

**Budoverenskomst  
mellem  
Fagligt Fælles Forbund  
og Danske Mediers Arbejdsgiverforening**

***2007-2010***

**Budoverenskomst**

**mellem**

**Fagligt Fælles Forbund**

**og**

**Danske Mediers  
Arbejdsgiverforening**

**2007 - 2010**



# Indholdsfortegnelse

	Side
§ 1 Overenskomstens område .....	5
§ 2 Arbejdstid .....	5
§ 3 Løn .....	5
§ 4 Lønudbetaling .....	6
§ 5 Opsigelsesvarsel .....	6
§ 6 Sygdomstilfælde mv. ....	7
§ 7 Barsel .....	8
§ 8 Ferie og feriegodtgørelse .....	9
§ 9 Feriefridage .....	9
§ 10 Pension .....	9
§ 11 Kompetenceudvikling .....	10
§ 12 Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter .....	11
§ 12 a Uddannelse og samarbejde .....	14
§ 13 Regler for behandling af faglig strid .....	14
§ 14 Hovedaftale .....	16
§ 15 Samarbejdsaftale .....	16
§ 16 Uddannelsesfond .....	16
§ 17 Tiltrædelse til overenskomst .....	16
§ 18 Forsøgsordning .....	16
§ 19 Nyoptagne medlemmer .....	17
§ 20 Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed .....	18

Bilag: Rådets direktiver 97/81/EF og 199/70/EF  
Ansættelsesbevis



## **§ 1. Overenskomstens område**

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

## **§ 2. Arbejdstid**

Den ugentlige normale effektive arbejdstid udgør højst 37 timer.

## **§ 3. Løn**

### **Stk. 1. Beregningssystemer**

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

### **Stk. 2. Mindestbetaling**

Budene sikres en gennemsnitlig mindestbetaling pr. time på kr.86,76 alle dage (pr. 1. marts 2008 kr. 89,25, pr. 1. marts 2009 kr. 91,75).

For arbejde, der af arbejdsgiveren er fastsat til at starte i tidsrummet kl. 23.00 – 06.00, skal der ud over mindestbetalingen sikres et gennemsnitligt genetillæg pr. time på kr. 18,40 (pr. 1. marts 2008 kr. 18,95 og pr. 1. marts 2009 kr. 19,50) også for arbejde, der først slutter efter kl. 06.00.

Indtjeningen beregnes over en 14-dages periode ud fra minutberegning, stykbe-regning eller anden beregningsform.

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

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overens-komstår.

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

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

Ved sin ansættelse skal det enkelte bud skriftligt have oplyst, hvorledes den enkelte tur er beregnet. Det samme gælder, hvis budet senere, f.eks. i forbindelse med nye ture, fremsætter ønske herom.

Såfremt der opstår tvivl om en lønberegning for et bud, som ikke kan afklares på virksomheden, og der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan den lokale 3F-

afdeling rette en direkte 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 § 13, Regler for behandling af faglig strid.

#### **Stk. 4. Særlig opsparing**

Medarbejdere, opfattet af overenskomsten, opsparer pr. 1. maj 2007 0,5% af den ferieberettigende løn som særlig opsparing. Pr. 1. maj 2008 udgør opsparingen 0,75% og pr. 1. maj 2009 udgør opsparingen 1,0% af den ferieberettigende løn.

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

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales. I 2007 sker udbetaling først ved kalenderårets udløb.

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

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

Overenskomtparterne kan inden 1. januar 2008 aftale en anden opsparing end ovenstående. Denne opsparing træder efter ikrafttrædelsen i stedet for denne bestemmelse.

## **§ 4. Lønudbetaling**

Lønudbetaling finder sted hver 14. dag eller månedligt.

Ved månedlig lønudbetaling skal dette ske senest den sidste hverdag i måneden.

