

**Fællesoverenskomst for provinsen
mellem
Dansk Erhverv Arbejdsgiver
for
Danske Mediers Arbejdsgiverforening
og
3F Transportgruppen**

2023-2025

Fællesoverenskomst for provinsen

mellem

Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA)

for

Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA)

og

3F Transportgruppen

2023 - 2025

3F Varenummer: 3013

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| § 1. Overenskomstens område | 7 |
| § 2. Arbejdstid | 7 |
| § 2a. Feriefridage..... | 7 |
| § 3. Lønforhold | 8 |
| § 4. Lønudbetaling..... | 8 |
| § 5. Ansættelsesbeviser | 9 |
| § 6. Overarbejde | 9 |
| § 7. Merarbejde/mødepenge..... | 10 |
| § 8. Forskudt tid..... | 10 |
| § 9. Holddrift | 11 |
| § 10. Søgnehelligdagsbetaling..... | 11 |
| § 10a. Fritvalgslønkonto..... | 14 |
| § 10b. Seniorordning | 15 |
| § 11. Opsigelsesvarsel | 16 |
| § 11a. Fratrædelsesgodtgørelse | 18 |
| § 12. Opsigelse ved sygdom og ferie | 18 |
| § 13. Sygdomstilfælde m.v..... | 19 |
| § 14. Tilskadekomst | 19 |
| § 15. Barns sygdom – Hospitalsindlæggelse – Børneomsorgsdage | 19 |
| § 16. Barsel og adoption..... | 21 |
| § 17. Forsørgertabsydelse..... | 23 |
| § 18. Ferie og feriegodtgørelse..... | 23 |
| § 19. Pension | 23 |
| § 20. Efter- og videreuddannelse..... | 24 |
| § 21. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter | 25 |
| § 22. Regler for fagretlig behandling | 29 |
| § 23. Hovedaftale | 31 |
| § 24. Samarbejdsaftale | 31 |
| § 25. Ny teknik | 31 |
| § 26. DA/LO Udviklingsfond..... | 31 |
| § 27. Arbejdsbeklædning..... | 32 |
| § 28. Lokalaftaler | 32 |
| § 29. Rameaftale vedrørende ansættelser på funktionærlignende vilkår | 32 |
| § 30. Jobløn | 32 |
| § 31. Forsøgsordning..... | 32 |
| § 32. Nyoptagne medlemmer | 33 |
| § 33. Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed | 34 |
| Protokollat - Elektroniske dokumenter | 35 |
| Aftale om funktionærlignende vilkår | 36 |

| | |
|---|----|
| Bilag - Tidsbegrænset ansættelse og deltidsansættelse | 39 |
| Protokollat - Natarbejde og helbreds kontrol | 40 |
| Protokollat - Vikarer | 41 |
| Protokollat - Implementering af Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden | 42 |
| Aftale om funktionærlignende ansættelse | 44 |
| Protokollat - Begrebet “dagtursløn” | 45 |
| Ansættelsesbevis for arbejdere eller funktionærer ansat i medlemsvirksomheder hos Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening | 46 |
| Protokollat om overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark | 46 |
| Protokollat om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet) | 52 |
| Protokollat om organisationsaftale om fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark | 54 |
| Protokollat om adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet | 55 |
| Protokollat om udvalgsarbejde | 56 |

§ 1. Overenskomstens område

Overenskomsten omfatter medarbejdere over 18 år beskæftiget ved pakning, rengøring, budtjeneste og kantinearbejde på dagblade og ved pakkerier i provinsen.

§ 2. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige normale effektive arbejdstid er mindst 15 timer og højst 37 timer.

Arbejdstidens længde og placering aftales lokalt mellem virksomheden og den enkelte medarbejder. Der udfærdiges et ansættelsesbrev til hver medarbejder, hvoraf det aftalte antal timer fremgår.

Stk. 2. Faste medarbejdere har en fridag pr. kalenderår med dagtursløn uden tillæg. Denne fridag kan lægges efter forudgående drøftelse og eventuelt derefter ved arbejdsgivers anvisning under hensyntagen til virksomhedens drift, f.eks. nytårs-aftensdag.

Stk. 3. Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid beregnet over en 12 måneders periode skal være det ugentlige timetal, som fremgår af ansættelsesbeviset. Arbejdstiden i den enkelte uge må ikke tillægges mere end 8 timer i forhold til arbejdstiden i vedkommendes ansættelsesbevis. Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer. Arbejdstiden fastlægges i en arbejdsplan gældende for 3 måneder ad gangen. Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne. I forbindelse med indgåelse af aftaler om varierende ugentlig arbejdstid drøftes virksomhedens anvendelse af løsarbejdere med henblik på omlægning for at sikre en rimelig balance mellem løsarbejdere og faste medarbejdere.

Stk. 4. Hvor der arbejdes efter en fast vagtplan, kan denne suspenderes i tilfælde, hvor det nødvendiggøres af forhold, som virksomheden er uden indflydelse på, samt i tilfælde, hvor der træffes aftale mellem parterne herom.

Stk. 5. Der kan som hidtil ansættes løsarbejdere/reserver.

§ 2a. Feriefridage

Stk. 1. For feriefridage gælder følgende:

Berettiget er alle fastansatte, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september.

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

Feriefridagene betales med dagtursløn.

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. 2. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperiodens udløb, udbetales kompensation svarende til en dagtursløn pr. ubrugt feriefridag. Betaling sker ved den første lønudbetaling, som ligger efter den 1. januar.

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

§ 3. Lønforhold

Mindstebetalingssatsen udgør pr.

1. marts 2023
kr. 131,25

1. marts 2024
kr. 135,75

Det er en forudsætning, at virksomhederne yder personlige tillæg til arbejdere, hvis kvalifikationer berettiger dem dertil. Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

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

§ 4. Lønudbetaling

Lønningsugen er lønningsperioden. Hvor arbejdsgiveren finder det hensigtsmæssigt, kan lønningsperioden udstrækkes til 2 lønningsuger med lønudbetaling hver 2. uge (14-dages løn) eller som månedvis udbetalt løn.

Virksomheden kan udbetale lønnen kontant eller ved indsættelse i et af medarbejderen valgt pengeinstitut.

§ 5. Ansættelsesbeviser

Stk. 1. Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis, jf. lov nr. 385 af 1. juli 1993 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 medarbejderen har rettet skriftlig påklage til arbejdsgiveren, eller DEA for DMA har modtaget organisationens skriftlige påklage, kan arbejdsgiver pålægges at udrede en godtgørelse.

Stk. 3. Eventuelle uenigheder vedrørende denne bestemmelse afgøres endeligt ved faglig voldgift i henhold til reglerne i § 22.

§ 6. Overarbejde

Stk. 1. Overarbejde udover 1 time skal så vidt muligt varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør.

