

**Overenskomst mellem
Dansk Metalarbejderforbund/
Dansk EI-Forbund og
Danske Mediers
Arbejdsgiverforening**

2007-2010

Overenskomst

mellem

**Dansk Metalarbejderforbund/
Dansk EI-Forbund**

og

**Danske Mediers
Arbejdsgiverforening**

2007 - 2010

Indholdsfortegnelse

	Side
§ 1 Arbejdstid	5
§ 2 Lønforhold	5
§ 3 Jobløn	5
§ 4 Lønudbetaling	6
§ 5 Deltid	6
§ 6 Overarbejde	6
§ 7 Afspadsring	7
§ 8 Holddrift og forlægning	7
§ 9 Fridage m.v.	9
§ 10 Feriefridage	9
§ 11 Betaling for arbejde på søn- og helligdage m.v.	10
§ 12 Ansættelse og opsigelse	10
§ 13 Sygdomstilfælde m.v.	11
§ 14 Barsel og adoption	11
§ 15 Frihed ved barns/børns sygdom	12
§ 16 Efterløn	12
§ 17 Ferie og feriegodtgørelse	13
§ 18 Særlig opsparing	13
§ 19 Efter- og videreuddannelse	13
§ 20 Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter	14
§ 21 Regler for fagretlig behandling	17
§ 22 Hovedaftale	19
§ 23 Samarbejdsaftale	19
§ 24 Ny teknik	19
§ 25 Uddannelsesfond	19
§ 26 Lokalaftaler	19
§ 27 Pension	20
§ 28 Nyoptagne medlemmer – Pensionsordninger	21
§ 29 Forsøgsordninger	22
§ 30 Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed	22
Protokollat I: Bestående deltidsordninger	23
Protokollat II: Lokalaftaler	23
Protokollat III: Deltid/seniopolitik	23
Protokollat IV: Revision af organisationsaftalen for lærlinge	23
Protokollat V: Natarbejde og helbredsforhold	23
Protokollat VI: Pensionsordninger	24
Protokollat VII: Kompetenceudviklingsfond	24
Bilag: Organisationsaftale om uddannelsesforhold for lærlinge.	
Bilag: Implementeringsaftale af 26. november 1996 af Rådets direktiv nr. 93/104/EF af 23. november 1993 om visse aspekter i forbindelse med tilrettelæggelse af arbejdstiden.	
Bilag: Ansættelsesbevis.	



§ 1. Arbejdstid

Stk. 1. Den normale, ugentlige, effektive arbejdstid er 37 timer.

Stk. 2. Arbejdstidens længde og placering aftales lokalt mellem virksomheden og medarbejderen(erne).

Stk. 3. Den normale daglige arbejdstid lægges mellem kl. 6.00 og kl. 18.00.

Stk. 4. Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om varierende ugentlig arbejdstid. Det forudsættes at den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid er på 37 timer beregnet over 12 måneder. Arbejdstiden i den enkelte uge må dog ikke overstige 45 timer. Arbejdstiden fastlægges i en arbejdsplan gældende for 6 måneder ad gangen. Manglende enighed kan gøres til genstand for en drøftelse mellem organisationerne.

Stk. 5. Ved større projekt- og større reparationsarbejder kan der med to ugers varsel ændres i vagtplanen til opgaven er færdiggjort.

§ 2. Lønforhold

Stk. 1. Lønnen forhandles én gang årligt, således at regulering finder sted pr. 1. marts, medmindre der lokalt på virksomheden aftales et andet tidspunkt for reguleringen.

Stk. 2. Aftaler i overensstemmelse med ovenstående træffes direkte mellem arbejdsgiveren og den enkelte medarbejder. Ved indgåelsen af disse aftaler kan tillidsrepræsentanten medvirke, hvis blot en af parterne ønsker det.

Stk. 3. Såfremt der ved lønfastsættelsen er truffet aftale om jobløn, dvs. at lønnen også omfatter betaling for arbejde på forskudte tidspunkter og/eller overarbejde, ydes der ikke tillægsbetaling, jf. § 3.

§ 3. Jobløn

Stk. 1. Der kan ved lokal enighed etableres jobløn på virksomhederne for en eller flere medarbejdere.

Stk. 2. Lønnen kan f.eks. omfatte betaling for forskudte tidspunkter mm. og/eller overarbejde.

Stk. 3. Aftaler om jobløn indgås med tillidsrepræsentanten. Hvis der ikke er valgt nogen tillidsrepræsentant, skal organisationerne inddrages.