## **§ 5. Opsigelsesvarsel**

**Stk. 1.** For bude, der uden anden afbrydelse end de i stk. 3 nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed gælder efter 9 måneders beskæftigelse følgende opsigelsesfrist:

Fra arbejdsgivers side 14 kalenderdage og fra budets side 7 kalenderdage.

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

**Stk. 3.** Opsigelsesvarslet bortfalder:

Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning.

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

## **§ 6. Sygdomstilfælde m.v.**

I sygdoms- og ulykkestilfælde gælder reglerne i lovbekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2001 om dagpenge ved sygdom med senere ændringer.

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.

Sygeløn til ansatte ydes af arbejdsgiveren i indtil 28 dage regnet fra 1. hele fraværsdag. Ved tilbagefald på grund af samme sygdom inden for 14 kalender dage fra og med 1. arbejdsdag efter den foregående fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret til max. kr. 109,00 (pr. 1. marts 2008, kr. 112,- pr. time og pr. 1. marts 2009 kr. 115,- pr. time) i højst 37 timer om ugen.

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.

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

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



## § 7. Barsel

**Stk. 1.** Med virkning fra 1. marts 2007 udbetaler arbejdsgiveren til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselsorlov), dog max. kr. 109,00 pr. time (pr. 1. marts 2008 kr. 112,- pr. time, pr. 1. marts 2009 kr. 115,- pr. time).

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse, dog max. kr. 109,00 pr. time (pr. 1. marts 2008 kr. 112,- pr. time, pr. 1. marts 2009 kr. 115,- pr. time).

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under fædreorlov, dog max. kr. 109,00 pr. time (pr. 1. marts 2008 kr. 112,- pr. time, pr. 1. marts 2009 kr. 115,- pr. time) . Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

**Stk. 2.** I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren med virkning fra 1. juli 2007 løn under fravær i indtil 9 uger. Af disse 9 uger har hver af forældrene ret til betaling i 3 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

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

Betalingen i disse 9 uger svarer til lønnen under barselsorlov.

Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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.

**Note:** Under de 14 ugers barselsorlov ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 10, stk. 5.

## § 8. 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.

Medarbejderne er omfattet af DMAs feriekort- og garantiordning.

## § 9. Feriefridage

For feriefridage gælder følgende:

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

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

Feriefridagene betales som ved sygdom.

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

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

Der kan uanset jobskifte kun holdes fem feriefridage i hvert ferieår.

## § 10. Pension

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

**Stk. 2.** Bidraget udgør i alt 8,1% af den A-skattepligtige lønindkomst. Medarbejderen betaler 1/3 og arbejdsgiveren betaler 2/3. Medarbejderbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen og anvises af arbejdsgiveren til HTS Pension.

Fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori 1. juli 2007 indgår forhøjes arbejdsgivers bidrag med 0,2% og arbejdstagers med 0,1% til i alt 8,4%.

Fra begyndelsen af den lønningssuge, hvori 1. juli 2008 indgår forhøjes arbejdsgivers bidrag med 0,6% og arbejdstagers med 0,3% til i alt 9,3%.

**Stk. 3.** Pensionsordningen omfatter medarbejdere, der ifølge ansættelsesbevis er ansat til mere end 20 timers arbejde om ugen, hvis de er fyldt 25 år og har 9 måneders anciennitet i virksomheden.

Såfremt en medarbejder i henhold til ansættelsesbevis ikke har en fast arbejdstid, skal medarbejderen, når alders- og anciennitetskriterierne er opfyldt, omfattes af pensionsordningen fra det tidspunkt, hvor medarbejderen over en 3 måneders periode har haft i gennemsnit 20 timers beskæftigelse om ugen.

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

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

**Stk. 5.** Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør

	Arbejdsgiverbidrag	Medarbejderbidrag	Samlet
	pr. time	pr. time	bidrag
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.