For arbejde, der udføres udenfor den i den enkelte uge fastlagte normale daglige arbejdstid, betales følgende tillæg til timelønnen på hverdage:

| | |
|--------------------------|-------|
| 1. og 2. time | 50 % |
| og for arbejde herudover | 100 % |

Overarbejdstillæg ydes kun til deltidsbeskæftigede medarbejdere udover det til enhver tid normerede daglige antal arbejdstimer for fuldtidsbeskæftigede.

Stk. 2. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 2, stk. 3, kan virksomheden varsle systematisk overarbejde. Systematisk overarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Systematisk overarbejde skal varsles senest inden normal arbejdstids ophør 4 kalenderdage før den uge, hvori det systematiske overarbejde udføres.

Systematisk overarbejde skal – medmindre andet aftales mellem virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten – afspadsres som hele fridage inden for en 12

måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling mellem parterne, idet der dog skal gives medarbejderen et varsel på mindst 6 x 24 timer.

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

§ 7. Merarbejde/mødepenge

Arbejde udover den aftalte arbejdstid aflønnes med normal time løn. Ved tilfældigt merarbejde/overarbejde, som ikke kan udføres i sammenhæng med den ordinære arbejdstid, betales i mødepenge kr. 70,00.

§ 8. Forskudt tid

Stk. 1. Der betales intet tillæg for den del af den forskudte arbejdstid, der ligger mellem kl. 06.00 og kl. 18.00.

For bestående vagtplaner medfører denne ændring fra kl. 17.00 til kl. 18.00 ikke konsekvenser for aflønningen.

Organisationerne vil aktivt hindre omgåelse.

Stk. 2. Ved arbejde på forskudt tid, der påbegyndes inden kl. 24.00, betales følgende tillæg pr. time:

| | 1.3.2023 | 1.3.2024 |
|------------------------------------|-----------------|-----------------|
| Fra kl. 18.00 til kl. 22.00 | kr. 26,14 | kr. 27,05 |
| Fra kl. 22.00 til kl. 06.00 | kr. 47,94 | kr. 49,62 |

Ved arbejde, der påbegyndes efter kl. 24.00, betales indtil kl. 06.00 et tillæg på kr. 59,75 pr. time pr. 1. marts 2023 og kr. 61,84 pr. time pr. 1.3.2024.

Stk. 3. For arbejde på søn- og helligdage fra kl. 06.00 til kl. 06.00 betales et tillæg på kr. 117,36 pr. 1. marts 2023 og kr. 121,46 pr. 1. marts 2024.

§ 9. Holddrift

Stk. 1. Der kan som hidtil etableres og arbejdes i holddrift efter hidtidige regler i Fællesordning for Arbejde i Holddrift.

Skifteholdsarbejde betales med følgende tillæg:

Hverdage med undtagelse af lørdage fra kl. 18.00 til 06.00 kr. 42,07 kr. pr. time pr. 1. marts 2023. Fra 1. marts 2024 forhøjes satsen til kr. 43,55 pr. time.

Fra lørdag kl. 14.00 til søndagsdøgnet afslutning samt på søgnehelligdage og overenskomstmæssige fridage betales et tillæg på kr. 101,10 pr. time pr. 1. marts 2023. Fra 1. marts 2024 forhøjes satsen til kr. 104,64.

Stk. 2. Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om, at op til 40 % af skifteholdstillægget kan anvendes som løn i forbindelse med ekstra fridage.

§ 10. Søgnehelligdagsbetaling

Hovedorganisationernes aftale af 22. juni 1967 om søgnehelligdagsbetaling – nedenfor gengivet – med senere ændringer, er gældende, medmindre andet er aftalt lokalt:

Pkt. 1.

Med det formål at yde arbejderne betaling for søgnehelligdage henlægger arbejdsgiveren for hver arbejder et beløb svarende til 3½ % af arbejderens ferieberettigede løn. I dette beløb er indeholdt feriegodtgørelse af søgnehelligdagsbetalingen.

Under sygdom og tilskadekomst opspares søgnehelligdagsbetaling efter samme regler som beregning af feriegodtgørelse efter ferielovens regler.

Pkt. 2.

Det i henhold til pkt. 1 for hver arbejder opsparede beløb opgøres for hvert år ved udgangen af 52. lønningsuge (kalenderårets udgang). Eventuelt underskud på søgnehelligdagskontoen kan ikke overføres til kontoen for det følgende kalenderår, men er gæld til virksomheden, der kan modregnes i eventuel tilgodehavende løn.

Pkt. 3.

Den for hver enkelt arbejder i kalenderåret henlagte søgnehelligdagsbetaling udbetales dels i form af et forskudsbeløb i forbindelse med den enkelte søgnehelligdag, dels i form af en restbetaling, der udbetales ved kalenderårets afslutning, så

vidt muligt med den første lønudbetaling i det nye år.

Pkt. 4.

Stk. 1. Det i pkt. 3 nævnte forskudsbeløb andrager: Kr. 485 til voksne arbejdere for hver søgnehelligdag. Grundlovsdag betragtes som halv søgnehelligdag. Forskudsbeløbets størrelse kan dog aftales lokalt.

Stk. 2. Forskudsbeløbet ydes på søgnehelligdage, der falder på f.eks. frilørdage eller hverdagsfridage men ydes ikke, når de falder på søndage.

Pkt. 5.

Udbetaling af ovennævnte forskudsbeløb finder sted samtidig med lønnen for den lønningsperiode, hvori søgnehelligdagen(e) falder. I tilfælde, hvor ferie eller lukning forhindrer udbetaling på dette tidspunkt, finder udbetaling sted på nærmest følgende lønudbetalingsdag.

Pkt. 6.

Opgørelsen af det restbeløb, som arbejderen skal have udbetalt samtidig med feriebetalingen, finder sted sammen med afslutningen af lønningsregnskabet for 52. lønningsuge samtidig med skatteopgørelsen, idet dog forskudsbeløbet for 1. januar i alle tilfælde fradrages søgnehelligdagsbetalingskontoen for det foregående kalenderår.

Pkt. 7.

Arbejderne har straks fra ansættelsen ret til den i pkt. 1 nævnte søgnehelligdagsbetaling og til det i pkt. 4, stk. 1, angivne forskudsbeløb, idet der dog ikke kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende arbejders søgnehelligdagskonto.

Pkt. 8.

Stk. 1. Det er under alle omstændigheder en betingelse for at få udbetalt det i pkt. 4, stk. 1, nævnte forskudsbeløb, at den på gældende arbejder er i arbejde sidste arbejdsdag før – og for så vidt arbejdsgiveren er villig til at beskæftige vedkommende – første arbejdsdag efter helligdagen(e) og eventuelt tilstødende ferie- og/eller lukkedage.

