

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

2017-2020

Indholdsfortegnelse

- § 1 Arbejdstid
- § 2 Lønforhold
- § 3 Jobløn
- § 4 Lønudbetaling
- § 5 Deltid
- § 6 Overarbejde
- § 7 Afspadsring
- § 8 Holddrift og forlægning
- § 9 Fridage mv.
- § 10 Feriedage
- § 11 Betaling for arbejde på søn- og helligdage mv.
- § 12 Ansættelse og opsigelse
- § 13 Sygdomstilfælde mv.
- § 14 Barsel og adoption
- § 15 Barns sygdom – Hospitalsindlæggelse og børneomsorgsdage
- § 16 Efterløn
- § 17 Ferie og feriegodtgørelse
- § 18 Særlig opsparing
- § 19 Efter og videreuddannelse
- § 20 Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter
- § 21 Regler for fagretlig behandling
- § 22 Hovedaftale
- § 23 Samarbejdsaftale
- § 24 Ny teknik
- § 25 Uddannelsesfond
- § 26 Lokalaftaler
- § 27 Pension
- § 28 Nyoptagne medlemmer – Pensionsordninger
- § 29 Forsøgsordninger
- § 30 Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed

Protokollat I	Seniorordning
Protokollat II	Natarbejde og helbredsforhold
Protokollat III	Kompetenceudviklingsfond
Protokollat IV	Natarbejde og helbreds kontrol
Protokollat V	Adm. lettelser ved brug af selvvalgt uddannelse
Protokollat VI	Elektroniske dokumenter

Bilag: Organisationsaftale om uddannelsesforhold for lærlinge

Bilag: Implementeringsaftale af 26. november 1996 af Rådets direktiv nr. 93/104/EF

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 medarbejderne(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. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældende hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lign., er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

Det tilstræbes, at overarbejde undgås.

Stk. 3. Aflønning 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. a. Overarbejde udover 1 time skal så vidt muligt varsles dagen før inden normal arbejdstids ophør.

Stk. 1. b. I virksomheder med varierende produktionsbehov, og hvor de lokale parter forgæves har søgt at opnå en lokalaftale om varierende ugentlig arbejdstid, jf. § 1, stk. 4, 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.

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

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

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 afspadsring 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. Afspadsring

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

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

Stk. 3. Sygdom betragtes som en hindring for afspadsring, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadsringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsring, gælder afspadsringshindringen også for sygdom på eventuelle efterfølgende afspadsningsdage.

Stk. 4. For hver arbejdet overarbejdstime afspadsres 1 time.

Stk. 5. Overarbejdstillægget udbetales sammen med lønnen for den periode, hvori overarbejdet er udført.

Stk. 6. En afspadsringstime betales med personlig timeløn uden tillæg på tidspunktet for afspadsringen.

Stk. 7. 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 opsparet fridag/time betales med samme beløb som en feriedag/-time, der holdes i samme ferieår.

For opsparede fritimer, der ikke udgør en hel dag, udbetales beløbet sammen med feriegodtgørelsen.

Ved fratræden beregnes på tilsvarende måde det opsparede 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.

186,51. Pr. 1. marts 2018 udgør tillægget kr.189,49. Pr. 1. marts 2019 udgør tillægget kr.

192,52.

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	1.3.2017	1.3.2018	1.3.2019
ved 5 dages uge	kr. 152,67	kr. 155,12	kr. 157,60
ved 6 dages uge	kr. 127,23	kr. 129,27	kr. 131,34
Ugebeløb	kr. 763,37	kr. 775,59	kr. 787,99
Natarbejde kl. 24.00 – 06.00	1.3.2017	1.3.2018	1.3.2019
ved 5 dages uge	kr. 216,30	kr. 219,76	kr. 223,27
ved 6 dages uge	kr. 180,26	kr. 183,14	kr. 186,07
Ugebeløb	kr. 1081,48	kr. 1098,78	kr. 1116,37
Arbejde, der påbegyndes kl. 5.00	1.3.2017	1.3.2018	1.3.2019
	kr. 158,13	kr. 160,66	kr. 163,23

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. Sønehelligdage 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. Feriefridagene betales som ved sygdom.

