindelse med omdeling af aviser.

Desuden er parterne enige om, at udvalget tillige kan behandle sager vedrørende rygter m.v. om omgåelse af overenskomsten i forbindelse med benyttelse af underdistributører og ved arbejdsudleje. Formålet er at sikre den danske model og deraf ordnede forhold på branchens virksomheder.

Udvalget består af to repræsentanter udpeget af 3F og to repræsentanter udpeget af DEA for DMA. Udvalget kan indkalde relevante personer med henblik på at afdække sagerne.

Protokollat om ad hoc arbejdsgrupper

Med henblik på videndeling af forhold, der er relevant for branchen, herunder eksempelvis problemstillinger og muligheder knyttet til omdeling af diverse produkter kan der nedsætte ad hoc udvalg bestående af relevante medarbejdere og tillidsrepræsentanter på den ene side samt relevante repræsentanter for virksomheder, udgivere, kunder mv. på den anden side. Deltagerkredsen afhænger af temaet. Organisationerne kan deltage, hvis parterne måtte ønske det. Udvalg etableres efter aftale mellem parterne og i takt med, at behovet opstår.

Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere

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

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

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

Såfremt Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforenings medlemsvirksomheder indgår sådanne frivillige aftaler med deres udenlandske medarbejdere, er der enighed mellem overenskomstparterne om det naturlige i, at betalingen for ydelserne kan fratrækkes i forbindelse med lønudbetalingen.

Dette kodeks kan udbygges ved enighed mellem overenskomstparterne.

Protokollat om Kompetenceudviklingsfond

Organisationerne er enige om, at der etableres en kompetenceudviklingsfond og kan i denne forbindelse tilslutte sig de formuleringer om

1. Formål
2. Frihed til uddannelse
3. Økonomisk tilskud
4. Kompetenceudviklingsfond
5. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden
6. Andre overenskomstområder
7. Overenskomstbestemmelser
8. Grundbetingelser for ordningen,

som fremgår af overenskomstforhandlingerne 2007 Den Grafiske Overenskomst, protokollat nr. 12.

Parterne er enige om, at friheden til selvvalgt efteruddannelse vurderes ud fra, hvad der er relevant for beskæftigelse inden for Fagligt Fælles Forbunds organisationsområde.

Parterne er enige om, at fondens midler kan anvendes til tilskud til delvis dækning af medarbejderens løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb, som med tillæg af eventuel løntabsgodtgørelse udgør 100 pct. af den personlige løn.

Ændringen træder i kraft for uddannelsesforløb, der tildeles støtte og gennemføres efter den 1. september 2023.

Protokollat om Oplysnings- og Samarbejdsfond

Stk. 1. Til varetagelse af oplysnings- og samarbejdsformål for organisationerne indbetaler arbejdsgiverne fra 1. marts 2020 25 øre pr. præsteret arbejdstime. Bidraget svarer til kr. 412,50 pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år.

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

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

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

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

Protokollat om bedre helbreds kontrol ved natarbejde mv.

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

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

Med virkning fra 1. marts 2024 skal medarbejdere, der klassificeres som natarbejdere tilbydes helbreds kontrol inden for regelmæssige tidsrum på højst 1 år. For natarbejdere, der er fyldt 50 år, gennemføres, efter sundhedsfaglig eller lægens vurdering, en udvidet helbreds kontrol.

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

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

- 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

Gravides natarbejde

Nedenstående gælder fra 1. marts 2024 under følgende forudsætninger:

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

Når virksomheden er underrettet om eller på anden måde bliver bekendt med, at en medarbejder er gravid, skal virksomheden hurtigst muligt og senest 2 uger efter til en uges udgang omlægge medarbejderens arbejdstid eller overføre medarbejderen til andre arbejdsopgaver, så pågældende højst arbejder en nattevagt om ugen.

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

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

Protokollat om social dumping

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

Forbundet retter omgående henvendelse til den overenskomstbærende arbejdsgiverforening, såfremt man bliver bekendt med forhold, der kan forudses at medføre problemer eller uoverensstemmelser. Tilsvarende retter arbejdsgiverforeningen omgående henvendelse til forbundet.

