

**Budoverenskomst**

**mellem**

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening**

**og**

**Fagligt Fælles Forbund**

**2010 - 2012**



# Indholdsfortegnelse

§ 1. Overenskomstens område .....	5
§ 2. Arbejdstid .....	5
§ 3. Løn .....	5
§ 4. Lønudbetaling .....	7
§ 5. Opsigelsesvarsel .....	7
§ 6. Sygdomstilfælde m.v. ....	7
§ 7. Barsel .....	8
§ 8. Ferie og feriegødgørelse .....	9
§ 9. Feriefri dage .....	9
§ 10. Pension .....	10
§ 11. Ansættelsesbevis .....	11
§ 12. Tillids- og sikkerhedsrepræsentanter .....	12
§ 13. Regler for behandling af faglig strid .....	15
§ 14. Hovedaftale .....	16
§ 15. Samarbejdsaftale .....	16
§ 16. DA/LO Udviklingsfond .....	17
§ 17. Tiltrædelse til overenskomst .....	17
§ 18. Forsøgsordning .....	17
§ 19. Nyoptagne medlemmer .....	17
§ 20. Overenskomstens ikrafttrædelse og varighed .....	18
Protokollat vedr. tillæg og arbejdstakt 100 .....	20
Protokollat vedr. implementering af Europaparlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde .....	21
Protokollat vedr. unge bude .....	22
Protokollat vedr. omdeling af aviser .....	23
Anmodning om oplysninger vedr. tidsforbrug på distrikter .....	24
Bilag: Rådets direktiver 97/81/EF og 199/70/EF Ansættelsesbevis	



## **§ 1. Overenskomstens område**

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

## **§ 2. Arbejdstid**

Den ugentlige normale effektive arbejdstid udgør højst 37 timer.

## **§ 3. Løn**

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

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

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

Budene sikres en gennemsnitlig mindestbetaling pr. time på kr. 92,85 alle dage (pr. 1. marts 2011 kr. 94,60).

For arbejde, der af arbejdsgiveren er fastsat til at starte i tidsrummet kl. 23.00 – 06.00, skal der ud over mindestbetalingen sikres et gennemsnitligt gentillæg pr. time på kr. 19,79 (pr. 1. marts 2011 kr. 20,19). For abonnementsomdeling af morgenaviser, der fortsætter ud over kl. 06.00, forudsættes dette tillæg dog betalt til afslutning af natomdelingen.

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

Der er enighed om, at væsentlige ændringer i eksisterende tidsforbrug/løn kan ske med 14 dages varsel.

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

Forhandlinger om lønændringer kan højst finde sted én gang i hvert overenskomstår.

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

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

Ved sin ansættelse skal det enkelte bud skriftligt have oplyst, hvorledes den enkelte tur er beregnet. Det samme gælder, hvis budet senere, f.eks. i forbindelse med nye ture, fremsætter ønske herom. Det lægges til grund, at omdelingen gennemføres på cykel, medmindre andet er angivet i f.eks. ansættelsesbeviset.

### **Stk. 4. Anfægtelse**

Såfremt en medarbejder finder, at den samlede løn ikke er i overensstemmelse med mindstebetalingen i stk. 2, rejses spørgsmålet over for arbejdsgiveren.

Finder medarbejderen ikke, at tvivlen herved er afklaret, udfylder og afleverer medarbejderen den i denne aftale optrykte anmodning om, at virksomheden inden for en måned dokumenterer, at overenskomstens bestemmelse om mindstebetaling er overholdt i forhold til medarbejderen.

Er medarbejderen herefter fortsat uenig i, at overenskomstens bestemmelse om mindstebetaling er overholdt, kan den lokale 3F-afdeling indtræde i sagen. Den lokale 3F-afdeling kan herunder evt. overvære en prøveomdeling af de pågældende distrikter.

Finder den lokale afdeling ikke, at tvivlen herved er afklaret, skal eventuel videre behandling af spørgsmålet ske ved et mæglingssmøde i henhold til § 13, Regler for behandling af faglig strid.

Nærværende bestemmelse træder i kraft den 1. september 2010.