Stk. 4. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Stk. 5. Holdes feriefridagene 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 feriefridage 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

1.3.2017	1.3.2018	1.3.2019
kr. 147,23	kr. 149,58	kr. 151,98

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. 1 a. Med virkning fra 1. maj 2014 har medarbejdere, der har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 6 måneder, og som afskediges på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

Stk. 1 b. Herudover har medarbejdere, med virkning fra den 1. maj 2014, som afskediges af de i stk. 1a nævnte grunde, og som har mindst 6 måneders anciennitet i virksomheden, ret til yderligere en uges frihed i opsigelsesperioden med tilskud efter reglerne i protokollat III om kompetenceudviklingsfond. Medarbejderen har endvidere ret til efter protokollat III at benytte ikke-forbrugt frihed med støtte fra kompetenceudviklingsfonden i op til 2 uger.

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. Med virkning fra 1. maj 2013 ændres anciennitetskravet fra 6 til 3 måneder.

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 § 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. 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 dagturløn. 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 dagturløn. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Stk. 2. Ved adoption ydes løn svarende til dagturløn 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 barselorlov yder arbejdsgiveren dagturløn under fravær i indtil 13 uger. Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til dagturløn i 5 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder, ikke, bortfalder betalingen. Dagturlønningen i de resterende uger ydes enten til den ene eller den anden forælder.

De 13 uger holdes inden for 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal medarbejderen af hensyn til lønbogholderiet give meddelelse herom 3 uger i forvejen, når medarbejderen ønsker at holde sin orlov med løn. Der sker hermed ingen ændring af barselsloven § 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 betaling til medarbejderen tilsvarende.

Stk. 5. Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

§ 15. Børns 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.

Stk. 2. 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. 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.

Stk. 5. Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieår. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieår, 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 fritvalgskonto i § 18, stk. 3 litra a.

Note

Ved ordet "nødvendig i stk. 2" 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

Dør en arbejder i ansættelsestiden som følge af en arbejdsulykke i virksomheden, tilkommer der arbejderens ægtefælle, eller børn under 18 år overfor hvem arbejderen har forsørgelsespligt, 4, 8 eller 12 ugers løn, når arbejderen 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 DMA's feriekort- og garantiordning.

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

§ 18. Fritvalgslønkonto

Stk. 1. Pr. 1. marts 2017 forhøjes indbetalingen med 0,7 % point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 2,7 % af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Pr. 1. marts 2018 forhøjes indbetalingen med 0,7 % point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 3,4 % af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Pr. 1. marts 2019 forhøjes indbetalingen med 0,6 % point, således at der pr. denne dato indbetales i alt 4,0 % af den ferieberettigede løn på medarbejderens fritvalgslønkonto.

I beløbet er indeholdt feriegodtgørelse og ferietillæg.

Stk. 2. På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overenskomstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 12 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgslønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Stk. 3. Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

a. Udbetaling i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element. Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, feriefridage, juleaftensdag, orlov i henhold til § 14, børneomsorgsdage i henhold til § 15, stk. 3 samt seniorfridage i henhold til protokollat I, kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto. Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetalingen skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto. Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

b. Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten. Medarbejderen skal senest den 1. april hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgslønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår. Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgslønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

Stk. 4. Restopsparing på Fritvalgslønkontoen

Det ved udløbet af ferieåret indestående udbetales senest ved udgangen af december måned.

Stk. 5. Ved fratrædelse opgøres Fritvalgslønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

Stk. 6. Opsparingen til Fritvalgslønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Stk. 7. Under forudsætning af lokal enighed kan der træffes aftale om særlige regler om udbetaling fra Fritvalgslønkontoen. Der kan dog ikke indgås lokalaftale om løbende udbetalinger sammen med den øvrige løn.