Stk. 2. Dokumenteret sygdom eller fravær, som skyldes en arbejderen utilregnelig grund, samt et af arbejdsgiveren godkendt forfald, betragtes ikke som arbejdsforsømmelse, såfremt arbejderen den første arbejdsdag efter forsømmelsen henvender sig til arbejdsgiveren og opnår en sådan godkendelse.

Stk. 3. Dersom arbejdsgiveren ikke kan godkende den af arbejderen angivne grund til forsømmelsen, giver han straks arbejderen meddelelse herom således, at

denne i samråd med sin organisation kan få lejlighed til at tage stilling til, hvorvidt arbejdsgiverens nægtelse af at godkende forsømmelsen er rimelig.

Uoverensstemmelser om sådanne spørgsmål kan gøres til genstand for fagretlig behandling.

Pkt. 9.

I tilfælde, hvor arbejderen ikke er på arbejde dagen før og/eller dagen efter søgnehelligdagen(e), og grunden til forsømmelsen ikke godkendes, mister arbejderen et beløb svarende til det i pkt. 4, stk. 1, nævnte forskudsbeløb, som derefter fratages arbejderens søgnehelligdagskonto, dog ikke udover det beløb, der indestår på kontoen.

***Anmærkning:** Denne bestemmelse tager sigte på individuelle forsømmelser. Såfremt fravær skyldes deltagelse i kollektive arbejdsstandsninger, fortaber arbejderen retten til den ovenfor nævnte forskudsbetaling, men beløbet forbliver på arbejderens søgnehelligdagskonto, hvorfra overskud i henhold til pkt. 3 overføres til feriebetalingen for den følgende ferieafholdelsesperiode.*

Pkt. 10.

Såfremt der arbejdes på en søgnehelligdag, har arbejderen, foruden overenskomstmæssig betaling for arbejde på en sådan dag, krav på forskudsbeløb i henhold til nærværende aftale.

Pkt. 11.

En arbejder, som skifter arbejdssted, får ved afgang fra virksomheden eller senest ved kalenderårets udgang udleveret et af organisationerne godkendt bevis, som angiver vedkommende arbejders navn og fødselsdato samt det beløb, vedkommende har tilgode som søgnehelligdagsbetaling.

Pkt. 12.

Stk. 1. Det efter beviset tilgodehavende beløb kan hæves hos den virksomhed eller organisation, der ifølge beviset skal foretage udbetalingen, når vedkommende arbejder i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode holder ferie.

Stk. 2. Udbetalingen sker i overensstemmelse med de for udbetaling af feriegodtgørelse gældende regler.

Pkt. 13.

Tilgodehavende søgnehelligdagsbetaling, som ikke er hævet inden udgangen af den ferieafholdelsesperiode, inden for hvilket ferie skulle have været holdt, vil kunne anvendes efter nærmere aftale mellem overenskomstparterne f.eks. således, at beløbet benyttes til et feriearrangement eller indgår i en hjælpekasse.

Pkt. 14.

I tilfælde af dødsfald tilfalder den opsparede søgnehelligdags betaling afdødes bo.

Pkt. 15.

Såfremt der i henhold til pkt. 11 anvendes et søgnehelligdagskort (eventuelt kombineret ferie- og søgnehelligdagskort) til dokumentation for indtjent søgnehelligdagsgodtgørelse, garanterer arbejdsgiverorganisationerne for betaling i henhold til ovennævnte bestemmelser.

§ 10a. Fritvalgslønkonto

Stk. 1. Pr. 1. marts 2023 indbetaler virksomheden i alt 7 % af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgslønkonto. Med virkning fra 1. marts 2024 forhøjes bidraget til 9% af den ferieberettigede løn.

Fra 1. marts 2023 indbetales 25 øre pr. præsteret arbejdstime. Med virkning fra 1. juli 2023 forhøjes beløbet til 30 øre pr. præsteret arbejdstime.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg.

Stk. 2. Når medarbejderen holder fri i forbindelse med børneomsorgsdage i henhold til § 15, stk. 3 samt seniorfridage i henhold til § 10b, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto. Der kan aldrig udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Stk. 3. Restopsparing på fritvalgslønkontoen udbetales ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb. Alternativt kan virksomheden og den enkelte medarbejder aftale, at det samlede bidrag til fritvalgslønkontoen udbetales løbende sammen med lønnen.

Stk. 4. Ved fratrædelse opgøres fritvalgslønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Stk. 5. Opsparingen til fritvalgslønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Stk. 6. Nyoptagne medlemmer af DEA for DMA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en konto for særlig opsparing eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens fritvalgslønkonto efter nedenstående regler.

Virksomheder der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som i § 10a, stk. 1. er ikke omfattet af de

resterende afsnit i nærværende stk. 6.

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

Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til fritvalgs-lønkontoen fraregnet 2 procentpoint (fra 1. marts 2024 4 procentpoint) samt bi- drag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter 10a, stk. 1.

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

- Senest 3 måneder efter indmeldelse i DEA for DMA betales 0,5 % (fra 1. marts 2024 1,00 %) i bidrag til Fritvalgslønkontoen.
- Senest 1 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 1 % (fra 1. marts 2024 2,00 %) i bidrag til Fritvalgslønkontoen.
- Senest 2 år efter skal indbetalingen udgøre mindst 1,50 % (fra 1. marts 2024 3,00 %) i bidrag til Fritvalgslønkontoen.
- Senest 3 år efter skal indbetalingen udgøre 2 % (fra 1. marts 2024 4,00 %) i bidrag til Fritvalgslønkontoen.

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

§ 10b. Seniorordning

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til fritvalgs- lønkontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at kon- vertere løbende pensionsbidrag, jf. § 19. Det konverterede pensionsbidrag indsæt- tes ligeledes på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før senior- ordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. overenskomstens § 2a, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbe- taling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Der kan maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres fritvalgslønkontoen med et beløb svarende til normal dagtursløn.

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

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 2a, stk. 1, sidste afsnit.

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

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

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

§ 11. Opsigelsesvarsel

Stk. 1. For arbejdere, der uden anden afbrydelse end nedenfor nævnte har været beskæftiget på samme virksomhed i nedenstående tidsrum, gælder følgende opsigelsesfrister.

| | Fra arbejdsgiver | Fra medarbejder |
|-----------------------------|-------------------------|------------------------|
| Efter: | | |
| 9 mdr. beskæftigelse | 28 kalenderdage | 7 kalenderdage |
| 2 års beskæftigelse | 42 kalenderdage | 14 kalenderdage |
| 3 års beskæftigelse | 49 kalenderdage | 14 kalenderdage |
| 5 års beskæftigelse | 56 kalenderdage | 21 kalenderdage |
| 10 års beskæftigelse | 91 kalenderdage | 28 kalenderdage |

Stk. 2. Som afbrydelse regnes ikke:

Sygdom, der omgående skal meddeles arbejdsgiveren, dog senest inden for den ifølge dagpengeloven fastsatte frist.

