

# FOTOGRAFOVERENSKOMST

**2010**

**2012**

mellem

DI Overenskomst I  
v/DI

og

Dansk Journalistforbund

Gældende for medlemmer af DI,  
der som hovederhverv foretager og videreforarbejder  
fotografiske optagelser,  
der udfører video og AV-produktion, eller som skriftligt  
tiltræder overenskomsten.

# Indholdsfortegnelse

Præambel .....	side 4
<b>Kapitel A Arbejdstid</b>	
§ 1 Arbejdstidens længde .....	side 4
§ 2 Arbejdstidens lægning.....	side 4
§ 3 Varierende ugentlig arbejdstid.....	side 5
<b>Kapitel B Løn</b>	
§ 4 Løn og elevløbninger .....	side 6
<b>Kapitel C Overarbejde</b>	
§ 5 Overarbejde .....	side 7
<b>Kapitel D Deltid</b>	
§ 6 Deltid.....	side 8
<b>Kapitel E Sociale ydelser</b>	
§ 7 Funktionærloven .....	side 9
§ 8 Ferie og feriegodtgørelse .....	side 9
§ 9 Feriekort.....	side 9

§ 10	Feriefridage/omsorgsdage .....	side 9
§ 11	Barns sygdom .....	side 10
§ 12	Barns hospitalsindlæggelse .....	side 10

#### **Kapitel F Lønudbetaling og lønperiode**

§ 13	Lønudbetaling og lønperiode .....	side 11
§ 14	Ikrafttrædelsesdatoer .....	side 11

#### **Kapitel G Arbejdsforholdets ophør**

§ 15	Opsigelse .....	side 12
------	-----------------	---------

#### **Kapitel H Tillidsrepræsentanter**

§ 16	Hvor vælges tillidsrepræsentanter? .....	side 13
§ 17	Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant? .....	side 13
§ 18	Valg af tillidsrepræsentant .....	side 13
§ 19	Fællestillidsrepræsentant .....	side 13
§ 20	Stedfortræder for tillidsrepræsentant .....	side 14
§ 21	Samarbejde .....	side 14
§ 22	Klager og henstillinger .....	side 14
§ 23	Funktion i arbejdstiden .....	side 14
§ 24	Aflønning .....	side 14
§ 25	Vederlag til tillidsrepræsentanter .....	side 15
§ 26	Klubformand .....	side 15
§ 27	Afskedigelse af tillidsrepræsentant .....	side 15
§ 28	Fremgangsmåde ved afskedigelser .....	side 16
§ 29	Talsrepræsentanter .....	side 16

#### **Kapitel I Andre regler**

§ 30	Faglig strid .....	side 17
§ 31	Arbejdsuro .....	side 17
§ 32	Nyoptagne medlemmer .....	side 18
§ 33	Fotograffagets Uddannelsesfond .....	side 18
§ 34	Efteruddannelse .....	side 18
§ 35	Organisationernes Uddannelsesfond .....	side 18
§ 36	Pension .....	side 19
§ 37	Visse forsikringsydelse for lærlinge og elever .....	side 19
§ 38	Anciennitet ved pension .....	side 20
§ 39	Nyoptagne medlemmer, Pension .....	side 20
§ 40	Optrappingsordning .....	side 21
§ 41	Barsel .....	side 21
§ 42	Overenskomstens varighed .....	side 22

#### **Protokollater**

Protokollat om EU-direktiver .....	side 23
Protokollat om forsøgsordninger .....	side 24
Protokollat om Fritvalgs Lønkonto .....	side 25
Protokollat om Seniorpolitik .....	side 27
Protokollat om Hensigtserklæring vedrørende sygefravær .....	side 28
Protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning .....	side 29

Så længe denne overenskomst står ved magt, må ingen af de undertegnede organisationer eller disses medlemmer, enten enkeltvis eller flere i forening, forsøge på ved noget som helst middel, åbent eller skjult, at modarbejde dens bestemmelser eller fremtvinge nogen forandring deri.