Stk. 8. Nyoptagne medlemmer af DMA kan kræve, at bidraget til Fritvalgslønkontoen, jfr. stk. 1 fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DMA-meddelelse til Dansk Metal/Dansk El-forbund om virksomhedens optagelse i DMA skal virksomheden indbetale 25 pct. af det overenskomstmæssige bidrag som fastsat i § 18, stk. 1.

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

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

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

§ 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, 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 ret til 2 ugers frihed om året – placeret under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til selvalgt efter- eller videreuddannelse, der er relevant

a) for beskæftigelse inden for metal- og elfagets uddannelsesområde, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet,

b) for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Medarbejdere har ret til at afvikle ikke-forbrugt uddannelse fra de forudgående to kalenderår. De ældste uger forbruges først. Det gælder dog ikke, hvis medarbejderen er i opsagt stilling, medmindre virksomhed og medarbejder før opsigelsen har aftalt perioden for uddannelsen.

Virksomheden betaler årligt kr. 520 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten efter nærmere retningslinjer i "Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond". Medarbejderen kan ansøge Kompetenceudviklingsfonden om støtte til uddannelse. Der kan ikke ydes støtte til uddannelse, hvorunder medarbejderen helt eller delvist modtager løn.

Virksomheder, som

a) har uddannelsesudvalg og

b) har mere end 100 ansatte omfattet af denne overenskomst

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

§ 20. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

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 anerkendte 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 El-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 El-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 bemyndiget til at indgå bindende aftaler for samtlige medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten forelægger dog alene forslag, henstillinger og klager fra medlemmer af Dansk Metalarbejderforbund/Dansk El-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, for møder i henhold til Samarbejdsaftalen og møder indkaldt af ledelsen, samt når ledelsen i øvrigt lægger beslag på tillidsrepræsentanten i spørgsmål, der angår virksomheden og medarbejderne, betales der fuld løn samt overtidbetaling, jf. overenskomstens almindelige regler i § 6.

Stk. 10. Faglig opdatering af 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 deltager i den faglige opdatering uden fradrag i lønnen. Det er en forudsætning, at der kan ydes lovbestemt løntabsgodtgørelse til uddannelsen. Løntabsgodtgørelse tilfalder virksomheden.

Ved faglig opdatering kan der ydes støtte fra kompetenceudviklingsfonden efter kompetenceudviklingsfondens almindelige regler.

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 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. 12. Forlænget opsigelsesvarsel for ophørte tillidsrepræsentanter

En medarbejder, 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 § 20, stk. 12

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. 13. 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. 14. Arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer

For arbejdsmiljørepræsentanter 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.

Stk. 14. Oplysninger ved brug af vikarer ved vikarbureauer

Ved brug af vikarer fra vikarbureauer skal rekvirentvirksomheden på anmodning fra tillidsrepræsentanten informere denne om, hvilke lokalaftaler og kutyper virksomheden har oplyst til vikarbureauet.

Brugervirksomheden hæfter ikke for vikarbureauets eventuelle overtrædelser, men alene for overholdelse af oplysningspligten.

§ 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 mæglingens mødet skal da afholdes senest på 7. kalenderdag efter begæringens modtagelse.

De nævnte frister kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

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

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

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

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

Modsatte en af parterne sig ved at lade sagen afgøre ved voldgift under påberøelse 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, der udpeges af arbejdsretten. Parterne kan i enighed bringe en opmand i forslag til Arbejdsretten.

Stk. 7. Voldgiftsretten skal træde sammen hurtigst muligt.

Klageskrift fremsendes til modparten med forslag til udpegning af opmand. Klagen vedlægges mødereferater og bilag, der ønskes påberøbt.

Svarskrift med tilhørende bilag tilsendes den klagende organisation samt opmanden senest 21 kalenderdage efter modtagelse af klageskrift.