§ 4. Lønudbetaling

Lønnen afregnes månedsvist efter gældende vagtplan og udbetales på samme datoer, som for virksomhedens funktionærer.

§ 5. Deltid

Stk. 1. Der kan ansættes medarbejdere på deltid.

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. Det tilstræbes, at overarbejde undgås.

Stk. 3. Afløsning af deltidsbeskæftigede sker i henhold til de overenskomstmæssige bestemmelser.

Stk. 4. For medarbejdere, hvis arbejdsevne er forringet på grund af alder, svagelighed, tilskadekomst eller ønske om delefterløn, delpension og lignende kan der udover de i stk. 2 nævnte situationer lokalt træffes aftale om deltid.

Stk. 5. Virksomheden må ikke reducere antallet af fuldtidsmedarbejdere i forbindelse med etablering af deltidsbeskæftigelse, for så vidt der er tale om medarbejdere med samme kvalifikationer.

§ 6. Overarbejde

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

Stk. 2. 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%

Stk. 3. For overarbejde betales personlig timeløn samt overarbejdstillæg og herudover eventuelle overenskomstmæssige tillæg.

Stk. 4. Ønskes overarbejdet påbegyndt før den ordinære arbejdstid, godtgøres det med 100% indtil kl. 07.00 og med 50% fra kl. 07.00 til ordinær arbejdstids begyndelse.

Stk. 5. Overarbejdstillæg ydes kun for arbejde udover den normale ugentlige arbejdstid, herfra dog undtaget forsømmelser på grund af sygdom eller på grund af en af medarbejderen utilregnelig årsag, der godkendes af virksomheden. En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

Stk. 6. Ved fradrag for forsømt tid inden for en kalenderuge modregnes der først i de i samme kalenderuge sidst præsterede overarbejdstimer.

Stk. 7. Normale dagarbejdstimer, der benyttes til afspadsering af overtimer i henhold til overenskomstens overarbejdsregler, betragtes ikke som forsømt tid.

Stk. 8. Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter reglen i stk. 1 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

§ 7. Afspadsering

Stk. 1. Tilrettelæggelse af afspadsering finder sted efter aftale mellem virksomhed og medarbejderen/-ne og under iagttagelse af produktionsmæssige hensyn.

Stk. 2. Såfremt produktionsmæssige hensyn tilsiger dette, kan virksomheden beslutte at afspadsering udskydes eller unnlades efter aftale mellem virksomhedens ledelse og medarbejderen/-ne. Dog skal afspadseringstilgodehavender være afviklet senest 6 måneder efter optjeningen.

Stk. 3. For hver arbejdet overarbejdstime afspadseres 1 time.

Stk. 4. Overarbejdstillægget udbetales sammen med lønnen for den periode, hvori overarbejdet er udført.

Stk. 5. En afspadseringstime betales med personlig timeløn uden tillæg på tidspunktet for afspadseringen.

Stk. 6. Parterne er enige om, såfremt misforhold opstår på dette område, at begge organisationer har påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de fagretlige regler.

§ 8. Holddrift og forlægning

Den ugentlige arbejdstid

Arbejdstiden er 37 timer ugentlig, når de normale arbejdstimer falder inden for tiden kl. 05.00 til kl. 19.00.

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

Ved holddrift/forlægning (aften- og natarbejde), er arbejdstiden enten 37 timer pr. uge med opsparing af 3 timers betalt frihed for hver 37 timer, der arbejdes,

der gives som hele fridage i det kommende ferieår, eller 34 timer pr. uge uden opsparing af frihed.

Opsparing og afvikling af fritid

Ved arbejde på holddrift/forlægning i dele af en uge opspares forholdsmæssig frihed/nedsættes arbejdstiden forholdsmæssigt.

Fridagene lægges efter aftale med virksomheden og medarbejderen samtidig med aftale om ferielægning.

En opspareret fridag/time betales med samme beløb som en feriedag/-time, der holdes i samme ferieår.

For opsparerede fritimer, der ikke udgør en hel dag, udbetales beløbet sammen med feriegørelsen.

Ved fratræden beregnes på tilsvarende måde det opsparerede antal fridage/-timer i den forløbne del af kalenderåret.

Varsling

Ønsker virksomheden etablering eller ændring af holddrift/forlægning, skal der gives et varsel på mindst 3 x 24 timer. Såfremt varslet ikke overholdes, betales et tillæg svarende til kr. 155,00. Pr. 1. marts 2008 udgør tillægget kr. 159,65. Pr. 1. marts 2009 udgør tillægget kr. 164,43.