Parterne er enige om, at hvor lovgivningen \* fremover måtte gribe ind i parternes bestemmelser og deraf affødte rettigheder, er parterne forpligtet til positivt at medvirke til, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

Organisationerne er enige om, at respekten for overenskomstens overholdelse - fredspligten - er en grundlæggende forudsætning for overenskomstsystemets bevarelse.

\* Anm.

Parterne er dog enige om, at Funktionærloven har en særlig karakter.

## Kapitel A

# Arbejdstid

### § 1 Arbejdstidens længde

Den ugentlige arbejdstid er 37 timer. Spisepauser holdes uden for den effektive arbejdstid.

### § 2 Arbejdstidens lægning

Arbejdstiden lægges efter en lokal plan.

1. maj, grundlovsdag, juleaftensdag samt nytårsaftensdag er betalte fridage.

Ud over de nævnte dage har medarbejderen krav på en betalt fridag, der lægges efter aftale mellem medarbejderen og virksomheden.

For medarbejdere, der arbejder med skærmarbejde, skal arbejdstiden tilrettelægges, således at der indgår perioder med arbejdsmiljømæssigt mindre belastende arbejde.

I forbindelse med on location opgaver af længere varighed og opgaver i udlandet aftales løn- og arbejdsvilkår inden opgavens start.

### § 3 Varierende ugentlig arbejdstid

Under forudsætning af lokal enighed kan arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.

De lokale parter fastlægger rammerne for de varierende ugentlige arbejdstider. Manglende enighed herom kan gøres til genstand for fagretlig behandling sluttende med et organisationsmøde.

Aftaler om arbejdstidens placering træffes med den enkelte medarbejder eller grupper af medarbejdere, jf. dog ovenfor.

Timer ud over 37 timer pr. uge kan afvikles som hele fridage efter aftale med den enkelte medarbejder. Der kan aftales lønmæssig opsparing til anvendelse ved de pågældende fritimer. Ved en periodes afslutning kan eventuelt over- eller underskud af timer aftales afviklet inden for maksimalt 6 måneder.

Ved nyansættelser i en periode med et lavere timetal end gennemsnittet, kan der for en periode etableres en lønudjævning.

Aftaler i henhold til denne bestemmelse kan opsiges med 2 måneders varsel til en periodes udløb.

# Løn

## § 4 Løn

Mindstebetalingen for fotografer udgør pr. 1. marts 2010 pr. måned:

1. marts 2010	1. marts 2011
kr. 16.752	kr. 17.087

Det er en forudsætning, at virksomheden yder personlige tillæg til medarbejdere, hvis kvalifikationer berettiger dem dertil.

Lønnen for den enkelte medarbejder aftales i hvert tilfælde mellem arbejdsgiveren eller dennes repræsentant og medarbejderen uden indblanding fra organisationernes eller deres medlemmers side.

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

Parterne er enige om, at begge organisationer i tilfælde, hvor misforhold på dette område som helhed skønnes at være til stede, har påtaleret over for hinanden i henhold til regler for behandling af faglig strid.

## Elevlønninger

Mindstebetalingen for elever udgør pr. 1. marts 2007 pr. måned:

	1. marts 2010	1. marts 2011
1. år	kr. 12.230	kr. 12.536
2. år	kr. 12.741	kr. 13.059
3. år	kr. 13.797	kr. 14.141
4. år	kr. 14.154	kr. 14.507
5. år	kr. 14.817	kr. 15.187

# Overarbejde

## § 5 Overarbejde

For overarbejde ud over den normale arbejdstid, jf. §2, ydes en timebetaling på 1/160 af den aktuelt gældende månedsløn med et tillæg på 50% for de første 2 timer, for yderligere timer samt for overarbejde på lørdage, søn- og helligdage på 100%.

Overarbejde begrænses mest muligt.

Lærlinge/elever kan kun deltage i overarbejde på virksomheder, når dette er en nødvendig del af den pågældendes uddannelse.

Overarbejde for lærlinge/elever skal begrænses mest muligt.

Ved overarbejde over 10 timer pr. måned skal afspadsring finde sted inden udløbet af 60 dage, medmindre parterne lokalt aftaler noget andet.