Replik med tilhørende bilag tilsendes den indklagede organisation samt opmanden senest 21 kalenderdage før retsmødet. Duplik med tilhørende bilag tilsendes den klagende organisation samt opmanden senest 10 kalenderdage før retsmødet.

De nævnte frister 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 den af hovedorganisationerne sidst vedtagne 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 Danske Mediers Arbejdsgiverforening eller Dansk Metal/Dansk El-forbund omgående optages drøftelser (Konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

Hvis Danske Mediers Arbejdsgiverforening eller Dansk Metal/Dansk El-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 mæglingsforslaget af 28. marts 1973 er gældende med senere ændringer.

§ 26. 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 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 2 måneder inkl. læretid har arbejdet under nærværende overenskomst, eller som ved ansættelsen i forvejen er optaget i en tilsvarende arbejdsmarkedspensionsordning fra et tidligere ansættelsesforhold.

Med virkning fra 1. maj 2012 nedsættes alderskravet fra 20 til 18 år.

Stk. 2. Pensionsbidraget beregnes af den A-skattepligtige indkomst.

Pr. 1. juli 2009 udgør arbejdsgiverbidraget 8 pct. og arbejdstagerbidraget 4 pct.

Herefter er det samlede mindstebidrag 12 pct.

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. marts 2012 kr. 10,50 pr. time.

Fra 1. juli 2014 kr. 12,75 pr. time.

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

§ 28. Nyoptagne medlemmer

Stk. 1. Nyoptagne medlemmer, der forinden indmeldelsen i Danske Mediers Arbejdsgiverforening 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 DMA's 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 DMA's 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 2017 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 2020.

København, 2. marts 2017

Dansk Metalarbejderforbund
(Sign. Erik Rasmussen)

Danske Mediers Arbejdsgiverforening
(Sign. Hans Henrik Christiansen)

Dansk El-Forbund
(Sign. Allan Andersen)

Protokollat I

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 fritvalgslønkontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag jf. § 27. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens fritvalgslønkonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen, fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 10 og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling 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 løn under sygdom.

Medmindre andet aftales, skal medarbejderen senest 1. april give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i det kommende ferieår, 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 det kommende ferieår. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende kalenderår. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for det kommende ferieår.

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. § 10, stk. 4.

Alternativt til seniorfridage kan medarbejder og virksomhed aftale en arbejdstidsreduktion i form af fx 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.

Protokollat II

Natarbejde og helbredsforhold

Dansk Industri og CO-industri har i protokollaterne nr. 11, 12 og 14 under forhandlingerne af Industriens Overenskomst 2010 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 følger i Grafisk BAR 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 III

Organisationsaftale om Kompetenceudviklingsfond

1. Formål

Kompetenceudviklingsfonden har til formål at sikre udvikling af medarbejdernes kompetencer med henblik på at bevare og styrke virksomhedernes konkurrencekraft i en globaliseret økonomi. Det er ligeledes fondens formål at understøtte udvikling af medarbejdernes kompetencer for at bevare og styrke disses beskæftigelsesmuligheder.

Med henblik på en yderligere styrkelse af indsatsen på dette felt etableres en Kompetenceudviklingsfond, som har til formål at yde tilskud til medarbejdernes deltagelse i selvvalgt kompetenceudvikling.

Parterne ønsker med denne aftale at skabe et dynamisk grundlag for anvendelse og administration af midler, som parterne aftaler at afsætte. Det er målet, at midlerne anvendes til gavn for medarbejdernes beskæftigelsesmuligheder, såvel på kortere som på længere sigt. Samtidig skal branchens konkurrenceevne bedst muligt tilgodeses.