### **Stk. 5. Særlig opsparing**

Medarbejdere, omfattet af overenskomsten, opsparer 1,0% af den ferieberettigende løn som særlig opsparing.

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

Ved udgangen af juni måned og ved kalenderårets udløb samt ved fratræden opgøres saldoen og beløbet udbetales.

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

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

## § 4. Lønudbetaling

Lønudbetaling finder sted hver 14. dag eller månedligt.

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

## § 5. Opsigelsesvarsel

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

<b>Anciennitet</b>	<b>Medarbejder</b>	<b>Arbejdsgiver</b>
Efter 9 mdr.	1 uge	2 uger
Efter 3 år	1 uge	3 uger
Efter 6 år	1 uge	4 uger

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

**Stk. 3.** Opsigelsesvarslet bortfalder:

Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejderes arbejdsstandsning.

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

## § 6. Sygdomstilfælde m.v.

I sygdoms- og ulykkestilfælde gælder reglerne i lov nr. 563 af 9. juni 2006 om sygedagpenge med senere ændringer.

Arbejdsgiveren betaler løn under sygdom til ansatte, der har været uafbrudt beskæftiget i den pågældende virksomhed i mindst 9 måneder. Den ansatte skal opfylde betingelserne for ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren i medfør af sygedagpengelovens regler.

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

Sygelønnen består af det berettigede sygedagpengebeløb suppleret til max. kr. 115,00 i højst 37 timer om ugen.

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.

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

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

## **§ 7. Barsel**

**Stk. 1.** Til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet i virksomheden, udbetaler arbejdsgiveren fuld løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før det forventede fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov), dog max. kr. 115,- pr. time. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Til adoptanter udbetales fuld løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse, dog max. kr. 115,- pr. time.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger fuld løn under fædreorlov, dog max. kr. 115,- pr. time. Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

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

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

Betalingen i disse 9 uger svarer til lønnen under barselorlov.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats. Denne betaling kan ydes til enten faderen eller moderen.



Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderens tilsvarende.

For børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2011 eller senere, gælder følgende:

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren betaling under fravær i indtil 11 uger. Af disse 11 uger har hver af forældrene ret til betaling i 4 uger. Holdes orloven, der er reserveret til den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. Betalingen i de resterende uger ydes enten til faderen eller moderen.

Betalingen i disse 11 uger svarer til sygeløn dog max. kr. 115,- pr. time. Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderens tilsvarende.

Forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

**Note:**

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

## **§ 8. Ferie og feriegodtgørelse**

Ferie og feriegodtgørelse ydes i henhold til lov nr. 396 af 31. maj 2000 med senere ændringer. Feriegodtgørelsen andrager 12½%, og der optjenes ret til 2,08 dages ferie for hver måneds beskæftigelse.

Medarbejderne er omfattet af DMA's feriekort- og garantiordning.

## **§ 9. Feriefridage**

For feriefridage gælder følgende:

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

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

Feriefridagene betales som ved sygdom.

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

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

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

## § 10. Pension

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

**Stk. 2.** Bidraget udgør i alt 9,3% af den A-skattepligtige lønindkomst. Medarbejderen betaler 1/3 og arbejdsgiveren betaler 2/3. Medarbejderbidraget tilbageholdes ved lønudbetalingen og anvises af arbejdsgiveren til PensionDanmark.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2010 indgår forhøjes arbejdsgivers bidrag med 0,4% og arbejdstagers med 0,2% til i alt 9,9%.

Fra begyndelsen af den lønningsuge, hvori 1. juli 2011 indgår forhøjes arbejdsgivers bidrag med 0,8% og arbejdstagers med 0,4% til i alt 11,1%.

**Stk. 3.** Pensionsordningen omfatter medarbejdere, der ifølge ansættelsesbevis er ansat til mere end 8 timers arbejde om ugen, hvis de er fyldt 25 år og har 9 måneders anciennitet i virksomheden.

Såfremt en medarbejder i henhold til ansættelsesbevis ikke har en fast arbejdstid, skal medarbejderen, når alders- og anciennitetskriterierne er opfyldt, omfattes af pensionsordningen fra det tidspunkt, hvor medarbejderen over en 3 måneders periode har haft i gennemsnit 8 timers beskæftigelse om ugen.