Aftenarbejde

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

For bestående vagtplaner medfører denne ændring ikke konsekvenser for aflønningen.

Natarbejde

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

Betaling

Betalingssatserne for holddrift og forlægning reguleres på følgende måde:

Aftenarbejde kl. 18.00 – 24.00

	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
ved 5 dages uge	kr. 115,36	kr. 124,98	kr. 134,60
ved 6 dages uge	kr. 96,15	kr. 104,16	kr. 112,18
eller pr. uge	kr. 576,80	kr. 624,90	kr. 673,00

Natarbejde kl. 24.00 – 06.00

	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
ved 5 dages uge	kr. 162,57	kr. 176,63	kr. 190,69
ved 6 dages uge	kr. 135,49	kr. 147,20	kr. 158,92
eller pr. uge	kr. 812,86	kr. 883,16	kr. 953,46

Arbejde, der påbegyndes kl. 05.00

	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
	kr. 131,74	kr. 135,57	kr. 139,41

Beregning af betaling

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

Forlægning for 1 - 3 dage betales som for 3 dage og derudover for det antal dage, forlægningen varer. Bortset fra forlægning af arbejdstiden for 1 eller 2 dage, skal der således ikke for samme dag betales mere end én gang forlægning og ikke udover 6 dages forlægning i én uge. Forekommer der i en uge forskellige arbejdstider, for hvilke der er fastsat forlægningsgodtgørelse, betales den højeste af de forekommende forlægningssatser i ugen. Er en forandring i arbejdstiden forårsaget af, at pågældende håndværker skal remplacere på grund af sygdom, ydes forlægnings godtgørelse for det antal dage, den nye arbejdstid varer og med den for pågældende arbejdstid fastsatte forlægningsgodtgørelse.

§ 9. Fridage m.v.

Stk. 1. Søgne- helligdage er lønnede fridage.

Stk. 2. Juleaftensdag og grundlovsdag er lønnede fridage, når de falder på almindelige arbejdsdage.

Stk. 3. 1. maj er ulønnet fridag fra kl. 12.00 - kl. 18.00.

Stk. 4. Medarbejdere med over 6 måneders anciennitet får en lønnet fridag pr. kalenderår. Denne fridag kan lægges efter forudgående drøftelse og eventuelt derefter ved arbejdsgivers anvisning under hensyntagen til virksomhedens drift, f.eks. nytårsaftensdag.

§ 10. Feriefridage

Stk. 1. Alle medarbejderne, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, er berettiget til 5 feriefridage pr. ferieår.

Stk. 2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Stk. 3. Feriefri dagene betales som ved sygdom.

Stk. 4. Feriefri dagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Stk. 5. Holdes feriefri dagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation, svarende til betaling ved sygdom pr. ubrugt feriedag, hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Stk. 6. Der kan uanset jobskifte kun holdes fem feriefri dage i hvert ferieår.

§ 11. Betaling for arbejde på søn- og helligdage m.v.

Stk. 1. Arbejde på søn- og helligdage samt arbejde 1. maj mellem kl. 12.00 og kl. 18.00, grundlovsdag, juleaften og nytårsdag godtgøres med et tillæg på 100 pct. af den personlige timeløn.

Stk. 2. For søn- og helligdagsarbejde betales i mødepenge

1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
kr. 122,37	kr. 126,05	kr. 129,80

Stk. 3. Søn- og helligdage regnes at begynde kl. 06.00 morgen og slutte næste dag kl. 06.00.

Stk. 4. Divisor ved beregningen af timelønsfaktoren er det overenskomstmæssigt fastsatte timetal, på daghold respektive 2. og 3. hold.

§ 12. Ansættelse og opsigelse

Stk. 1. Ansættelse sker på funktionærlignende vilkår fra stillingens tiltræden med obligatorisk prøvetid de første 3 måneder.

Funktionærlovens §§ 2, 2a, 2b, 16 og 17 finder anvendelse.

Stk. 2. Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis jf. lov nr. 385 af 11. maj 1994 med senere ændringer.

Stk. 3. Hvis en arbejdsgiver ikke overholder reglerne i henhold til lov om ansættelsesbeviser, og forholdet ikke er rettet inden 5 arbejdsdage fra, at DMA har modtaget forbundets skriftlige påklage, kan arbejdsgiveren pålægges at udrede en godtgørelse.