2. Frihed til uddannelse

Overenskomstens nuværende rettigheder til frihed til uddannelse udbygges, så der gives ret til frihed til selvvalgt uddannelse, som er relevant for beskæftigelse inden for de mellem organisationerne værende overenskomsters dækningsområde. Der er mulighed for at uddanne sig inden for disse overenskomsters område, uanset hvilken overenskomst medarbejderen er omfattet af. Det er en betingelse for at have ret til frihed til uddannelse, som ikke af virksomheden vurderes som relevant for virksomheden, at medarbejderen kan opnå tilskud til denne uddannelse efter nedenstående regler om kompetenceudviklingsstøtte.

Den enkelte medarbejder har 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 under dækningsområdet for de mellem organisationerne værende overenskomster, forudsat der efter § 19, stk. 2 er meddelt tilsagn om tilskud til uddannelsen, hvis medarbejderen har 6 måneders anciennitet, eller
- b) for virksomheden, hvis medarbejderen har 9 måneders anciennitet.

Friheden kan eksempelvis bruges til uddannelse på såvel grundlæggende som videregående niveau, almen såvel som faglig efter- og videreuddannelse samt til deltagelse i realkompetencevurdering i offentligt regi og relevante private tilbud.

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under denne overenskomst.

En lærling betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

3. Økonomisk tilskud

- a) Virksomheden betaler årligt kr. 520 pr. medarbejder omfattet af overenskomsten.

b) Beregningsgrundlag. Bidraget beregnes på baggrund af det antal medarbejdere, der er omfattet af overenskomsten.

c) Medarbejdere under overenskomsten kan ansøge om tilskud efter nedenstående regler.

4. Kompetenceudviklingsfond

a) Overenskomstens parter etablerer et sameje, som administrerer de efter pkt. 3 opgjorte bidrag. De nærmere retningslinjer herfor fastlægges i vedtægter, som parterne udarbejder i fællesskab inden 1. oktober 2007. Parterne repræsenteres ligeligt i fondens bestyrelse.

b) Fondens bestyrelse træffer nærmere beslutning om:

- Administration og opkrævning af bidrag
- Retningslinjer for uddeling, jf. pkt. d.
- Regnskab mv. idet fondens regnskaber skal underkastes revision
- Fastlæggelse og opkrævning af VEU-bidrag, i det omfang denne opgave overdrages til arbejdsmarkedets parter.

Fondens bestyrelse kan yderligere fastlægge retningslinjer for afrapportering fra kompetenceudviklingsstørre administreret i virksomheden, som supplerer reglerne i pkt. 5.

c) Ansøgninger. Fondens midler kan søges af medarbejdere, som er ansat på en virksomhed under denne overenskomst, hvis virksomheden ikke har etableret egen kompetenceudviklingskonto mv., jf. pkt. 5.

Ansøgninger fremsendes gennem virksomheden, som attesterer, at ansættelsen er omfattet af overenskomsten og oplyser samtidig, hvad medarbejderens løn udgør.

d) Anvendelse. Kompetenceudviklingsfonden kan inden for fondens økonomiske muligheder yde tilskud til medarbejderes uddannelsesaktiviteter, som er omhandlet i § 19, stk. 2 i denne overenskomst.

Det er en betingelse for at være tilskudsberettiget, at virksomheden ikke helt eller delvist betaler løn under uddannelsen.

Midlerne kan anvendes til:

- Tilskud til eksterne udgifter ved uddannelse (kursusgebyr, kursusmaterialer, evt. transportudgifter mv.)
- Tilskud til delvis dækning af medarbejdernes løntab ved uddannelsen, dog højst et beløb som med tillæg af evt. offentlig løntabsgodtgørelse udgør 85 % af lønnen beregnet som dagtursløn.
- Medarbejdere på forlægnings efter § 8 i overenskomsten modtager desuden et tillæg på 85 % af tillæggene efter § 8 pr. fraværstime med forlægningsstillæg efter nærmere retningslinjer, som fastlægges af bestyrelsen, (fra 1. januar 2015).