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

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

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

Pensionsbidraget udgør:

	<b>Arbejdsgiverbidrag</b>	<b>Medarbejderbidrag</b>	<b>Samlet</b>
<b>Pr. 1. juli 2009</b>	pr. time kr. 5,50	pr. time kr. 2,75	pr. time kr. 8,25

**Stk. 6.** Den enkelte arbejdsgiver og medarbejder kan aftale, at arbejdsgive-  
ren i stedet for at foretage pensionsindbetaling løbende kan udbetale et sær-  
skilt lønbeløb svarende til arbejdsgiverens andel af pensionsbidraget.

Retten til ved aftale at fravige overenskomstens bestemmelser, jf. ovenstå-  
ende, omfatter alene medarbejdere, der oppebærer løbende alderspensi-  
onsudbetalinger.

## **§ 11. Ansættelsesbevis**

**Stk. 1.** Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis, jf. lov nr. 385 af 11. maj 1994 med senere ændringer.

**Stk. 2.** Hvis en arbejdsgiver ikke overholder reglerne i henhold til lov om ansættelsesbeviser, og forholdet ikke er rettet inden 15 arbejdsdage fra, at DMA har modtaget forbundets begrundede skriftlige påklage, kan arbejds-  
giver pålægges at udrede en godtgørelse.

**Stk. 3.** Eventuelle uenigheder vedr. denne bestemmelse afgøres endeligt ved faglig voldgift i henhold til reglerne i § 13.

**Stk. 4.** Såfremt påklagen skyldes en fortolkningstvist, kan arbejdsgiver ikke pålægges en godtgørelse, uanset at arbejdsgiver måtte tabe en evt. faglig voldgift.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En sådan udpeget stedfortræder har i den periode, hvor han/hun fungerer,

den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til stk. 2 er opfyldt.

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

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

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

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

Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det 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.

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

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

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

### **Stk. 8. Aflønning**

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

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

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

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og

ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 4 måneder.

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

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

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

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter stk. 9, 1. punkt, til at opsi­ge en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i stk. 1-3, skal han/hun rette henvendelse til Danske Mediers Arbejdsgiverforening, der derefter kan rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid.

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

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

### **Stk. 11. Sikkerhedsrepræsentanter og medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer**

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

## § 13. Regler for behandling af faglig strid

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

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

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

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

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

De nævnte frister kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Mæglingen foretages så vidt muligt på stedet, hvor uenigheden er opstået. Der udarbejdes et referat over forhandlingsresultatet, som underskrives med bindende virkning for de parter og organisationer, som sagen vedrører.

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

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

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

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

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

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

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.** I øvrigt gælder den af hovedorganisationerne senest vedtagne norm for behandling af faglig strid.

## **§ 14. Hovedaftale**

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

## **§ 15. Samarbejdsaftale**

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



## **§ 16. DA/LO Udviklingsfond**

Med virkning fra den 1. marts 2010 skifter DA/LO Oplysnings- og Uddannelsesfond navn til DA/LO Udviklingsfond. Til DA/LO Udviklingsfond betales det mellem hovedorganisationerne fastsatte beløb, p.t. 31 øre pr. præsteret arbejdstime. Pr. 1. januar 2011 forhøjes beløbet til 36 øre. Beløbet opkræves i henhold til hovedorganisationernes bestemmelse.

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

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

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

## **§ 18. Forsøgsordning**

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

Forsøgsordningerne forudsætter overenskomtparternes godkendelse.

## **§ 19. Nyoptagne medlemmer**

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

Nyansatte omfattes af overenskomstens almindelige regler.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Denne overenskomst træder i kraft 1. marts 2010, og er bindende for organisationerne, indtil den af en af parterne i henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør en 1. marts, dog tidligst 1. marts 2012.

København, 9. marts 2010

---

(Sign. Thomas Rønnow)  
Danske Mediers  
Arbejdsgiverforening

---

(Sign. Lis Jacobsen)  
Fagligt Fælles Forbund

## **Bilag**

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

og

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

## **Protokollat vedr. tillæg og arbejdstakt 100**

Parterne har under forhandlingerne drøftet arbejdsgivers forpligtelse til at yde tillæg til mindstebetalingen, overenskomstens § 3, stk. 2.