## **§ 11. Kompetenceudvikling**

### **Stk. 1. Individuel kompetenceafklaring**

Alle medarbejdere gives ret til – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – at deltage i individuel kompetenceafklaring (IKA). Der gives ligeledes ret til afklaring af, om de har tilstrækkelige grundlæggende læse-, skrive- eller regnefærdigheder. Det er en betingelse for at kunne udnytte denne ret, at kompetenceudviklingsfonden, jf. nedenfor, afholder omkostningerne. Medarbejderen udbetales sædvanlig løn. Eventuel offentlig støtte samt tilskud fra kompetenceudviklingsfonden tilgår virksomheden.

### **Stk. 2. Selvalgt efter- og videreuddannelse**

Fra 1. januar 2009 har medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden – under fornødent hensyn til virksomhedens forhold – ret til 2 ugers frihed (10 arbejdsdage) om året til deltagelse i selvalgt efter- og videreuddannelse. Under denne uddannelse betaler virksomheden en løntabsgodtgørelse, som med tillæg af eventuel offentlig løntabsgodtgørelse maksimalt kan udgøre 85 pct. af

sædvanlig overenskomstmæssig løn, såfremt kompetenceudviklingsfonden afholder udgifterne forbundet hermed. Det er en forudsætning for modtagelsen af løntabsgodtgørelse, at uddannelsen er relevant i forhold til beskæftigelse inden for DA/LO-overenskomsternes dækningsområde.

Der oprettes en kompetenceudviklingsfond. Fondens bestyrelse sammensættes paritetisk af DA og LO. Finansieringen af ordningen sker ved, at virksomheden til fonden indbetaler kr. 260 om året pr. fuldtidsansat medarbejder pr. 1. januar 2008. Pr. 1. januar 2009 forhøjes beløbet til kr. 520 om året.

### **Stk. 3. Kompetenceudviklingsfond**

Overenskomtparterne kan i stedet i enighed vælge at oprette egen kompetenceudviklingsfond, at tilslutte sig en fælles kompetenceudviklingsfond eller tilslutte sig en fond, etableret på et andet relevant overenskomstområde. Bestemmelserne for en sådan kompetenceudviklingsfond træder herefter i stedet for nærværende bestemmelse.

**Note:** På tidspunktet for renskrivning af overenskomsten har overenskomtparterne endnu ikke afsluttet spørgsmålet om kompetenceudviklingsfond.

### **Stk. 4. Kursus ved afskedigelse**

Pr. 1. marts 2005 er medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 2 år, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, efter anmodning herom berettiget til at deltage i et for medarbejderen relevant kursus af op til 2 ugers varighed, inden for f.eks. AMU, FVU eller andre uddannelses-tilbud, hvortil der gives offentlig deltagerstøtte på dagpengeniveau, medmindre medarbejderen inden for de seneste 2 år har gennemført 2 ugers efter- og videreuddannelse.

Deltagergodtgørelsen tilgår virksomheden.

Arbejdsgiveren dækker udgifterne ved deltagerbetaling på op til max. 1.500 kr. Kursusdeltagelsen skal finde sted i opsigelsesperioden.

Disse regler finder dog ikke anvendelse over for medarbejdere, der er berettiget til efterløn eller pension fra arbejdsgiveren eller fra det offentlige.

## **§ 12. Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter**

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

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

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

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

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

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

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle arbejdere, som er beskæftiget under overenskomsten i virksomheden på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når flere end en tredje del af de der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Fagligt Fælles Forbunds hovedledelse og meddelt Danske Mediers Arbejdsgiverforening.

Danske Mediers Arbejdsgiverforening er dog berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundets hovedledelse.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Stk. 8. Aflønning**

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

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

### **Stk. 9. Afskedigelse af tillidsrepræsentant**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder.

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

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

### **Stk. 10. Fremgangsmåde ved afskedigelse**

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 9, 1. punkt, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal han/hun 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 mæglingssøgningens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

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

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

### **Stk. 11. Sikkerhedsrepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelses medlemmer**

For sikkerhedsrepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter. Herudover hen vises i øvrigt til lov nr. 681 af 23. december 1975, lov om arbejds miljø med tilhørende bekendtgørelser.