Der skal ved tildelingen af støtte tilstræbes en rimelig balance mellem de forskellige faggrupper under overenskomsten i forhold til indbetalingerne for disse.

5. Kompetenceudviklingsstøtte administreret i virksomheden

a) Medlemsvirksomheder, som selv ønsker at administrere uddannelsesmidlerne, kan administrere og udbetale midlerne i pkt. 3 a. og b. Det er en forudsætning, at virksomheden

- har etableret uddannelsesudvalg og

- har mindst 100 medarbejdere opgjort efter pkt. 3 b.

b) Er en af forudsætningerne i pkt. a. ikke længere opfyldt, omfattes virksomheden med virkning fra førstkommande kalenderår af pkt. 4. En eventuel restsaldo fra virksomhedens kompetenceudviklingskonto overføres til Kompetenceudviklingsfonden.

c) Lokale rammer og planer. Virksomheden skal tage initiativ til, at der i samarbejde med medarbejderne fastlægges overordnede rammer og prioriteringer for anvendelsen af midlerne på kompetenceudviklingskontoen. Det er virksomhedens uddannelsesudvalg, der fastlægger kriterier for tildeling af tilskud.

Tilskud kan kun ydes efter reglerne i pkt. 4 d. Der kan således ikke ydes tilskud til uddannelse, som efter virksomhedens beslutning iværksættes efter overenskomstens 19, stk. 1.

Der skal ved planlægningen tages hensyn til, at der skal kunne ydes tilskud til både kompetenceudvikling, som retter sig mod kvalificering af medarbejdere til andre funktioner i virksomheden, og til kompetenceudvikling, der styrker den enkelte medarbejders kvalifikationer og mulighed for beskæftigelse inden for de mellem organisationerne værende overenskomsters dækningsområder.

Hvis der er lokal enighed, kan kompetenceudviklingskontoen benyttes til anden uddannelse i forbindelse med fratrædelse.

d) Tildeling. Inden for rammerne i pkt. c. kan medarbejderne ansøge om tilskud. Uddannelsesudvalget bærer det overordnede ansvar for kriterierne for fordeling af midlerne, jf. pkt. c. Det er en forudsætning for, at der kan tildeles tilskud, at der er midler til rådighed på kompetenceudviklingskontoen.

Uddannelsesudvalget kan beslutte, at der opsamles midler på kontoen til brug ved fremtidige uddannelsesaktiviteter. Medmindre andet aftales, overføres ubrugte midler, der overstiger 1 års indbetalinger til den i pkt. 4 nævnte Kompetenceudviklingsfond.

Virksomhedens uddannelsesansvarlige vurderer, om ansøgningen ligger inden for de af uddannelsesudvalget fastlagte kriterier og rammer, og tildeler på det grundlag tilskud.

Hvis der gives afslag, har medarbejderen ret til at få en skriftlig begrundelse, og tillidsrepræsentanten kan – efter at afslaget har været til høring i uddannelsesudvalget – kræve sagen fagretligt behandlet. Sagen kan dog ikke videreføres til faglig voldgift.

e) Administration. Virksomheden sørger for løbende at opgøre virksomhedens kompetenceudviklingskonto. Virksomhedens revision attesterer i forbindelse med årsrapporten, at der er hensat og anvendt eller overført midler i overensstemmelse med disse regler. Virksomhedens overholdelse af sin pligt til at beregne, orientere og afregne kursuskonti håndhæves alene efter reglerne i § 21.

6. Andre overenskomstområder

a) DMA kan beslutte at lade andre overenskomstområder eller virksomheder indgå i den under pkt. 4 etablerede ordning. Disse adskilles regnskabsmæssigt, så midler fra ét område ikke bruges på et andet.

b) Virksomheder, der følger bestemmelserne i denne overenskomst uden at være medlem af DMA, f.eks. ved tiltrædelsesoverenskomster, skal indbetale til Kompetenceudviklingsfonden. Fondens bestyrelse kan pålægge disse virksomheder et omkostningsbestemt administrationsgebyr for behandling af ansøgninger fra disse virksomheders ansatte.