Parterne er enige om, at tillæg til mindstebetalingen kan optræde i varierende form og størrelse. Parterne er således enige om, at budenes væsentligste kvalifikation er tempoet, der kan være højere end forudsat af arbejdsgiveren ved hans fastsættelse af tidsforbruget. Desuden er parterne enige om, at arbejdsgivers fastsættelse af en margin i form af f.eks. tid endvidere er at betragte som et tillæg til mindstebetalingen. Herudover kan tillæg til mindstebetalingen placeres i forhold til den enkelte rute og/eller karakteren af funktionen. Derudover kan tillæg tilknyttes den enkelte omdeler personligt.

Parterne er endvidere enige om, at det ved fastsættelsen af tidsforbruget lægges til grund, at der arbejdes i anerkendt normal arbejdstakt (arbejdstakt 100), som den kendes fra Budoverenskomsten for hovedstadsområdet, og er specificeret som det tempo, den rytme, der kendetegner en person, der uden pause går hen ad en lige vej uden hæmmende bagage med en hastighed svarende til 5,76 km. pr. time. Der er enighed om, at der skal betales for alt arbejde omdeleren udfører, fx pakning af aviser, rapportering af nøgleproblemer og andet lignende arbejde.

**Protokollat  
vedr. implementering af Europaparlamentets  
og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19.  
november 2008 om vikararbejde**

Parterne er enige om at drøfte implementeringen af Europaparlamentets

og

Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde med henblik på at søge vikardirektivet implementeret senest 1. marts 2011.

## Protokollat vedr. unge bude

Parterne har drøftet overenskomstdækning for unge bude, og er enige om, at nedenstående bestemmelser og satser er objektivt og rimeligt begrundede i et legitimt formål.

For bude, der er fyldt 15 men ikke 18 år, gælder overenskomstens **§ 2, § 3, stk. 1, § 3, stk. 2, § 3, stk. 3, § 3, stk. 4, § 4, § 5, § 8, § 11 og § 13.**

For så vidt angår mindstebetalingssatsen i § 3, stk. 2, 1. afsnit gælder

- for bude, der er fyldt 15 men ikke 16 år 50% af den til enhver tid gældende sats
- for bude, der er fyldt 16 men ikke 17 år 65% af den til enhver tid gældende sats
- for bude, der er fyldt 17 men ikke 18 år 75% af den til enhver tid gældende sats

Nærværende protokollat træder i kraft den 1. september 2010.

Parterne er enige om, at bude under 18 år ikke får reduceret deres nuværende løn med begrundelse i denne aftale.

## Protokollat vedr. omdeling af aviser

Parterne har drøftet de opståede rygter om, at der i forbindelse med avisomdelingen i provinsen skulle foregå uregelmæssigheder.

Disse uregelmæssigheder skulle især dreje sig om:

- Systematisk overtrædelse af overenskomstens lønbestemmelser
- Anvendelse af underleverandører, der anvender "sort arbejde"
- Underleverandører, der udfører social dumping/løndumping
- Anvendelse af underleverandører, der systematisk overtræder lovgivningen

Der er ikke hidtil fremkommet dokumentation, der sætter disse uregelmæssigheder i forbindelse med distributører under DMA.

Da der er tale om vedholdende rygter, er parterne enige om at nedsætte et udvalg, der kan sørge for, at rygterne undersøges og, såfremt der fremkommer holdepunkter for, at der foreligger uregelmæssigheder, at disse forsøges afhjulpet. Udvalget fastsætter sin egen forretningsorden.

Udvalget består af 1-2 personer fra hver part, som har tavshedspligt om de oplysninger, der måtte fremkomme i forbindelse med udvalgets arbejde.

Udvalget kan efter indstilling fra begge parter tiltrædes af relevante eksperter med henblik på undersøgelse af konkrete forhold. Omkostninger hertil afholdes ligeligt af parterne.

Udvalget nedsættes hurtigst muligt efter overenskomstens ikrafttræden og virker i første omgang indtil overenskomstfornyelsen 1. marts 2012, hvorefter parterne evaluerer situationen.