Stk. 4. Eventuelle uenigheder om ansættelsesbeviser afgøres endeligt ved faglig voldgift i henhold til reglerne i § 21.

§ 13. Sygdomstilfælde m.v.

Stk. 1. I sygdoms-, ulykkes- og fødselstilfælde gælder reglerne i lovbekendtgørelse nr. 761 af 11. september 2002 om dagpenge ved sygdom og fødsel med senere ændringer. Der betales dog altid fuld løn for den dag, da ulykkestilfælde og sygdom indtræffer i arbejdstiden.

Om feriegodtgørelse i sygdoms- og ulykkestilfælde se ferielovens § 25.

Stk. 2. Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse modtager de ansatte fuld løn under sygdom i henhold til funktionærlovens § 5.

Stk. 3. Ansættelsesbeviser og lignende ændres i overensstemmelse med funktionærlovens § 5, stk. 2.

Stk. 4. 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.

Stk. 5. Med virkning fra overenskomstens ikrafttræden bortfalder uden opsigelse arbejdsgiverbetaling i eventuelle eksisterende ordninger med samme eller kortere varighed, medmindre sådanne ordninger stiller den ansatte bedre.

§ 14. Barsel og adoption

Stk. 1. Kvinder med 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet har ret til løn i 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen svarende til dagtursløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats (pension se § 27, stk. 2).

Mænd med 9 måneders anciennitet på fødselstidspunktet har ret til løn i 2 uger under fædreorlov svarende til dagtursløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Ved adoption ydes løn svarende til dagtursløn i 14 uger fra barnets modtagelse i hjemmet efter tilsvarende principper som ovenfor. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats (pension se § 27, stk. 2).

Stk. 3. I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren 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 den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. kr. 135,- pr. time.

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 betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 5. Retten efter stk. 3 og 4 træder i kraft for forældreorlov eller adoptionsorlov, der starter 1. juli 2007 eller senere. For forældreorlov og adoptionsorlov, der starter før 1. juli 2007, gælder den hidtidige bestemmelse, som trådte i kraft 1. juli 2004 med ret til 6 ugers forældreorlov med løn, dog max. kr. 125,- pr. time.

§ 15. Frihed ved barns/børns sygdom

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.

Stk. 2. Medarbejderne har ligeledes ret til frihed, når det er nødvendigt (se note), at medarbejderen indlægges på hospital sammen med dennes barn/børn under 15 år.

Kun ophold på hospitalet, der medfører overnatning, betragtes som indlæggelse og derved omfattet af bestemmelserne.

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

Stk. 4. I det omfang medarbejderen er berettiget til dagpenge under fraværet, tilfalder disse virksomheden.

Note

Ved ordet "nødvendig" 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. Efterløn

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

§ 17. Ferie og feriegodtgørelse

Stk. 1. Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til lov nr. 396 af 31. maj 2000 med senere ændringer.

Efter 6 måneders uafbrudt beskæftigelse holdes ferie med løn eller ferie med feriegodtgørelse jf. ferielovens § 23. Der holdes ferie med løn fra ferieåret 1996/97.

Medarbejderne er omfattet af DMAs feriekort- og garantiordning.

Stk. 2. Overenskomsten tilpasses de kommende ændringer i ferieloven, herunder fleksibiliteten med hensyn til ferietilrettelæggelse, så snart ferieloven er vedtaget.

§ 18. Særlig opsparing

Medarbejdere omfattet 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%. I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg.

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen, og beløbet udbetales. I 2007 sker udbetalingen dog alene ved kalenderårets udløb.

Såfremt Lønmodtagernes Garantifond ikke garanterer for beløbenes udbetaling, indestår Danske Mediers Arbejdsgiverforening.

§ 19. Efter- og videreuddannelse

Stk. 1. 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.

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 2 ugers frihed om året til relevant faglig efter- og videreuddannelse, der er støtteberettiget. Uddannelse benyttes inden for kalenderåret og overføres ikke til det næste år.

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

Parterne er enige om, at såfremt misforhold opstår på dette område, at organisationerne har påtaleret over for hinanden i overensstemmelse med de fagretlige regler.

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

- a) for beskæftigelse inden for metal- og elfagets uddannelsesområde
- b) for virksomheden.

Virksomheden betaler årligt kr. 260,- pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond" med virkning fra 1. april 2008. Beløbet reguleres pr. 1. april 2009 til kr. 520,-. Midler kan tidligst uddeles fra 1. januar 2009.