Fondens bestyrelse sikrer, at ind- og udbetalinger af midler fra disse virksomheder og til deres medarbejdere regnskabsmæssigt holdes adskilt fra DMA-virksomhedernes midler.

7. Overenskomstbestemmelser

I § 19 i overenskomsten er tilføjet bestemmelser om selvvalgt uddannelse og Kompetenceudviklingsfonden.

Er der en uoverensstemmelse mellem indholdet af overenskomsten og organisationsaftalen, er det sidstnævnte, der gælder.

8. Uddannelses- og samarbejdsformål

a) Fra 1. marts 2014 varetager kompetenceudviklingsfonden endvidere uddannelses- og samarbejdsformål.

b) Til finansiering heraf indbetaler arbejdsgiver pr. 1. marts 2017 et bidrag kr. 330 pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år til fonden. Bidraget udgør pr. 1. marts 2018 kr. 412,50.

c) De indgæede bidrag efter fradrag af administrationsomkostninger deles mellem overenskomstparterne, således at lønmodtager- og arbejdsgiverside hver får 50 %.

Bidraget opkræves af kompetenceudviklingsfonden, medmindre andet aftales.

Protokollat IV

Natarbejde og helbreds kontrol

Hyppighed

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

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

Hvornår skal helbreds kontrollen foregå

Parterne er enige om, at såfremt helbreds kontrollen finder sted uden for den pågældende medarbejders arbejdstid, kompenserer arbejdsgiveren herfor.

Der er mellem parterne enighed om, at den fysiske helbreds undersøgelse af medarbejderen skal forestås af en læge med arbejds medicinske kompetencer.

Protokollat V

Administrative lettelser ved brug af selvvalgt uddannelse

I den kommende overenskomstperiode igangsætter parterne et arbejde med om muligt at lette administrationen for brugere af selvvalgt uddannelse, herunder undersøges muligheden for at kompetenceudviklingsfonden kan betale kursusgebyret direkte til udbyder forud for kursets gennemførelse.

Parterne er enige om, at administrationen af fonden skal være økonomisk effektiv.

Protokollat VI

Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter,

der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske post-løsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales.

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 retningslinjer, 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. Retningslinjer 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.

Lærlinge har efter 6 måneders beskæftigelse i samme virksomhed (inkl. eventuelle skoleophold) ret til at søge om støtte fra kompetenceudviklingsfonden. Støtten ydes til deltagelse i fritidsuddannelse i samme omfang og på samme vilkår som øvrige medarbejdere under denne overenskomst.

En lærling betragtes ikke som opsagt, selv om uddannelsesaftalen er tidsbegrænset.

§ 3. Løn- og arbejdsvilkår m.v.

For lærlinges arbejdsforhold finder tilsvarende regler anvendelse vedrørende arbejdstid forskudt-tid/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:

	1.3.2017	1.3.2018	1.3.2019
0-1 år	kr. 67,79	kr. 68,95	kr. 70,12
1-2 år	kr. 76,85	kr. 78,16	kr. 79,49
2-3 år	kr. 82,56	kr. 83,96	kr. 85,39
3-4 år	kr. 95,51	kr. 97,13	kr. 98,78
Over 4 år	kr. 121,32	kr. 123,38	kr. 125,48

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 slutter 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 medgæede 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 DMA's 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 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 afstandsbetegnelse 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.

§ 8. Befordringstilskud til virksomheden

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

§ 9. 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.

§ 10. Fortolkning af aftalen

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

København,

Danske Mediers
Arbejdsgiverforening

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk El-Forbund

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

Mellem DDDFF og Dansk El-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, 20. november 1996

Danske Mediers
Arbejdsgiverforening

Dansk Metalarbejderforbund

Dansk El-Forbund