Sådanne henvendelser skal resultere i et omgående møde mellem overenskomtparterne. Repræsentanter for de involverede parter – herunder fra forbundene – kan deltage.

Alle relevante baggrundsoplysninger forelægges eller fremskaffes hurtigst muligt.

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

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

Hvis en ikke-overenskomstdækket virksomhed, der arbejder som underleverandør for en overenskomstbærende virksomhed / medlemsvirksomhed, er ramt af en lovligt varslet konflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst, og der er varslet en lovlig sympatikonflikt mod den overenskomstbærende virksomhed / medlemsvirksomhed af en organisation under DA, kan det konfliktende forbund rette henvendelse til virksomheden / virksomhedens organisation med en anmodning om et møde til drøftelse af sagen. På mødet kan blandt andet drøftes de sympatikonfliktramte arbejdsopgaver. Tilsvarende kan den sympatikonfliktramtes organisation rette henvendelse til forbundet. Alle relevante baggrundsoplysninger fremlægges på mødet eller tilsendes den modstående organisation så hurtigt som muligt.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at virksomheden kan optages i arbejdsgiverforeningen eller i en anden under DA tilhørende medlemsorganisation,

selv om konflikt er bebudet eller varslet. Såfremt konflikten er etableret, gælder Hovedaftalens § 2, stk. 6.

Forbundet forpligter sig til at afgive konfliktvarsel med mindst 14 kalenderdage.

Kopi tilstilles arbejdsgiverforeningen.

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

Protokollat om underdistributører

Med henblik på at sikre mest mulig gennemsigtighed om distributørernes eventuelle underdistributører er parterne enige om, at navne, adresser og cvr. nr. på underdistributører skal oplyses til tillidsrepræsentanten på forespørgsel fra denne. Såfremt der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, skal oplysningerne tilgå 3F København på forespørgsel fra 3F København. Forespørgslen kan max. rejses to gange om året.

Protokollat om udvalgsarbejde vedrørende Beregningsudvalget

Parterne fortsætter udvalgsarbejdet fra overenskomstperioden 2020 – 2023. Formålet med udvalgsarbejdet er fortsat at sikre en hurtigere sagsbehandling og beslutning i Beregningsudvalget.

Parterne er enige om, at dette protokollat udgår i forbindelse med overenskomstfornyelsen i 2025.

Protokollat om afdækning af udviklingen i andre arbejdsformer

Parterne har i forbindelse med overenskomstforhandlingerne i 2020 og igen i 2023 drøftet udbredelsen af arbejdsformer, der adskiller sig fra normalt fuldtidsarbejde.

Man er derfor enige om, at der i overenskomstperioden 2023-2025 kan igangsættes et fælles udvalgsarbejde, som har til formål at afdække udviklingen i sådanne arbejdsformer. Parterne kan, hvis det skønnes nødvendigt, involvere eksterne samarbejdspartnere i afdækningen.

Parterne er enige om at afvente resultaterne af udvalgsarbejdet på henholdsvis normallønsområdet og minimallønsområdet, før igangsættelsen af eget udvalgsarbejde.

Protokollat om udvalgsarbejde vedrørende uddannelse af medarbejdere

Parterne har drøftet spørgsmålet om den mest hensigtsmæssige håndtering og praktisering af overenskomstens bestemmelser og protokollater om uddannelse af medarbejdere.

Parterne er enige om, at uddannelse af medarbejdere fortsat er et prioriteret og relevant område. Parterne anerkender det udvalgsarbejde, der er pågået i den forgange overenskomstperiode og værdien heraf.

Parterne er enige om at fortsætte det udvalgsarbejde, der blev nedsat i overenskomstperioden 2020 – 2023. Udvalgsarbejdet har til formål at gennemgå de af overenskomstens bestemmelser og protokollater, der omhandler uddannelse med henblik på drøftelse af uddannelsesmæssige tiltag af relevans for branchen og branchens medarbejdere.

Protokollat om ferie

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

Det kan således aftales at:

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

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

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

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

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 medarbej-deren ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt "ferie på forskud".