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

Virksomheder, som

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

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

§ 20. Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter

Stk. 1. Hvor vælges tillidsrepræsentant

I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende – enhver afdeling af denne udvælger de der beskæftigede af overenskomsten omfattede 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 anerkendt dygtige arbejdere, der har arbejdet mindst 9 måneder 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. 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 der beskæftigede arbejdere har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Dansk Metalarbejderforbunds/Dansk EI-Forbunds hovedledelse og meddelt Danske Mediers Arbejdsgiverforening. Danske Mediers Arbejdsgiverforening er dog berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for forbundets hovedledelse.

Dansk Metalarbejderforbund/Dansk EI-Forbund giver tilsagn om, at arbejdere, der vælges til tillidsrepræsentanter, og som ikke forud for valget har gennemgået et basiskursus for tillidsrepræsentanter, hurtigst muligt efter valget har fundet sted gennemgår en sådan uddannelse. Fra Danske Mediers Arbejdsgiverforening /enkeltvirksomhedernes side giver man tilsagn om at medvirke til, at den nyvalgte tillidsrepræsentant får den fornødne frihed til at deltage i kurset.

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 denne 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

Tillidsrepræsentanten repræsenterer de medarbejdere, der udgør valggrundlaget. Ved lokale forhandlinger skal såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen være myndigt til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af Dansk Metalarbejderforbund/Dansk EI-Forbund.

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 forbundet.

Forud for antagelser og afskedigelser orienteres tillidsrepræsentanten bedst 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 uoverensstemmelser oplyst og ordnet eller, såfremt omstændighederne stiller sig hindrende for en ordning, bringe sagen videre til tillidsrepræsentanten.

Stk. 8. 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 til udførelsen af sit hverv have den nødvendige adgang hertil.

Stk. 9. 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 kalenderkvarter. 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 forskudtidstillæg og andre tillæg, såfremt disse regelmæssigt oppebæres af den pågældende tillidsrepræsentant. Ved møder uden for arbejdstiden betales som ved deltagelse i samarbejdsudvalgsmøder.

Stk. 10. Afskedigelse af tillidsrepræsentant

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

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, bortfalder varsels pligten i henhold til denne paragrafs stk.1, men tillidsrepræsentanten har i sådanne tilfælde krav på 56 dages opsigelsesvarsel, medmindre vedkommende i henhold til § 11 hvis regler vedkommende i øvrigt er underkastet, har krav på længere varsel.

Stk. 11. 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 han

rette henvendelse til Danske Mediers Arbejdsgiverforening, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid. Mæglingsmødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mæglingsbegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

Når en tillidsrepræsentant er valgt i henhold til nærværende overenskomst stk. 2 og 3, kan dennes arbejdsforhold i varslingsperioden ikke afbrydes, før vedkommendes 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. 12. Sikkerhedsrepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

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

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

§ 21. 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 Dansk Metalarbejderforbund/Dansk El-Forbund og 2 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. 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.

Stk. 9. Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af DMA eller Dansk Metal / Dansk EI-forbund omgående optages drøftelser (Konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis DMA eller Dansk Metal / Dansk EI-forbund anser det for formålstjenligt, skal organisationerne på begæring hurtigst muligt og senest inden for 5 arbejdsdage træde sammen (Opfølgingsmøder) - så vidt muligt på virksomheden.

Nærværende bestemmelse ændrer ikke på de almindelige regler vedrørende behandling af overenskomststridige konflikter, jf. Hovedaftalens bestemmelser herom.

§ 22. Hovedaftale

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

§ 23. Samarbejdsaftale

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

§ 24. 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.

§ 25. Uddannelsesfond

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

§ 26. Lokalaftaler

Stk. 1. Parterne er enige om, at allerede indgåede aftaler og eventuelle kutymen 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 kutymmer kan opsiges af begge parter med 2 måneders varsel til den 1. i en måned, medmindre aftale om længere varsel er truffet.

§ 27. Pension

Stk. 1. Medarbejdere omfattet af overenskomsten er tilsluttet Grafisk Pension.

Ordningen omfatter lønmodtagere, der er fyldt 20 år, men ikke 65 år og som i mindst 9 måneder inkl. læretid har arbejdet under nærværende overenskomst, eller som ved ansættelsen i forvejen er optaget i en tilsvarende arbejdsmarkeds-pensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold.

Stk. 2. Pr. 1. juli 2008 forhøjes arbejdsgiverbidraget med 0,2 pct. og medarbejderbidraget med 0,1 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,3 pct.

Herefter er det samlede mindstebidrag 11,1 pct.