## Anmodning om oplysninger vedr. tidsforbrug på distrikter

I henhold til Budoverenskomsten for Provinsens § 3, stk. 4 kan en medarbejder, der ikke mener, at den samlede løn er i overensstemmelse med mindstebetalingen i § 3, stk. 2, rejse spørgsmålet over for arbejdsgiveren. Hvis medarbejderen herefter fortsat ikke mener, at den samlede løn er i overensstemmelse med mindstebetalingen i § 3, stk. 2 udfyldes nærværende skema straks til arbejdsgiveren, der inden for en måned skal dokumentere, at overenskomstens bestemmelse om mindstebetaling er overholdt.

Virksomhed: \_\_\_\_\_

Navn på bud: \_\_\_\_\_

Medarbejdernr. \_\_\_\_\_

Dato for budets henvendelse: \_\_\_\_\_

Modtaget af budleder: \_\_\_\_\_

### Budets korte beskrivelse af problem:

---

---

---

---

---

---

---

### Angiv dine nuværende distrikter:

A: Distriktsnr.	B: Tidsforbrug ifølge bud	C: GPS-ur	D: Prøveopmåling





# Ansættelsesbevis

for ansættelse omfattet af  
**Budoverenskomst for provinsen mellem 3F og DMA**

## 1. Parter

Arbejdsgiver (navn)		Medarbejder (navn)	
Adresse:		Adresse:	
Postnr./By:		Postnr./By:	
Tlf. nr.:	CVR nr.:	Tlf. nr.:	Cpr. nr.:

## 2. Jobbeskrivelse

Se vejledningens pkt. 2.1

## 3. Tiltrædelsesdato

Ansættelsesdato: \_\_\_\_\_  
(Hvorfra ancienniteten regnes)

Tidsubestemt  
Tidsbegrænset frem til den: \_\_\_\_\_

## 4. Mødested (2.2 i vejl.)

Hverdage: (angiv adresse)

Søndage: (Angiv adresse)

Skiftende mødesteder (se vejledningens pkt. 2.3)

## 5. Mødetid

Hverdage: kl. \_\_\_\_\_

Søndage: kl. \_\_\_\_\_

## 6. Arbejdstid

Arbejdstiden er fleksibel og den faktiske arbejdstid kan variere efter antallet af til- og afgang af abonnenter, vejrforhold mv. Aviser/magasiner kan afhentes senest fra mødetid og der betales vederlag for forsinkelser i avisers/magasiners fremkomst til udleveringsstedet ud over dette tidspunkt.

Aviserne/magasinerne skal være omdelt senest kl. \_\_\_\_\_ på hverdage og senest kl. \_\_\_\_\_ på lørdage og søn- og helligdage.

Ved forsinkelse i avisernes/magasinerne fremkomst til udleveringsstedet kan du pålægges at foretage sær-omdeling.

## 7. Distrikter

Hverdage: Angiv distriktsnr.:

Søndage: Angiv distriktsnr.:

Der kan ske ændring af distrikter, jf. overenskomstens bestemmelser herom. Evt. ændring af distrikter vil fremgå af allonge herom.

## 8. Løn

Der ydes løn i henhold til budoverenskomst for provinsen. Lønnen for dine nuværende distrikter beregnes som følger, jf. pkt. 8 i vejledningen:

--

Distriktslønnen udregnes på baggrund af et vurderet tidsforbrug i forhold til nedenstående sats:

Lønnen udregnes på baggrund af et vurderet tidsforbrug i forhold til overenskomstens mindstebetalingssatser, som pt. er følgende: Mindstebetaling: kr. _____ eller angiv her hvis en højere timesats anvendes: kr. _____ Genetillæg: kr. _____
--

Lønnen udbetales: <input type="checkbox"/> Hver 14. dag	<input type="checkbox"/> Månedsvist
--	-------------------------------------

## 9. Ferie

Der optjenes, afholdes og aflønnes for ferie i henhold til den til enhver tid gældende ferielov og budoverenskomsten.

## 10. Feriefridage

Følger af budoverenskomsten.