## **§ 12 a. Uddannelse og samarbejde**

Fra 1. juli 2008 afsætter virksomheden 20 øre pr. præsteret arbejdstime til udvikling af uddannelses-, sikkerheds- og samarbejdsforhold, herunder tillidsrepræsentatinstitutionen, inden for overenskomstens område. Midlerne opkræves af og indbetales til LO/DA-kompetenceudviklingsfonden. De nærmere regler for anvendelse af midlerne fastsættes af LO/DA-kompetenceudviklingsfondens bestyrelse.

Overenskomstparterne kan i enighed vælge at oprette en særskilt uddannelses- og samarbejdsordning, at tilslutte sig en fælles uddannelses- og samarbejdsordning eller tilslutte sig en ordning oprettet på et andet overenskomstråde. Bestemmelserne for den ordning, som oprettes eller tiltrædes, træder herefter i stedet for nærværende bestemmelse.

## **§ 13. Regler for behandling af faglig strid**

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

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

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

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

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

De nævnte frister kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

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

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

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

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

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

**Stk. 6.** Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal voldgiftsretten bestå af fem medlemmer, hvoraf to vælges af 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.

## **§ 14. Hovedaftale**

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

## **§ 15. Samarbejdsaftale**

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

## **§ 16. Uddannelsesfond**

Til DA/LO oplysnings- og uddannelsesfonden opkræves der 28,5 øre pr. arbejdstime. Med virkning fra den første lønningperiode efter 1. januar 2008 betales der 31 øre pr. arbejdstime.

## **§ 17. Tiltrædelse til overenskomst**

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

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

## **§ 18. Forsøgsordning**

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

Forsøgsordningerne forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

## **§ 19. Nyoptagne medlemmer**

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

Nyansatte omfattes af overenskomstens almindelige regler.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Denne overenskomst, der er fornyet ved Forligsmandens mælingsforslag af 6. april 2007, træder i kraft 1. marts 2007, er bindende for organisationerne indtil den af en af parterne i hen hold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2010.

---

**Danske Mediers  
Arbejdsgiverforening**

---

**Fagligt Fælles Forbund**

### **Bilag**

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

og

rådets direktiv 199/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE OG CEEP

er implementeret i overenskomsten ved protokollat af 1. oktober 2002 om tidsbegrænset ansættelse og deltidsansættelse, således, at parterne henviser til aftale mellem DA og LO af 7. august 2002 om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse og aftale mellem DA og LO af 9. januar 2001 om implementering af direktiv om deltidsarbejde.

**Ansættelsesbevis  
for arbejdere eller funktionærer ansat i medlemsvirksomheder  
hos Danske Mediers Arbejdsgiverforening**

1.	Lønmodtager (cpr-nr., navn og adresse):	
2.	Ansæt fra (dato):	
3.	Virksomhed (CVR-nr., navn og adresse):	Arbejdssted:
4.	Ansættelsesforholdet er:	<input type="checkbox"/> Tidsubestemt <input type="checkbox"/> Aftalt til at vare: _____
5.	Stilling, titel el. jobbeskrivelse:	
6.	Ferie betales og afvikles i henhold til:	<input type="checkbox"/> Ferieloven <input type="checkbox"/> Kollektiv overenskomst (jf. pkt. 11)
7.	Med hensyn til opsigelsesvarsler henvises til:	<input type="checkbox"/> Funktionærloven <input type="checkbox"/> Særlige forhold jf. bagsiden <input type="checkbox"/> Prøvetid eller 120-dagesregel, jf. bagsiden <input type="checkbox"/> Kollektiv overenskomst (jf. pkt. 11) <input type="checkbox"/> Aftalt varsel _____
8.	Lønnen udbetales: <input type="checkbox"/> Månedsvi  <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> Bagud <input type="checkbox"/> Forud Lønnen er aftalt til    kr. _____    pr. time/uge/måned	<input type="checkbox"/> Hver 14. dag
9.	Pension <input type="checkbox"/> Grafisk Pension <input type="checkbox"/> HTS Pension <input type="checkbox"/> Funktionær Pension <input type="checkbox"/> Anden pension:	
10.	Den daglige/ugentlige arbejdstid udgør: _____ timer el. mødetider: <b>Eller:</b> Med hensyn til daglig/ugentlig arbejdstid er der ikke aftalt noget, idet stillingen i sin natur ikke har nogen fast arbejdstid. <input type="checkbox"/>	
11.	Ansættelsesforholdet reguleres i øvrigt af følgende love og kollektive overenskomster:  Se i øvrigt bagsiden under "særlige forhold"	
	Dato:	
	Virksomhedens navn (Underskrift)	Lønmodtagerens navn (Underskrift)