Fravær på grund af svangerskab og fødsel i det i dagpengeloven angivne tidsrum.

Afbrydelse af arbejdet hidrørende fra maskinstandsning, materiale mangel eller lignende, såfremt arbejderen genoptager arbejdet, når dette tilbydes.

Ved en ledighedsperiode på over 14 dage på grund af arbejdsmangel tæller kun de første 14 dage med i anciennitetsberegningen.

Stk. 3. Forlader en arbejder sin plads uden iagttagelse af de gældende opsigelsesfrister, betaler vedkommende i erstatning et beløb svarende til 1 hel uges løn, for deltidsbeskæftigede betales der pro rata.

Stk. 4. Opsigelsesvarsel bortfalder:

Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.

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

Såfremt en arbejder, som ifølge foranstående har krav på et opsigelsesvarsel, afskediges af den pågældende utilregnelige grunde, uden det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel, eller såfremt en arbejder ikke giver varsel i henhold til denne bestemmelse, skal den overtrædende part til modparten erlægge et beløb svarende til normaltimestelønnen for det antal arbejdsdage, som overtrædelsen andrager.

Der kan udstedes frigørelsesattest.

Stk. 5. Medarbejdere, som afskediges, med opsigelsesvarsel i medfør af stk. 1, på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen. Friheden placeres hurtigst muligt efter afskedigelsen og under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold.

§ 11a. Fratrædelsesgodtgørelse

Stk. 1. Såfremt en medarbejder, der har været uafbrudt beskæftiget i samme virksomhed 3, 6 eller 8 år, uden egen skyld bliver opsagt, skal arbejdsgiveren ved medarbejderens fratræden betale henholdsvis 1, 2 eller 3 gange en særlig fratrædelsesgodtgørelse, der udgør kr. 5.000.

Stk. 2. Bestemmelsen i stk. 1 finder ikke anvendelse, såfremt medarbejderen ved fratrædelsen har opnået anden ansættelse, oppebærer pension, eller af andre årsager ikke oppebærer dagpenge. Endelig udbetales godtgørelsen ikke, hvis medarbejderen er omfattet af en funktionæroverenskomst, er funktionærlignende ansat eller i forvejen har krav på en fratrædelsesgodtgørelse, forlænget opsigelsesvarsel eller lignende vilkår, der giver bedre end overenskomstens almindelige opsigelsesregler.

Stk. 3. Medarbejdere, der oppebærer godtgørelse i henhold til stk. 1, og i forbindelse med genansættelse indtræder i deres oprindelige anciennitet, opnår først på ny ret til godtgørelse i henhold til denne bestemmelse, når betingelserne i stk. 1 er opfyldte i relation til den nye ansættelse.

Stk. 4. Såfremt medarbejderen er på deltid, ændres beløbet forholdsmæssigt.

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

§ 12. Opsigelse ved sygdom og ferie

Arbejdere, der i henhold til § 11 har krav på opsigelsesvarsel, kan ikke opsiges inden for de første 4 måneder af den periode, hvor de er uarbejdsdygtige på grund af dokumenteret sygdom.

Bestemmelsen gælder dog ikke i tilfælde af kollektive afskedigelser. Hvor en af parterne mener, at der foreligger misbrug, kan der begæres fagretlig behandling.

I tilfælde, hvor opsigelse i henhold til § 11 skal gives, kan en sådan opsigelse ikke fra nogen af siderne finde sted under ferien. Opsigelse skal endvidere gives senest 6 dage før hovedferiens påbegyndelse.

§ 13. Sygdomstilfælde m.v.

I sygdoms-, ulykkes- og fødselstilfælde gælder reglerne i lov 1263 af 2. september 2022 om sygedagpenge med senere ændringer.

Stk. 1. 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. 2. 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 fraværsperiodes udløb, regnes arbejdsgiverens betalingsperiode fra 1. fraværsdag i den første fraværsperiode.

Stk. 3. Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret op til dagtursløn uden tillæg, dog max kr. 136,50 pr. time pr. 1. marts 2023 og højst for 37 timer om ugen (pr. 1. marts 2024 max kr. 141,00).

Stk. 4. 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. 5. Fra samme tidspunkt bortfalder uden opsigelse arbejdsgiverbetaling i eventuelle eksisterende ordninger med samme eller kortere varighed.

Om feriegodtgørelse i sygdoms- og ulykkestilfælde se ferielovens § 20.

§ 14. Tilskadekomst

Ved fravær opstået som følge af tilskadekomst i tjenesten betaler virksomheden fuld dagtursløn de første tre uger fra og med den dag, hvor arbejdsulykken indtræffer.

§ 15. Barns sygdom – Hospitalsindlæggelse – Børneomsorgsdage

Stk. 1. Medarbejderne har ret til frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 15 år.

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

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til frihed de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Der ydes betaling med medarbejderens dagtursløn under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

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

Stk. 2. Medarbejdere og ansatte under uddannelse med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns 1. sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

Frihed til lægebesøg afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto eller SH-opsparing.

Stk. 3. Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt (se note), i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører 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.

Stk. 4. Der ydes betaling med medarbejderens dagtursløn under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation, herunder evt. dokumentation for hospitalsindlæggelsen, foreligger.

Stk. 5. I det omfang medarbejderen er berettiget til dagpenge under fraværet, tilfalder disse virksomheden.

Stk. 6. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 15 år.

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

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto i § 10a, stk. 2.

Note: Ved ordet ”nødvendig i stk. 3 ” i ovenstående bestemmelser forstås: Et brev fra hospitalet om, at hospitalet anbefaler eller henstiller, at én af barnets forældre indlægges eller opholder sig sammen med barnet på hospitalet, er tilstrækkeligt til at dokumentere nødvendigheden. En egentlig lægeerklæring er ikke påkrævet.

§ 16. Barsel og adoption

Stk. 1. Til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, udbetaler arbejdsgiveren dagtursløn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt (graviditetsorlov) og indtil 10 uger efter fødslen (tidl. barselorlov) dog max. kr. 142,00 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. marts 2023 falder, max kr. 146,50 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. marts 2024 falder, max kr. 151,00. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser som i stk. 1 udbetaler arbejdsgiveren dagtursløn under orlov til den anden forælder i 2 uger (tidl. fædreorlov) dog max kr. 142,00 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. marts 2023 falder, max kr. 146,50 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. marts 2024 falder, max kr. 151,00. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Til adoptanter udbetales dagtursløn under barsel i op til 10 uger fra barnets modtagelse, dog max kr. 142,00 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. marts 2023 falder, max kr. 146,50 pr. time. Med virkning fra den uge, hvori den 1. marts 2024 falder, max kr. 151,00. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Dagturslønnen udbetales ligeledes på betingelse af, at de adoptionssøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

Stk. 3. Under samme betingelser som i stk. 1 yder arbejdsgiveren dagtursløn 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 er den dagtursløn, som den pågældende ville have oppebåret i perioden.