Pr. 1. juli 2009 forhøjes arbejdsgiverbidraget med 0,6 pct. og arbejdstagerbidraget med 0,3 pct. Den samlede bidragsforøgelse er således 0,9 pct.

Herefter er det samlede mindstebidrag 12 pct.

Arbejdsgiverbidraget udgør 2/3 og arbejdstagerbidraget udgør 1/3 af det samlede bidrag.

Stk. 3. For medarbejdere over 65 år tillægges arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget nettolønnen.

Stk. 4. Under de 14 ugers barselsorlov, jf. § 14, stk. 1 og 2, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Pensionsbidraget udgør:

Fra 1. juli 2007 kr. 7,50 pr. time.

Fra 1. juli 2008 kr. 7,80 pr. time.

Fra 1. juli 2009 kr. 8,25 pr. time.

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

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

§ 28. Nyoptagne medlemmer

Stk. 1. 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 Grafisk Pension efter overenskomstens § 26. 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 Grafisk 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 DMAs meddelelse herom.

Stk. 2. 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 Grafisk Pension skal fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DMAs meddelelse til overenskomstparterne skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 pct. af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 pct. 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.

§ 29. Forsøgsordning

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

Forsøgsordningerne forudsætter overenskomstparternes godkendelse.

§ 30. Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft 1. marts 2007 er bindende for organisationerne indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2010.

København, 1. april 2007

Dansk Metalarbejderforbund

(Sign. Erik B Wiberg)

**Danske Mediers
Arbejdsgiverforening**

(Sign. Hans Henrik Christiansen)

Dansk EI-Forbund

(Sign. Jens-Olav Pedersen)

Protokollat I

Bestående deltidsordninger

For virksomheder, som ved tidspunktet for overenskomstens indgåelse pr. 29. september 1994 har medarbejdere ansat på deltid gælder, at sådanne ordninger respekteres og ikke tilsidesættes af nærværende overenskomsts samarbejdstidsbestemmelse.

Protokollat II

Lokalaftaler

For De Berlingske Dagblade A/S og A/S Dagbladet Politiken gælder følgende særregel: Vilkår vedrørende arbejdsforhold, der i forbindelse med den af talte husaftaleredigering indskrives i en husaftale for håndværkere i de 2 virksomheder, henstår i fremtiden uændret, med mindre de lokale parter er enige om at foretage ændringer.

Med det formål at overflødiggøre nærværende protokollat er overenskomtparterne enige om snarest at foretage en husaftaleredigering med de lokale parter.

Protokollat III

Deltid/seniorpolitik

Der er enighed mellem parterne om at optage forhandlinger i overenskomstperioden om de tekniske muligheder for indførelse af varierende ugentlig arbejdstid og deltid/seniorpolitik.

Protokollat IV

Natarbejde og helbredsforhold

Dansk Industri og CO-Industri har i protokollat nr. 5 under forhandlingerne på Industriens Overenskomst 2007 blandt andet vedtaget at nedsætte et udvalg, der skal belyse relevante spørgsmål vedrørende natarbejde og helbredsforhold.

Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Metalarbejderforbund/Dansk El-Forbund I Grafisk BAR af følge ovennævnte udvalgsarbejde.

Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Metalarbejderforbund/Dansk El-Forbund er endvidere enige om, at udvalgets konklusioner vedrørende sammenhængen mellem natarbejde og helbredsforhold inddrages i drøftelserne ved næste overenskomstforhandling.

Protokollat V

Pensionsordninger

Parterne er enige om i overenskomstperioden at drøfte placeringen af pensionsmidlerne jf. § 27, stk. 1.

Protokollat VI

Kompetenceudviklingsfond

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

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

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

Parterne er enige om, at friheden til selvalgt efteruddannelse vurderes ud fra, hvad der er relevant for beskæftigelse inden for Metal- og Elfagets uddannelsesområde.

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

Organisationsaftale om uddannelsesforhold Lærlinge

Bestemmelser for lærlinge

Bestemmelserne omfatter uddannelsesforhold oprettet i henhold til gældende lovbestemmelser.

§ 1. Indgåelse af uddannelsesaftale

Berettiget til at indgå uddannelsesaftale er virksomheder, der af det faglige udvalg er godkendt som praktikvirksomhed. Uddannelsesaftale skal indgås i overensstemmelse med den af det faglige udvalg til praktikstedet meddelte godkendelse.

Ved besigtigelse af praktiksteder bør nærværende organisationer i videst muligt omfang have lejlighed til at være repræsenteret.