## Særlige forhold:

### For funktionærer:

#### Sæt kryds

- Prøvetid.** De første 3 måneder af ansættelsesforholdet er prøvetid, og i denne periode kan opsigelse finde sted med 14 dages varsel til en hvilken som helst dag.
- 120-dagesreglen.** Det er aftalt, at ansættelsesforholdet kan opsiges med 1 måneds varsel til ophør ved udløbet af en kalendermåned, når følgende 3 betingelser er opfyldt:
- 1) Medarbejderen skal inden for de senest forløbne 12 måneder have oppebåret løn under sygdom i 120 dage i alt (inkl. søn- og helligdage).
  - 2) Opsigelse skal ske i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage.
  - 3) Opsigelse skal ske, mens medarbejderen endnu er syg.

### Vejledning:

Blanketten er udformet med henblik på opfyldelse af arbejdsgiverens forpligtelser i henhold til lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet, L392, af 22. juni 1993. Ansættelsesbevis skal udstedes, når en lønmodtager har været ansat i mere end en måned og den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er på mindst 8 timer beregnet over en 4 ugers periode.

Det er vigtigt at alle punkter udfyldes. Særligt bemærkes om følgende punkter:

ad punkt 3: Arbejdsstedet anføres kun såfremt beliggenheden er forskellig fra virksomhedens adresse.

ad punkt 8: Ved løn forstås den aftalte løn incl. eventuelle tillæg (overenskomstbestemte tillæg og personligt tillæg).

ad punkt 9: Grafisk Pension omfatter grafiske medarbejdere og elever, der er fyldt 20 år, og som i mindst 9 mdr. incl. læretid har arbejdet under den grafiske overenskomst eller serigrafoverenskomsten, eller som ved ansættelsen i forvejen er optaget i ordningen eller en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold. Andre forbund har tiltrådt ordningen, herunder Dansk Metalarbejderforbund, Dansk EI-Forbund.

HTS Pension omfatter bl.a. Fagligt Fælles Forbund.

FunktionærPension omfatter medarbejdere ansat i henhold til Funktionæroverenskomsten med HK/Privat, medmindre der ved overenskomstens indgåelse er aftalt andet pensionsselskab. Hvis det sidste er tilfældet sættes kryds ved "Anden pension".

Anden pension kan desuden være en individuel ordning for medarbejdere, der ikke er dækket af overenskomst (f.eks. arbejdsledere).

#### ad punkt 11:

Love - f.eks. funktionærloven, sygedagpengeloven eller lov om handelsagenter og handelsrejsende. Overenskomster - f.eks. Den Grafiske Overenskomst, Fællesoverenskomsten med Fagligt Fælles Forbund, Funktionæroverenskomsten med HK/Privat, Fagfotografoverenskomsten med Dansk Journalistforbund eller virksomhedsoverenskomster.

ad særlige forhold: F.eks. regler om anmeldelse af fravær på grund af sygdom eller andet. Det anføres hvis personalecirkulære er udleveret.

I øvrigt anføres særlige aftaler f.eks. vedrørende konkurrenceklausuler og provision eller overarbejdsbetaling for ikke-overenskomstdækket personale.