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

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

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

Stk. 4. 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.

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

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

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

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

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

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give

meddelelse derom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af varslingsreglerne i barselslovens § 15.

Hvis barselslovens frister for 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: Under de 10 ugers barselorlov jf. stk. 1, 1. afsnit, ydes forhøjet pensionsbidrag jf. § 19, stk. 2.

§ 17. Forsørgertabsydelse

Dør en arbejder i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der arbejderens ægtefælle eller børn under 18 år, over for hvem arbejderens har forsørgelsespligt, 4, 8 eller 12 ugers løn, når arbejderens ved dødsfaldet har haft ansættelse i virksomheden i henholdsvis 1, 2 eller 3 år.

§ 18. Ferie og feriegodtgørelse

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til lov nr. 230 af 12/2-2021 med senere ændringer. Medarbejderne er omfattet af Dansk Erhverv Arbejdsgivers feriegarantiordning. Der beregnes pension af feriegodtgørelse til medarbejdere, der er berettiget til pension jf. § 19, stk. 1 i overenskomsten. Pension af feriegodtgørelse omfattet af feriegarantiordning beregnes i takt med, at feriegodtgørelsen optjenes. Det er således uden betydning, at feriegodtgørelsen først beskattes, når den udbetales til medarbejderen. Feriegodtgørelsen andrager 12½ %, og der optjenes ret til 2,08 dages ferie for hver måneds beskæftigelse.

Medarbejderne er omfattet af DEA for DMA's feriegarantiordning.

§ 19. Pension

Stk. 1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten er tilsluttet PensionDanmark.

Ordningen omfatter lønmodtagere, der er fyldt 20 år, og som i mindst 3 måneder har arbejdet under denne overenskomst, eller som ved ansættelsen i forvejen er optaget i en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold.

Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Det samlede pensionsbidrag udgør 12,0 %. Arbejdsgiveren betaler 10,0 %, og medarbejderen betaler 2,0 %.

Medarbejderens bidrag tilbageholdes ved lønudbetalingen og anvises af arbejdsgiveren til PensionDanmark. Der skal ikke indbetales pensionsbidrag til medarbejdere, der er fyldt 65 år.

Stk. 2. Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:

Under de 10 ugers orlov efter § 16, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Timetallet opgøres på tilsvarende måde som ved beregning af løn under sygdom.

| | |
|-------------------------------------|----------------------------|
| Samlet pensionsbidrag udgør: | kr. 22,14 pr. time. |
| Arbejdsgiveren betaler | kr. 18,45 pr. time |
| Arbejdstageren betaler | kr. 3,69 pr. time. |

§ 20. Efter- og videreuddannelse

Organisationerne er enige om, at virksomhedernes medarbejdere bør have adgang til den fornødne efter- og videreuddannelse med det formål at øge arbejdsstyrkens faglige kvalifikationer og tilpasning til den teknologiske udvikling.

Der nedsættes på denne baggrund et paritetisk sammensat uddannelsesudvalg for ufaglærte.

Udvalget søger at udvikle mulighederne for relevante kursus- og efteruddannelses tilbud for områder omfattet af overenskomsten, herunder lægges vægt på områder, der berøres af nye produktionsmetoder.

Udvalget udarbejder et kommissorium for arbejdet.

Organisationerne er enige om, at medarbejderne under fornødent hensyn til virksomhedens tarv skal kunne opnå frihed til deltagelse i efteruddannelseskurser og anden faglig videreuddannelse. Den enkelte medarbejder har efter 9 måneders beskæftigelse ret til mindst 1 uges frihed om året til relevant faglig efter- og videreuddannelse. Uddannelse benyttes inden for kalenderåret og overføres ikke til det næste år.

Virksomheden betaler dagturløn samt rejse- og kursusudgifter i forbindelse med støtteberettigede kurser. Alle tilskud til kursusaktiviteterne, herunder tilskud fra det offentlige, tilfalder virksomheden.

§ 21. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1. Hvor vælges tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed eller – for større virksomheders vedkommende enhver afdeling af denne – udvælger de dér beskæftigede arbejdere af deres midte en arbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

I virksomheder eller fabriksafdelinger 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 med fire medarbejdere eller derunder, suppleres dette tal blandt de arbejdere, der har arbejdet der længst. Ved en virksomhed forstås i den forbindelse en geografisk afgrænset enhed.

Stk. 3. Valg af tillidsrepræsentant

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

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af 3F's Transportgruppe og meddelt DEA for DMA. DEA for DMA er dog berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for 3F's Transportgruppe.

3F's Transportgruppe giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået basiskursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt, efter valget har fundet sted, gennemgår en sådan uddannelse. Fra DEA for DMA's/enkeltvirksomhedernes side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurserne.

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

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 hun/han 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.

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.

Vikarer fra vikarbureauer har ikke stemmeret.

Stk. 6. Klager og henstillinger

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

Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det vedkommende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen; men det er vedkommendes og arbejdskammeraternes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af 3F's Transportgruppe.

Forud for antagelser og afskedigelser orienteres tillidsrepræsentanten så vidt muligt.

Stk. 7. Talsmand

På virksomheder med holddriftsarbejde kan tillidsrepræsentanten på de skift, hvor vedkommende ikke arbejder, og som omfatter mindst fem arbejdere, udpege en talsmand til på sine vegne at søge eventuelle uoverensstemmelse oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 8. Uddannelsesrepræsentant

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

Stk. 9. 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.

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

Stk. 10. Aflønning

Hvis en aftale i henhold til stk. 8, 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.

Gennemsnitsfortjenesten omfatter f.eks. skifteholdstillæg og forskudttidstillæg og andre tillæg, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant.

Ved møder uden for arbejdstiden betales som ved deltagelse i samarbejdsudvalgs-møder.

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.

Stk. 12. Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 10, 1. punkt, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal hun/han rette henvendelse til DEA for DMA, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter 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 dennes arbejdsforhold i varselsperioden ikke afbrydes, før dennes 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 mæglingsbegæringens fremkomst.

Stk. 13. Ophørte tillidsrepræsentanter

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

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

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

Stk. 14. Forlænget opsigelsesvarsel for funktionærlignende ansatte

En medarbejder, som er ansat på funktionærlignende vilkår, eller som er funktionær, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 6 ugers opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

Note til § 21, stk. 14.