## 11. Pension

Medarbejdere, der er ansat til mere end 8 timers arbejde om ugen, er fyldt 25 år og har 9 måneders sammenhængende anciennitet i virksomheden, *eller* medarbejdere, der kan dokumentere, at de i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspension er berettiget til pension, jf. betingelserne herfor i budoverenskomstens § 10.

Ovenstående betingelser er opfyldt, og medarbejderen er pensionsberettiget:

Ja \_\_\_\_\_ Nej \_\_\_\_\_

Hvis ja – angiv tidligere pensionselskab: \_\_\_\_\_

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

\_\_\_\_\_  
Medarbejderens underskrift

Der henvises i øvrigt til budoverenskomstens bestemmelser om pension.

## 12. Opsigelse

Der henvises til budoverenskomstens bestemmelse om opsigelsesvarsler.

### Overenskomst

For ansættelsesforholdet i øvrigt gælder budoverenskomsten for provinsen mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Fagligt Fælles Forbund.

I øvrigt henvises til evt. personaleregulativer i virksomheden. Disse afleveres samtidig med dette ansættelsesbevis til medarbejderen.

Øvrige forhold

Dato: \_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Virksomhedens underskrift

\_\_\_\_\_  
Medarbejderens underskrift

## Vejledning:

DMA og 3F har i fællesskab udfærdiget dette vejledende ansættelsesbevis. Udfyldes beviset korrekt, vil EØ direktivets (91/533/EØF) mindstekrav for ansættelsesbeviser være opfyldt.

Bestemmelser for ansættelsesbeviser findes i overenskomstens § 11.

### 1. Generelt om reglerne

#### 1.1 Hvem?

Det er et krav, at virksomheden udarbejder et ansættelsesbevis for arbejdere, der er ansat ud over en måned med en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid på over 8 timer. Ansættelsesbeviset skal afleveres til arbejderen senest en måned efter ansættelsesforholdets påbegyndelse.

#### 1.2 Skal ansættelsesbeviset anvendes?

DMA/3F's ansættelsesbevis kan anvendes for arbejdere omfattet af budoverenskomst for provinsen. Såfremt virksomheden finder det praktisk eller nødvendigt, at ansættelsesbeviset indeholder supplerende oplysninger om arbejderen eller virksomheden, er dette muligt.

#### 1.3 Ændringer

Sker der ændringer i ansættelsesvilkårene, skal virksomheden skriftligt give arbejderen oplysning herom senest en måned efter, at ændringen er trådt i kraft. Det er ikke et krav, at der skal skrives et nyt ansættelsesbevis ved hver ændring – et brev til arbejderen indeholdende oplysninger om ændringen vil f.eks. være tilstrækkeligt.

### 2. Ansættelsesbevisets bestemmelser

#### 2.1 Jobbeskrivelse

Jobbeskrivelsen kan f.eks. være "Avisomdeler", "Optæller", "Flyver".

#### 2.2 Mødested hverdage og søndage

Her angives den budstue eller det sted (adresse), hvor buddet skal møde og omdele sine ruter fra.

#### 2.3 Skiftende mødesteder

Hvis buddet har skiftende arbejdssteder, skal dette angives ved afkrydsning.

### **3. Tidsbegrænset ansættelse**

Hvis ansættelsesforholdet er tidsbegrænset, sættes kryds og datoen for, hvornår ansættelsesforholdet senest ophører. Efter opgavens afslutning ophører ansættelsesforholdet uden varsel.

### **8. Løn**

Det bør fremgå, hvorledes lønnen er beregnet, altså om der udbetales løn pr. time, eller om lønnen følger distriktet. I sidstnævnte tilfælde bør det fremgå, om der er tale om grundpris og/eller stk.pris eller andet. Såfremt der udbetales særlige tillæg, skal der endvidere fremgå oplysning herom.

### **11. Pension**

Var arbejderen i forbindelse med tidligere ansættelse omfattet af en anden arbejdsmarkedspensionsordning, og ønsker arbejderen disse midler overført til PensionDanmark, kan arbejderen indsende kopi af ansættelsesaftalen til PensionDanmark, Langelinie Allé 41, 2100 København Ø. Herefter vil arbejderen blive kontaktet af PensionDanmark.

### **Uenighed**

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