

**Budoverenskomst for hovedstadsområdet  
mellem  
Danske Mediers Arbejdsgiverforening  
og  
Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund**

***2007-2010***

**Budoverenskomst  
for hovedstadsområdet**

**mellem**

**Danske Mediers  
Arbejdsgiverforening**

**og**

**Lager, Post & Servicearbejdernes  
Forbund**

**2007 - 2010**



# Indholdsfortegnelse

	Side
§ 1 Overenskomstens område .....	5
§ 2 Arbejdstid .....	5
§ 3 Løn .....	5
§ 4 Abonnementsomdeling .....	7
Stk. 1. Rutegrundbeløb, tidsforbrug mm .....	7
Stk. 2. Beregningsudvalg .....	7
Stk. 3. Oplysning om beregning af løn .....	8
Stk. 4. Mindstebetaling .....	8
Stk. 5. Genetillæg .....	9
Stk. 6. Abonnementsmedhjælpere .....	9
Stk. 7. Ventetid .....	9
Stk. 8. Særomdeling ved forsinkelser .....	10
Stk. 9. Kørsel (mellem lokaler mm.) .....	10
Stk. 10. SH-tillæg .....	10
Stk. 11. Andre beregningssystemer .....	10
§ 5 Ansættelsesbevis .....	10
§ 6 Lønudbetaling .....	11
§ 7 Opsigelsesvarsel .....	11
§ 8 Sygdomstilfælde m.v. ....	12
§ 9 Barsel og adoption .....	12
§ 10 Frihed ved barns/børns sygdom .....	13
§ 11 Ferie og feriegodtgørelse .....	14
§ 12 Feriefridage .....	14
§ 13 Pension .....	14
§ 14 Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter .....	15
§ 15 Uddannelsesfond .....	19
§ 16 Efteruddannelse .....	19
§ 17 Regler for behandling af faglig strid .....	20
§ 18 Hovedaftale .....	21
§ 19 Samarbejdsaftale .....	21
§ 20 Tiltrædelse til overenskomst .....	21
§ 21 Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed .....	22
Protokollat om ugentlige fridage .....	23
Protokollat om omlægning af fridøgn .....	24
Protokollat om uddannelsesudvalg .....	25
Protokollat vedr. abonnementsomdeling .....	26
Protokollat om tillidsrepræsentanternes arbejde .....	27
Nedsættelse af arbejdsmiljøudvalg .....	28
Kodeks for aftaler med udenlandske medarbejdere .....	29
Protokollat om Kompetenceudviklingsfond .....	30



## § 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 5.

### **Stk. 4. Mindstebetaling**

Medarbejderne er sikret en gennemsnitlig mindstebetaling pr. time på kr. 98,25 alle dage.

Med virkning fra den uge, hvori 1. marts 2008 falder, forhøjes beløbet til kr. 100,75.

Med virkning fra den uge, hvori 1. marts 2009 falder, forhøjes beløbet til kr. 103,25.

Indtjeningen beregnes over en 14-dages periode.

I stedet for etablering af fritvalgslønkonto indføres fra 1. maj 2007 et ikke regulerbart tillæg der udgør kr. 0,58.

Fra 1. maj 2008 udgør tillægget kr. 0,88.

Fra 1. maj 2009 udgør tillægget kr. 1,19.

### **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.

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

### **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.** 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. 6,00.

I stedet for etablering af en fritvalgslønkonto forhøjes det ikke regulerbare tillæg pr. 1. maj 2007 med kr. 0,58 til i alt kr. 6,58.

Pr. 1. maj 2008 forhøjes tillægget med kr. 0,30 til i alt kr. 6,88.

Pr. 1. maj 2009 forhøjes tillægget med kr. 0,31 til i alt kr. 7,19.

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 hverdagskontraktomdelere, 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 DMA og 1 repræsentant udpeges af Lager, Post & Servicearbejdernes Forbund.

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.** 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. Mindestbetaling**

Medarbejderne er sikret en gennemsnitlig mindstebetaling pr. time på kr. 98,25 alle dage.

Med virkning fra den uge hvori 1. marts 2008 falder forhøjes beløbet til kr. 100,75.

Med virkning fra den uge hvori 1. marts 2009 falder forhøjes beløbet til kr. 103,25.

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.