Parterne er enige om, at man med det forlængede opsigelsesvarsel fraviger funktionærlovens § 2 om, at funktionæren fratræder ved en måneds udgang, og at dette er til gunst for funktionæren.

Stk. 15. Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder samme valg-, aflønnings- og

afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter. Herudover henvises i øvrigt til lov nr. 2062 af 16/11-2022 lov om arbejdsmiljø med tilhørende bekendtgørelser.

For de af arbejdstagerne valgte bestyrelsesmedlemmer og suppleanter gælder samme afskedigelsesregler som for tillidsrepræsentanter, jf. Industriministeriets bekendtgørelse nr. 529 af 5. december 1980.

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

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

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

Stk. 16. Overenskomstens dækningsområde

Hvis en medarbejders ansættelsesforhold ændres således, at ansættelsesforholdet ikke længere er omfattet af overenskomstens dækningsområde, skal tillidsrepræsentanten orienteres.

Hvis virksomheden ikke har orienteret tillidsrepræsentanten herom, og tillidsrepræsentanten retter henvendelse til virksomheden, skal virksomheden inden for 14 dage herefter informere tillidsrepræsentanten.

§ 22. Regler for fagretlig behandling

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 5 medlemmer, hvoraf 2 vælges af 3F's Transportgruppe og 2 af DEA for DMA 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. Den nævnte frist kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

Sagen går efter forhandlingernes afslutning til afgørelse ved simpel

stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

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

Stk. 8. Hvor andet ikke følger af foranstående bestemmelser, gælder Norm for regler for behandling af faglig strid. Som regler for behandling af faglig strid gælder den af hoved organisationerne senest vedtagne norm.

§ 23. Hovedaftale

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

§ 24. Samarbejdsaftale

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

§ 25. Ny teknik

Ved indførelse af ny teknik, der medfører personalereduktioner, vil virksomhederne i videst muligt omfang søge at omplacere de berørte medarbejdere. Ved omplaceringer sørger virksomhederne for den nødvendige oplæring til det nye job.

§ 26. DA/LO Udviklingsfond

De mellem Dansk Arbejdsgiverforening og Landsorganisationen i Danmark aftalte bestemmelser om uddannelsesfond oprettet i henhold til mæglingsforslaget af 28. marts 1973 er gældende med senere ændringer.

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

§ 27. Arbejdsbeklædning

Der udleveres arbejdstøj én gang årligt. Endvidere udleveres sikkerhedsfodtøj.

§ 28. Lokalaftaler

Stk. 1. Parterne er enige om, at allerede indgåede aftaler og eventuelle kutymer ikke forringes ved indgåelsen af nærværende overenskomst.

Stk. 2. Parterne er endvidere enige om, at forhandling om og eventuel indgåelse af lokalaftaler som hidtil sker med respekt af organisationernes godkendelsesprocedurer.

Stk. 3. Lokalaftaler og eventuelle kutymer kan opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

§ 29. Rammeaftale vedrørende ansættelser på funktionærlignende vilkår

Ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ske i henhold til vedlagte rammeaftale.

§ 30. Jobløn

Der kan ved lokal enighed i overenskomstperioden etableres jobløn på virksomhederne for en eller flere medarbejdere.

Lønnen kan eventuelt omfatte betaling for forskudte tidspunkter og/eller overarbejde mv.

Organisationerne skal godkende de indgåede aftaler. Såfremt der ikke er gjort indsigelse inden 14 dage, betragtes aftalen som godkendt.

§ 31. Forsøgsordning

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

§ 32. Nyoptagne medlemmer

Stk. 1. Nyoptagne medlemmer, der forinden indmeldelsen i DEA for DMA har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at denne firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for betaling til PensionDanmark efter overenskomstens § 19. 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 PensionDanmark.

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

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

Stk. 2. Nyoptagne medlemmer af DEA for DMA, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for overenskomsten, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve at pensionsbidraget fastsættes således:

- Senest fra tidspunktet for DEA for DMA's meddelelse til overenskomstparterne skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.
- Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

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

§ 33. Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed

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

Protokollat - Elektroniske dokumenter

Der 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. via e-Boks eller via e-mail.

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

Aftale om funktionærlignende vilkår

Organisationerne vil anbefale, at de virksomheder, der for medarbejdere med mere end 9 måneders anciennitet ønsker at indføre funktionærlignende ansættelsesforhold, gør det efter følgende retningslinjer.

Spørgsmålet om indførelse eller afskaffelse af aftaler om funktionærlignende ansættelsesvilkår kan rejses mellem de lokale parter, og herefter fagretligt behandles, dog kun til et organisationsmøde.

Aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår er kun gyldige, såfremt de er udformet skriftligt.

Organisationerne udarbejder i fællesskab en ansættelsesblanket, der skal bruges ved indgåelse af aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår.

Ansættelsesblanketten kan efter underskrivelse kræves indsendt til den respektive organisation.

Anciennitet

Anciennitet ved ansættelse på funktionærlignende vilkår regnes fra den 1. i den måned, hvor den individuelle aftale indgås.

Opsigelse

I tilfælde af opsigelse gælder reglerne i funktionærlovens §§ 2, 2a og 2b samt §§ 16 og 17a i stedet for reglerne i fællesoverenskomstens § 11 om opsigelsesvarslets længde for begge parter i overensstemmelse med reglerne i funktionærloven.

Parterne er enige om, at opsigelsesvarslernes længde ikke kan blive kortere end de i henhold til overenskomsten opnåede ved overgang til funktionærlignende ansættelse.

Opsigelsesvarsel i henhold til funktionærlovens § 2 bortfalder ved arbejdsledighed som følge af andre medarbejders arbejdsstandsning.

Det kan i den enkelte kontrakt aftales, at medarbejderen kan opsiges med en måneds varsel til fratræden ved en måneds udgang, når den pågældende inden for et tidsrum af 12 måneder har oppe båret løn under sygdom i i alt 120 dage.

Opsigelsens gyldighed er betinget af, at den sker i umiddelbar tilknytning til udløbet af de 120 sygedage, og medens den pågældende endnu er syg, hvorimod gyldigheden ikke berøres af, at medarbejderen er vendt tilbage til arbejdet, efter

at opsigelsen er sket.

Arbejdstid

Arbejdstiden, herunder eventuel overtid, skiftehold, forskudt tid, tillige med betalingen herfor, for de, der er ansat på funktionærlignende vilkår, fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser. Tillidsrepræsentanten har ved misbrug påtaleret.

Ferie

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse, jf. ferielovens bestemmelser. Nærværende bestemmelse suppleres af overenskomstens § 18.