Ved overarbejde under 10 timer pr. måned kan udbetaling ske, såfremt arbejdstageren er indstillet herpå.

Afspadsring foretages kun i hele dage.

Overarbejde ud over 2 timer skal varsles dagen før, inden normal arbejdstids ophør. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse, betales kr. 101,00.

Pr. 1. marts 2010 forhøjes tillægget til kr. 119,25 og pr. 1. marts 2011 til kr. 121,50.

Ved mere end 2 timers overarbejde ydes en halv times effektiv spisepause.

Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spisning og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en medarbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt arbejdsgiveren og godkendt af denne. Fri med tilladelse er ikke forsømt tid. En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

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

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

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. 2 til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

# Deltid

## § 6 Deltid

Virksomheder kan antage medarbejdere til deltidsbeskæftigelse. Den ugentlige arbejdstid for deltidsbeskæftigede skal udgøre mindst 8 timer. For personer, hvor deltidsarbejdet er underordnet den pågældendes hovedaktivitet, f.eks. personer på efterløn og lignende, er der ingen nedre grænse for den gennemsnitlige ugentlige arbejdstid.

# Sociale ydelser

## § 7 Funktionærloven

Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer er gældende.

## § 8 Ferie og feriegodtgørelse

Ferielovens regler er gældende.

For elever vedkommende henvises til § 9 i Ferieloven:

Elever med en uddannelsesaftale har efter lov om erhvervsuddannelser ret til betalt ferie i 25 dage i det første og andet hele ferieår, efter at ansættelsesforholdet er begyndt. Arbejdsgiveren betaler løn under ferien, i det omfang eleven ikke har optjent ret til løn under ferie eller feriegodtgørelse.

Er ansættelsesforholdet begyndt inden 1. juli i et ferieår, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 25 dage i dette ferieår.

Er ansættelsesforholdet begyndt 1. juli eller senere i et ferieår, har eleven, i forbindelse med at virksomheden holder lukket under ferie i tiden mellem 1. oktober og 30. april, ret til 5 dages betalt ferie i dette ferieår.

## § 9 Feriekort

Mellem Dansk Journalistforbund og Dansk Industri er der for Fotografoverenskomsten indgået en aftale om, at arbejdsgiveren ved en medarbejders fratreden kan anvende et af organisationerne godkendt feriekort i stedet for FerieKonto, jf. hovedorganisationernes standardaftale A.

Dansk Industri afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

Et eventuel overskud fra denne ordning tilfalder Dansk Journalistforbund til anvendelse for ferieformål for faggruppens medlemmer

## § 10 Feriefridage/omsorgsdage

Medarbejderen ret til 5 feriefridage efter følgende regler:

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

Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret.

Feriefridagene betales som ved sygdom.

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

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

Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

## § 11 Barns sygdom

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år.

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

Der ydes betaling med den aktuelt gældende løn for denne dag under forudsætning af, at den af virksomheden krævede dokumentation foreligger.

## § 12 Barns hospitalsindlæggelse

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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

Retten til frihed med løn følger det enkelte barn, hvorfor der maksimalt kan gives indehavere af forældremyndigheden, der er omfattet af overenskomster, hvori DI er part, 5 dages frihed med løn inden for en 12 måneders periode. Friheden fordeles mellem indehavere af forældremyndigheden efter deres skøn.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

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

# Lønudbetaling og lønperiode

## § 13 Lønudbetaling og lønperiode

Lønnen udbetales, hvor intet andet er aftalt, månedsvis bagud og efter virksomhedens valg enten kontant eller ved overførsel til et af medarbejderen valgt pengeinstitut senest på sidste bankdag.

## § 14 Ikrafttrædelsesdatoer

Ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønningsperiode, hvori den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.

# Arbejdsforholdets ophør

## § 15 Opsigelse

Funktionærlovens regler er gældende, idet de første 3 måneders ansættelse betragtes som prøvetid, hvor der er et gensidigt opsigelsesvarsel på 14 dage.