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.

### **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. 20,09. 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. marts 2008 falder forhøjes beløbet til kr. 20,69.

Med virkning fra den uge, hvori 1. marts 2009 falder forhøjes beløbet til kr. 21,31.

For arbejde, der udføres på søn- og helligdage, skal der ud over rutegrundbeløbet sikres et genetillæg pr. time, jf. § 4, stk. 1, på kr. 19,06.

Med virkning fra den uge, hvori 1. marts 2008 falder forhøjes beløbet til kr. 19,63.

Med virkning fra den uge, hvori 1. marts 2009 falder forhøjes beløbet til kr. 20,22.

**Stk. 6.** 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.

Ventepengene forhøjes med 25%, såfremt medarbejderen går sine egne ture, inkl. evt. særorddelinger.

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 skyldig grund til ikke at påtage sig arbejde ud over sædvanlig sluttidspunkt den pågældende dag.

Der kan lokalt indgås 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 rutegrundbeløb 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. 9. Kørsel**

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.

### **Stk. 11.**

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.

**Stk. 2.** Hvis en arbejdsgiver ikke overholder reglerne i henhold til lov om ansættelsesbeviser, og forholdet ikke er rettet inden 5 arbejdsdage fra, at 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.

**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.

## § 7. Opsigelsesvarsel

**Stk. 1.**

<b>Anciennitet</b>	<b>Medarbejder</b>	<b>Arbejdsgiver</b>
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 arbejdedes 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 distributor, når perioderne mellem ansættelsesforholdene ikke overstiger 6 måneder.

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

## § 8. Sygdomstilfælde m.v.

**Stk. 1.** I sygdoms- og ulykkestilfælde gælder reglerne i lovbkg. nr. 147 af 2. marts 2001 om dagpenge ved sygdom eller fødsel med senere ændringer.

**Stk. 2.** Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 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 42 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 gennemsnitlig timeløn i de fire foregående lønningstider (8 uger), dog max. kr. 115,00 pr. time i højst 37 timer om ugen.

### **Note:**

For medarbejdere, der har mere end 37 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 § 28, betaler arbejdsgiveren alene sygedagpenge i henhold til regler herom i sygedagpengeloven, medmindre fraværet skyldes anden sygdom end den, som ligger til grund for § 28-aftalen.

## § 9. Barsel og adoption

Kvinder med 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet har ret til løn i 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen svarende til sygeløn, dog max. kr. 115,00 pr. time. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Pr. 1. juli 2007 forhøjes maksimumbeløbet til kr. 120,00 pr. time.

Mænd med 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet har ret til løn i 2 uger under fædreorlov svarende til sygeløn, dog max. kr. 115,00 pr. time. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Pr. 1. juli 2007 forhøjes maksimumbeløbet til kr. 120,00 pr. time.

**Stk. 2.** Ved adoption ydes løn svarende til sygeløn, dog max. kr. 115,00 pr. time efter tilsvarende principper som ovenfor, 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 sygeløn, dog max kr. 115,00 pr. time ved adoption, er ligeledes betinget af at medarbejderen efter lov om dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren.

Pr. 1. juli 2007 forhøjes maksimumbeløbet til kr. 120,00 pr. time.

**Stk. 3.** I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 9 uger.

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

Holdes orloven reserveret til den enkelte forældre ikke, bortfalder betalingen.

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

Betalingen i disse 9 uger svarer til sygeløn dog max. kr. 120,- pr. time.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats.

Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

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

**Stk. 4.** Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag jf. § 13 stk. 6.

## § 10. Frihed ved barns/børns sygdom

Til medarbejderne indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge hjemmевærende barn/børn under 15 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag.

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

**Stk. 2.** Til medarbejdere indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører kun børn under 15 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.

## **§ 11. Ferie og feriegodtgørelse**

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til Lov nr. 396 af 31. maj 2000 med senere ændringer. Feriegodtgørelsen andrager 12½%, og der optjenes ret til 2,08 dages ferie for hver måneds beskæftigelse ved 5-dages arbejdsuge (svarende til 2,5 dage ved 6-dages arbejdsuge).

Medarbejderne er omfattet af DMAs feriekort- og garantiordning.

## **§ 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 ferieåret.

Feriefridagene 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.