SH-dage

Medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår modtager fuld løn på SH- dage. Overenskomstens § 10 gælder ikke for medarbejdere ansat på funktionærlignende vilkår.

Sygd

Ved ansættelse på funktionærlignende vilkår modtages fuld løn under sygdom, jf. funktionærlovens § 5.

For anmeldelse og dokumentation gælder retningslinjerne fastlagt af virksomheden i henhold til sygedagpengeloven.

Løn

Lønnen fastsættes i henhold til overenskomstens bestemmelser.

Lønningsperiode og lønudbetaling

Ansættelse på funktionærlignende vilkår kan kun ske fra den 1. i en måned, og lønnen omregnes til månedsløn, der udbetales på samme datoer, som er gældende for virksomhedens funktionærer.

Lønnen indsættes på den pågældendes bank-, sparekasse- eller giro konto.

Fagretlig behandling

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende forståelsen af de individuelle aftaler eller af nærværende retningslinjer behandles efter overenskomstens regler for behandling af faglig strid og kan ikke gøres til genstand for civilt søgsmål.

Ønsker virksomheden at blive frigjort for en aftale om funktionærlignende ansættelse med en enkelt medarbejder, eller ønsker den enkelte medarbejder at blive frigjort, kan dette ske med det for den pågældende medarbejder gældende

opsigelsesvarsel, regnet fra overgang til funktionærlignende ansættelse.

Efter udløbet af ovennævnte varsler anses medarbejderne/medarbejderen alene for at være omfattet af overenskomsten mellem DEA for DMA og 3F's Transportgruppe.

Allerede indgåede aftaler om ansættelse på funktionærlignende vilkår kan ved aftale mellem de lokale parter omskrives efter nærværende retningslinjer.

Organisationerne er enige om, at nærværende retningslinjer kan tages op til forhandling ved kommende overenskomstforhandlinger.

Andre regler

Hvor intet andet er nævnt i nærværende aftale eller i den mellem parterne udarbejdede kontrakt for den individuelle ansættelsesaftale, gælder reglerne i overenskomsten.

Bilag - Tidsbegrænset ansættelse og deltidsansættelse

Rådets direktiv 97/81/EF af 15. december 1997 om rammeaftalen vedrørende deltidsarbejde, der er indgået af UNICE, CEEP OG EFS og rådets direktiv 199/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftale vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE OG CEEP er implementeret i overenskomsten ved protokollat af 1. oktober 2002 om tidsbegrænset ansættelse og deltidsansættelse, således, at parterne henviser til aftale mellem DA og LO af 7. august 2002 om implementering af direktiv om tidsbegrænset ansættelse og aftale mellem DA og LO af 9. januar 2001 om implementering af direktiv om deltidsarbejde.

Protokollat - Natarbejde og helbreds kontrol

Natarbejde og helbreds kontrol

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 1 år. Det er obligatorisk for natarbejderen at gennemføre helbreds kontrollen hvert andet år.

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 overføre 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 § 16, 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 - Vikarer

På anmodning fra brugervirksomhedens tillidsrepræsentant eller 3F Transport-gruppe skal virksomheden oplyse, hvilke vikarbureauer der udfører opgaver på virksomheden inden for overenskomstens faglige gyldighedsområde. I oplysningerne skal indgå virksomhedsnavnet og adressen, som vikarbureauet har oplyst til virksomheden.

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

Mellem DDFB og Kvindeligt Arbejderforbund i Danmark er der efter gennemgang af gældende arbejdsmiljølovgivning og ferielovgivning samt de mellem parterne indgåede overenskomster opnået enighed om, at ovennævnte direktiv anses som implementeret i relation til de medarbejdere, der er omfattet af overenskomsterne med undtagelse af nedenstående punkter, hvorom der er aftalt følgende:

- a.** Den gennemsnitlige arbejdstid i løbet af en syvdages periode inkl. overarbejde kan inden for en 6 måneders periode ikke overstige 48 timer.
- b.** Såfremt den daglige arbejdstid overstiger 6 timer, kan hver af de lokale parter kræve, at der på normale arbejdsdage holdes en pause. Pausen lægges efter de normale regler for lægning af arbejdstiden.
- c.** Natperioden aftales på den enkelte virksomhed.

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

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

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

Arbejdstagerne skal tilbydes gratis helbreds kontrol, inden de begynder beskæftigelse som natarbejder og derefter med regelmæssige mellemrum.

Omhandlede gratis helbreds kontrol skal være omfattet af lægens tavshedspligt. Natarbejdere, der lider af helbredsproblemer, som påviseligt skyldes, at de udfører natarbejde, overføres, når det er muligt, til dagarbejde, som passer til dem.

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

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

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

København, 24. januar 1997

(Sign. Hanne Hampe-Mogensen)

Danske Dagblades Forenings

(Sign. Lis Jacobsen)

Kvindeligt Arbejderforbund Forhandlingsorganisation i Danmark

Tilsvarende aftale er den 26. maj 1996 indgået mellem DDFD og Specialarbejderforbundet i Danmark

Aftale om funktionærlignende ansættelse

Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA)
Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA)

3F's Transportgruppen

Der er mellem _____
(Virksomhedens navn)

og _____
(Medarbejderens navn)

cpr-nr. _____

Adresse _____

Postnr. / By _____

Bankkonto _____

indgået følgende aftale om ansættelse på funktionærlignende vilkår, idet bemærkes, at nærværende aftale er et tillæg til den til enhver tid gældende overenskomst mellem DEA for DMA og 3F's Transportgruppe.

Løn

Lønnen udgør kr pr. måned og betales månedsvis bagud på samme tidspunkt som for virksomhedens funktionærer.

Andre forhold

Ansættelsen på funktionærlignende vilkår har virkning fra den

Dato: _____

(virksomhedens underskrift)

(medarbejderens underskrift)

Protokollat - Begrebet “dagtursløn”

Der er mellem ovennævnte parter enighed om, at der ved begrebet “dagtursløn” i overenskomstens § 13, stk. 3, menes mindstebetaling samt eventuelt personligt tillæg.

København, 27. februar 1995

(Sign. Hanne Hampe-Mogensen)

Danske Dagblades Forenings

(Sign. Jette Gram Mikkelsen)

Kvindeligt Arbejderforbund Forhandlingsorganisation i Danmark

Tilsvarende aftale er den 27. februar 1995 indgået med Specialarbejderforbundet i Danmark.

Ansættelsesbevis for medarbejdere eller funktionærlignende ansatte i henhold til Fællesoverenskomst for Provinsen for medlemsvirksomheder hos Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening

1. Parter

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

2. Jobbeskrivelse, titel, stilling

Se vejledningens pkt. 2.1

3. Tiltrædelsesdato

Udfyld fastansættelse eller tidsbegrænset ansat

Fastansættelse:

Ansættelsesdato:

(Hvorfra ancienniteten regnes)

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

Denne ansættelseskontrakt erstatter alle tidligere ansættelseskontrakter indgået mellem parterne.