Fra funktionærens side er opsigelsesvarslet 1 måned til en måneds udgang. Fra arbejdsgivers side gælder funktionærlovens varsler:

<b>et varsel på:</b>	<b>Inden udløbet af</b>
14 dages opsigelsesvarsel	2½ måned
1 måneds opsigelsesvarsel	5 måneders ansættelse
3 måneders opsigelsesvarsel	2 år og 9 måneders ansættelse
4 måneders opsigelsesvarsel	5 år og 8 måneders ansættelse
5 måneders opsigelsesvarsel	8 år og 7 måneders ansættelse
6 måneders opsigelsesvarsel	herefter

# Tillidsrepræsentanter

## § 16 Hvor vælges tillidsrepræsentant?

I enhver virksomhed eller - for større virksomheders vedkommende - enhver afdeling af denne udvælger de der beskæftigede medarbejdere af deres midte en medmedarbejder til at være tillidsrepræsentant over for ledelsen eller dennes repræsentant.

Virksomheder eller fabriksafdelinger med fem medarbejdere eller derunder vælger dog ingen tillidsrepræsentant, medmindre begge parter ønsker det.

## § 17 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt de medarbejdere, der har arbejdet mindst 1 år på det pågældende arbejdssted, hvor sådanne ikke findes i et antal af mindst fem, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet der længst.

## § 18 Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, 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 trediedel af de dér beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

Valget er i øvrigt ikke gyldigt, før det er blevet godkendt af Dansk Journalistforbunds hovedbestyrelse og meddelt DI for den respektive virksomhed, der dog er berettiget til at gøre indsigelse mod valget over for Dansk Journalistforbunds hovedbestyrelse.

## § 19 Fællestillidsrepræsentant

På virksomheder, hvor der er tre eller flere tillidsrepræsentanter, er parterne enige om, at det kan være formålstjenligt, at tillidsrepræsentanterne af deres midte vælger en fællestillidsrepræsentant, der i fælles spørgsmål, f.eks. lægning af arbejdstid, hygiejne, marketenderi, fridage o.l., kan være samtlige medarbejders tillidsrepræsentant over for arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Meddelelsen om valg af fællestillidsrepræsentant skal straks bringes til arbejdsgiverens kundskab.

Fællestillidsrepræsentanten kan under ingen omstændigheder blande sig i spørgsmål vedrørende de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner inden for deres respektive afdelinger, medmindre virksomhedsledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter bliver enige om noget sådant.

## § 20 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 således udpeget stedfortræder har i den periode, hvor vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til § 17 er opfyldt.

## § 21 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.

## § 22 Klager og henstillinger

Det er tillidsrepræsentantens ret og pligt at viderebringe klager eller henstillinger for ledelsen, 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 kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af Forbundet.

Såfremt der opstår en faglig uoverensstemmelse af individuel karakter på virksomheder, hvor der ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan den medarbejder, uoverensstemmelsen vedrører, anmode en repræsentant fra den lokale afdeling om at bistå sig under den lokale forhandling.

## § 23 Funktion i arbejdstiden

Arbejdsgiveren skal acceptere, at tillidsrepræsentanten må have den fornødne tid til at løse sine overenskomstmæssige opgaver. Tillidsrepræsentantens udførelse af sine hverv skal dog altid 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.

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder Internet.

## § 24 Aflønning

Hvis en aftale i henhold til § 23 er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges

beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

## § 25 Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under Fotografoverenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en ¼ pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres senest med udgangen af august 2007.

Herefter opgøres valggrundlaget ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 8000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 15.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover vil fra 4. kvartal 2007 modtage et årligt vederlag på kr. 30.000.

Hvor der allerede er truffet aftale om aflønning / vederlag til tillidsrepræsentanten modregnes dette i ovenstående vederlag.

Vederlaget betales af midlerne i Fotograffagets Uddannelsesfond. Såfremt det på et tidspunkt viser sig, at der ikke er tilstrækkeligt med midler i Fotograffagets Uddannelsesfond til også at foretage disse udbetalinger, optager parterne forhandlinger med henblik på at finde en tilfredsstillende løsning, herunder om der er behov for yderligere indbetalinger til Fotograffagets Uddannelsesfond.