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

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

## **§ 13. Pension**

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

**Stk. 2.** Pensionsbidraget udgør i alt 8,1% af den A-skattepligtige lønindkomst.

Pr. 1. juli 2008 stiger bidraget til 8,4%.

Pr. 1. juli 2009 stiger bidraget til 9,3%.

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

**Stk. 3.** Pensionsbidraget omfatter medarbejdere, der ifølge ansættelsesbevis er ansat til mere end 8 timers arbejde om ugen, hvis de er fyldt 22 år og har 9 måneders sammenhængende anciennitet i virksomheden.

**Stk. 4.** Pensionsordningen omfatter endvidere medarbejdere, der er fyldt 22 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.

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

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

**Stk. 6.** Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

	Arbejdsgiverbidrag	Medarbejderbidrag	Samlet bidrag
	pr. time	pr. time	
pr. 1. juli 2007	kr. 5,00	kr. 2,50	kr. 7,50
pr. 1. juli 2008	kr. 5,20	kr. 2,60	kr. 7,80
pr. 1. juli 2009	kr. 5,50	kr. 2,75	kr. 8,25

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

## § 14. Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter

### 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 fem 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**

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 forbundene og meddelt 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.

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.

Forbundene 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 Danske Mediers Arbejdsgiverforenings side giver man tilsagn om at medvirke til, at den ny valgte 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.

Såfremt der er IT og internetadgang i virksomheden, skal tillidsrepræsentanten 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. Aflønning**

Hvis en aftale i henhold til stk. 7, 2. punkt, er truffet, eller hvis der på ledelsens foran ledning 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. 10. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt en tillidsrepræsentant har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

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

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

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 10, 1. punkt, til at opsi en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal han rette henvendelse til 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. 12. 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. 13. Sikkerhedsrepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer**

For sikkerhedsrepræsentanter 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.

## § 15. Uddannelsesfond

Til DA/LO oplysnings- og uddannelsesfonden betales fra arbejdsgiverside det mellem hovedorganisationerne fastsatte beløb, p.t. 28,5 øre pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1.1.2008 forhøjes beløbet til 31 øre pr. præsteret arbejdstime. 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 indenfor 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 selvalgt efter- eller videreuddannelse, der er relevant

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

Virksomheden betaler med virkning fra 1. april 2008 et beløb svarende til kr. 260 pr. fuldtidsansat medarbejdere omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond". Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til kr. 520. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

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 mægling mødet er begge organisationer repræsenteret.

**Stk. 3.** Mægling møde 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 mægling mødet skal da afholdes senest på 7. kalenderdag efter begæringens modtagelse.

De nævnte frister kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået.

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

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

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

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

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

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

**Stk. 6.** Voldgiftsretten skal bestå af fem medlemmer, hvoraf to vælges af forbundene og to af Danske Mediers Arbejdsgiverforening samt en opmand, som vælges af organisationerne. Såfremt der ikke opnås enighed om valget, anmodes Arbejdsretten om at udpege opmanden.

**Stk. 7.** 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. 8.** 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**

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

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

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2007, 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 2010.

København, 2. april 2007

---

(Sign. Henrik Forchhammer)

**Lager, Post &  
Servicearbejdernes Forbund**

---

(Sign. Claus Borly)

**Danske Mediers  
Arbejdsgiverforening**

### **Protokollat om ugentlige fridage**

**Stk. 1.** Medarbejdere, der arbejder 6 dage om ugen og som ved denne overenskomsts ikrafttræden den 16. september 2002 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.

**Stk. 5.** Parterne er enige om, at der i fællesskab gennemføres en evaluering af effekten af nærværende protokollat inden udløbet af overenskomstperioden 28. februar 2007.



### **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 minutallet, 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 enkelte ruter (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. Opnås 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.

## **Protokollat**

### **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 § 14, stk. 8.

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.

I forbindelse med afslutning af overenskomstforhandlingerne den 27. juni 2002 blev der mellem organisationerne desuden 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.

### **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 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 selvalgt efteruddannelse vurderes ud fra, hvad der er relevant for beskæftigelse inden for Fagligt Fælles Forbunds organisationsområde.

Parterne er yderligere enige om, at nærværende ordning bliver tilsluttet ordningen inden for Den Grafiske Overenskomst.