Tidsbegrænset ansat:

Fra og med den:

| | |
|--|--|
| | |
| | Ansættelsen ophører uden yderligere varsel: Den: _____ (se vejledningens pkt. 3) |

4. Arbejdssted

Angiv adresse (arbejdsstedet anføres kun såfremt beliggenheden er forskellig fra virksomhedens adresse):

5. Løn

Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. time/uge/måned.

Lønnen udbetales:

Hver 14. dag

Månedsvist

6. Ferie

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

7. Feriefridage og andet fravær

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

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

8. Pension

Medarbejderen, der er fyldt 20 år og har 3 måneders sammenhængende anciennitet i virksomheden *eller* medarbejdere, der kan dokumentere, at de i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension, er berettiget til pension, jf. betingelserne i overenskomsten herom.

Ovenstående betingelser er opfyldt, og medarbejderen er pensionsberettiget.

Ja: _____ Nej: _____

Hvis ja - angiv tidligere pensionsselskab:

Medarbejderen indtræder med virkning fra den _____ i en pensionsordning i ovennævnte pensionsselskab.

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

Medarbejderens underskrift

Der henvises i øvrigt til overenskomstens bestemmelser om pension samt vejledningens pkt. 6.

9. Sygdom

Sygefravær skal anmeldes telefonisk til _____ senest

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

Der henvises i øvrigt til virksomhedens sygefraværspolitik.

10. Opsigelse

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

11. Efter- og videreuddannelse

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

12. Socialsikringsinstitutioner

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

Medarbejderen er omfattet af en sundhedsordning: Ja: _____ Nej:

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

13. Overenskomst

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

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

14. Øvrige forhold

Ansættelsen er ikke omfattet af funktionærloven.

Medarbejderen har til enhver tid pligt til at holde virksomheden underrettet om sin bopæl og sin private e-mailadresse. Virksomheden kan med frigørende virkning sende lønsedler

og meddelelser/dokumenter vedrørende ansættelsesforholdet til medarbejderen via medarbejderens private e-mail samt via en elektronisk postløsning eksempelvis e-Boks og MIT.dk. Det udelukker ikke andre sædvanlige fremsendelsesformer.

15. Underskrift

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

Dato: _____

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Vejledning:

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

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

Bestemmelser for ansættelsesbeviser findes i overenskomstens § 5 og protokollet om implementering af direktiv om gennemsigtige ansættelsesvilkår mv.

1. Generelt om reglerne

1.1 Hvem?

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

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

1.2 Skal ansættelsesbeviset anvendes?

DMA/3F's ansættelsesbevis kan anvendes for lønmodtagere omfattet af overenskomsten. Såfremt virksomheden finder det praktisk eller nødvendigt, at

ansættelsesbeviset indeholder supplerende oplysninger om lønmodtageren eller virksomheden, er dette muligt.

1.3 Ændringer

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

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

2. Ansættelsesbevisets bestemmelser

2.1 Jobbeskrivelse, titel, stilling

Jobbeskrivelsen kan være f.eks. ”Pakkerimedarbejder”, ”Rengøringsmedarbejder”, ”Kantinemedarbejder”.

3. Tidsbegrænset ansættelse

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

5. Løn

Mindstebetalingssatsen fremgår af § 3 i overenskomsten, hvortil der ydes personlige tillæg i forhold til kvalifikationer.

6. Pension

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

Uenighed

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

Protokollat om overførsel af pensionsdepot fra PensionDanmark

Der er mellem overenskomstparterne enighed om, at når en arbejdsmarkedspensionsordning eller en firmapensionsordning bliver overført til en anden pensionsordning ved jobskifte, kan der kun ske overførsel til en anden obligatorisk pensionsordning, fx overenskomstbaserede eller firmapensionsordninger, der ikke er oprettet individuelt af den enkelte person, og hvor pensionsordningen normalt ikke kan tilbagekøbes, så midlerne bliver i en pensionsordning.

Der kan dog ske overførsel til en privat ordning, hvis medlemmet er blevet selvstændig erhvervsdrivende og de sidste 12 måneder forud for overførslen ikke har haft arbejdsmarkedsbidragspligtig lønmodtagerindtægt på mere end kr. 60.000.

Protokollat om implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårsdirektivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.

Med virkning fra den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår), træder i kraft fortolkes § 5 på følgende måde:

Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.

Parterne er enige om, at såfremt ansættelsesbeviset ikke er udleveret til medarbejderen rettidigt, eller hvis ansættelsesbeviset er mangelfuldt, kan virksomheden pålægges at udrede en godtgørelse, medmindre manglen er undskyldelig og ikke har haft konkret betydning for ansættelsesforholdet.

Overtrædelse skal påtales over for virksomheden. Er det påtalte forhold ikke bragt i orden inden 5 arbejdsdage, skal der herefter straks skriftligt rejses sag overfor DEA for DMA med præcis angivelse af, hvilke mangler der er tale om. Hvis mangler ved ansættelsesbeviset herefter er rettet, eller manglende ansættelsesbevis er udleveret, inden 5 arbejdsdage fra modtagelsen af kravet i DEA for DMA, kan virksomheden ikke pålægges at udrede en godtgørelse, medmindre der foreligger systematisk brud på bestemmelsen om ansættelsesbeviser.

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

Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler og afgøres endeligt i faglig voldgift, jf. § 22.

Såfremt den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår) afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter parterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

Protokollat om organisationsaftale om fratrædelsesgodtgørelse til medarbejdere, der har fast bopæl uden for Danmark

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

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

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

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

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

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

Protokollat om adgang til at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet

Med tillidsrepræsentanten kan der indgås lokalaftale om ovennævnte.

Lokalaftalen skal være skriftlig.

Det kan således aftales at:

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

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

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

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

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

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

Protokollat om udvalgsarbejde

Parterne er enige om at følge udvalgsarbejdet mellem DI og CO-industri vedrørende følgende områder oplyst i følgende protokollater fra forlig vedr. industriens overenskomst og Industriens funktionæroverenskomst mellem DI og CO-industri af 1. marts 2023:

- Protokollat om Udvalgsarbejde om arbejdsudleje (nr. 5)
- Protokollat om Udviklingen i andre arbejdsformer (nr. 19)
- Protokollat om Udvalgsarbejde i databeskyttelse (nr. 53)

Når resultatet af udvalgsarbejdet inden for ovenstående områder foreligger, træder parterne sammen med henblik på, ved enighed parterne imellem, tilretning og implementering af arbejdet i Fællesoverenskomsten for provinsen.