§ 2. Uddannelse af lærlinge

Uddannelsen skal for såvel praktikuddannelsen som skoleundervisningen gennemføres i overensstemmelse med den for uddannelsen gældende uddannelsesbekendtgørelse.

Praktikvirksomheden er pligtig til at lade lærlingen deltage i den fastsatte undervisning på en erhvervsskole, ligesom lærlingen er pligtig til at deltage i denne skoleundervisning.

Praktikvirksomhed og lærling skal som led i uddannelsesforløbet meddele nærmere oplysninger om uddannelsen i overensstemmelse med retningslinier, der er fastlagt af det faglige udvalg.

Hvis en lærling, der ved uddannelsesperiodens afslutning skal gennemføre en eksamen, ikke består denne eksamen, skal lærlingen i perioden, indtil en ny eksamen etableres, beskæftiges på praktikstedet og lønnes med sidste uddannelsesårs lærlingeløn. Dette gælder dog ikke, hvis forlængelsen skyldes lærlingen utilregnelige årsager, hvor lærlingen i den forlængede uddannelsestid lønnes som uddannede medarbejdere. Retningslinier herfor fastsættes af det faglige udvalg.

Spørgsmål vedrørende uddannelsen af lærlinge på den enkelte virksomhed kan i henhold til hovedorganisationernes samarbejdsaftale behandles i samarbejdsudvalget, hvor et sådant findes. Kan en afgørelse af eventuelle uoverensstemmelser mellem parterne ikke herved tilvejebringes, skal sagen behandles i henhold til bestemmelserne i lov om erhvervsuddannelser.

§ 3. Løn- og arbejdsvilkår m.v.

For lærlinges arbejdsforhold finder tilsvarende regler anvendelse vedrørende arbejdstid forskudttid/holddrift, søn- og helligdagsbetaling/arbejde, overarbejde (jf. dog § 4) og fravær ved barns 1. sygedag, særlige fridage og fridage, som for udlærte arbejdere.

Lønnen kan aftales lokalt.

Mindstelønnen for lærlinge såvel under som over 18 år udgør:

	1.3.2007	1.3.2008	1.3.2009
1. 0-1 år	53,30	55,40	57,60
2. 1-2 år	59,85	62,55	65,35
3. 2-3 år	65,60	67,90	70,20
4. 3-4 år	77,35	79,20	81,20
5. over 4 år	99,95	101,20	103,15

Alle beløb er i kroner pr. time.

§ 4. Særlige regler vedrørende overarbejde, ATP m.v.

Efter Arbejds miljøloven gælder følgende:

Lærlinge under 18 år må kun undtagelsesvist udføre overarbejde, og den samlede arbejdstid inklusive overarbejdstid må for lærlinge under 18 år ikke udgøre mere end i alt 10 timer pr. dag.

Lærlinge under 18 år kan kun undtagelsesvist beskæftiges på forskudt arbejdstid/holddrift, såfremt den ordinære arbejdstid på forskudt arbejdstid/holddrift slut-ter senere end kl. 20.00 eller begynder tidligere end kl. 06.00.

For lærlinge betaler virksomheden hele bidraget til ATP.

Praktikvirksomheden giver lærlingen den fornødne frihed til at deltage i session. Lærlingen har pligt til straks ved indkaldelse til session at meddele læremesteren, hvornår session finder sted. Betalingen for den hertil medgåede tid, som skal begrænses til den mindst mulige, er lærlingens sædvanlige løn (ekskl. evt. genetillæg).

Nyudlærte, der efter endt læretid ansættes i virksomheden og derefter indkaldes til aftjening af værnepligt, skal tilbydes ansættelse umiddelbart efter hjemsendelse på det tidligere lærested.

§ 5. Lærlinges ferie

For lærlinge gælder Ferielovens bestemmelser.

Lærlinge har ret til ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at uddannelsesforholdet er påbegyndt.

Har en lærling ikke optjent feriegodtgørelse for alle feriedagene, betaler virksomheden lærlingen løn i de resterende dage. For feriedage, hvortil der af lærlingen er optjent feriegodtgørelse, der udgør et mindre beløb end lærlingelønnen, supplerer virksomheden op til lærlingeløn for disse dage.

Er uddannelsesforholdet påbegyndt inden 1. juli i et ferieår, gælder det samme for dette ferieår.

Holdes en virksomhed lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 1. maj, giver virksomheden lærlingen, hvis uddannelsesforholdet er påbegyndt 1. juli eller senere i samme ferieår, løn for de feriedage, for hvilke der ikke er optjent feriegodtgørelse, dog højst for 1 uge.

Lærlingene er omfattet af DMAs feriekort- og garantiordning.

§ 6. Feriegodtgørelse ved uddannelsesforholdets udløb eller ophør

Ved uddannelsesforholdets udløb eller ophør skal arbejdsgiveren som for andre lønmodtagere beregne feriegodtgørelse for ikke afholdte feriedage i det løbende ferieår samt for optjent ferie til afholdelse i det efterfølgende ferieår. Såfremt lærlingen fratræder virksomheden, udstedes feriekort på tilgodehavende feriegodtgørelse.

§ 7. Befordringsgodtgørelse under obligatoriske skoleophold

Idet reglerne for befordringstilskud fastsat af Arbejdsgivernes Elevrefusion i øvrigt er gældende, gælder nedenstående regler. Enhver virksomhed godtgør lærlinge befordringsudgifter under obligatoriske skoleophold.

§ 8. Befordringsgodtgørelse til lærlingen

Der ydes befordringsgodtgørelse for hele skolevejen, når den samlede længde er mindst 20 km. pr. dag (rejsedagen).

Den samlede skolevej er den nærmeste vej fra bopæl eller indkvarteringssted til skole, mellem flere undervisningsafdelinger på en skole og tilbage til enten bopæl eller indkvarteringssted.

Til indkvarterede lærlinge ydes befordringsgodtgørelse for rejsen til og fra indkvarteringsstedet og for rejsen mellem dette og den sædvanlige bopæl i forbindelse med weekend samt påske- og juleferie, såfremt den omtalte afstandsbetingungelse er opfyldt.

Befordringsgodtgørelse beregnes på grundlag af de afholdte udgifter dog højst udgifterne til billigste befordring med offentlige befordringsmidler.

Der skal i videst muligt omfang benyttes offentlige befordringsmidler. Hvis benyttelsen af sådanne befordringsmidler vil medføre urimeligt store ulemper for den pågældende lærling, eller anvendelse af eget befordringsmiddel er billigere end benyttelse af offentlige befordringsmidler, kan eget befordringsmiddel anvendes, dog først efter virksomhedens godkendelse i det enkelte tilfælde. Anvendes eget befordringsmiddel, ydes en befordringsgodtgørelse på p.t. 86 øre pr. kørt kilometer.

Lærlingen skal ved bilag dokumentere afholdte befordringsudgifter.

§ 9. Befordringstilskud til virksomheden

Virksomheden modtager tilskud fra Arbejdsgivernes Elevrefusion efter de til enhver tid gældende regler herom.

§ 10. AER-refusion

Såfremt reglerne i henhold til lov om Arbejdsgivernes Elevrefusion, hvorefter der ydes refusion til en hel eller delvis dækning af de af virksomheden afholdte udgifter, bortfalder, optager parterne forhandlinger om konsekvenserne heraf.

§ 11. Fortolkning af aftalen

Der henvises til overenskomstens § 20 – Regler for fagretlig behandling.

København, den 1. april 2007

**Danske Mediers
Arbejdsgiverforening**

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk EI-Forbund

Protokollat

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

Mellem DFFF og Dansk EI-Forbund/Dansk Metalarbejderforbund 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 natarbejdere og derefter med regelmæssige mellemrum. Omhandlede gratis helbreds kontrol skal være omfattet af lægens tavshedspligt.

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

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

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

Protokollatet kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel til en 1. juni.

Ønsker en af organisationerne ændringer i protokollatet, skal den 6 måneder forud for opsigelsen underrette den anden aftalepart herom, hvorefter der uden

konfliktadgang optages forhandling med det formål at opnå enighed og derved undgå opsigelse af protokollatet. Selvom protokollatet er opsagt, er parterne dog forpligtet til at overholde dets bestemmelser, indtil et andet protokollat træder i stedet eller direktivet ændres.

København, den 20. november 1996

**Danske Dagblades Forenings
Forhandlingsorganisation**

Dansk EI-Forbund

Dansk Metalarbejderforbund

**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"/> Tidsbestemt <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"/> Månedsvise <input type="checkbox"/> Hver 14. dag <input type="checkbox"/> _____ <input type="checkbox"/> Bagud <input type="checkbox"/> Forud Lønnen er aftalt til kr. _____ pr. time/uge/måned
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: Eller: 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 pensionselskab. 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.