## § 26 Klubformand

Hvis medarbejderne på en virksomhed henholdsvis en afdeling heraf slutter sig sammen i en faglig klub eller lignende, skal tillidsrepræsentanten være formand.

## § 27 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 tillidsrepræsentanten har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Det er en selvfølge, at den omstændighed, at en medarbejder fungerer som tillidsrepræsentant, aldrig må give anledning til, at den pågældende afskediges, eller at vedkommendes stilling forringes.

Er afskedigelse begrundet i arbejdsmangel, eller har tillidsrepræsentanten været syg i 3 måneder, bortfalder varselspligten i henhold til denne paragrafs stk. 1.

## § 28 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter § 26, stk. 1, til at opsige en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i §§ 16 – 18, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Industri, der derefter skal rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid, såfremt ønsket om afskedigelse fastholdes. Mødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mødebegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

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

## § 29 Talsrepræsentanter

På virksomheder, hvor der ikke er valgt en tillidsrepræsentant, kan medarbejderne ved afgivelse af fuldmagt bemyndige en kollega (talsrepræsentant) til i konkrete anliggender at indgå og opsige lokalaftaler med ledelsen.

Talsrepræsentanten skal være medlem af Dansk Journalistforbund og have modtaget fuldmagt fra over halvdelen af de medarbejdere, der udgør valggrundlaget.

Hvor der ikke er valgt en talsrepræsentant, jf. ovenfor, kan lokalaftaler dog indgås eller opsiges, således som det hidtil har været praktiseret mellem virksomheden og medarbejderne.

# Andre regler

## § 30 Faglig strid

Fortolkningsuoverensstemmelser:

Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelæggelse for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et møde i virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne. Møde i fællesudvalget afholdes så vidt muligt senest 7 dage efter det lokale møde.

Påstand om brud på overenskomsten:

Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde under disses medvirken skal afholdes senest dagen efter påstandens fremsættelse.

Det faglige fællesudvalgs sammensætning og virke:

Det faglige fællesudvalg består af 4 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 2. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme en tabende part en bod. Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne ved voldgift eller ved tilkaldelse af opmand.

Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for det faglige fællesudvalg.

En organisation, der agter at gøre organisationsansvar gældende over for den modstående organisation, skal begære sagen behandlet i organisationsudvalget. Sagen skal da behandles, inden sagen domsforhandles for Arbejdsretten.

Hvis den klagende part ikke begærer mødet i organisationsudvalget afholdt, bortfalder påstanden om organisationsansvar og kan ikke senere rejses på det i sagen omhandlede grundlag.

## § 31 Arbejdsuro

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af DI eller Dansk Journalistforbund omgående optages drøftelser (Konfliktløsningsmøder) mellem overenskomstparterne og de lokale parter. Drøftelserne har til formål at vurdere baggrunden for uoverensstemmelsen.

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

## § 32 Nyoptagne medlemmer

Virksomheder, som ved deres optagelse i Dansk Industri har overenskomst med Dansk Journalistforbund, omfattes uden særlig opsigelse af nærværende overenskomst fra og med tidspunktet for optagelsen, dog således at overenskomstparterne optager forhandlinger om, hvorledes eventuelle lokalaftaler skal udformes for ikke at forrykke de bestående overenskomstforhold som helhed.

Virksomheder, som ved deres optagelse ingen overenskomst har med Dansk Journalistforbund, omfattes af denne overenskomst fra optagelsestidspunktet.

## § 33 Fotograffagets Uddannelsesfond

Virksomhederne indbetaler til Fotograffagets Uddannelsesfond et bidrag pr. præsteret arbejdstime for hver af de under denne overenskomst omfattede medarbejdere.

Overenskomstparterne nedsætter et paritetisk sammensat udvalg, der fastsætter bidraget til Fotograffagets Uddannelsesfond.

## § 34 Efteruddannelse

For at sikre den enkelte medarbejders personlige faglige udvikling og for at tilgodese virksomhedernes behov for veluddannet arbejdskraft, er parterne enige om at anbefale deltagelse i relevant efteruddannelse.

Overenskomstens parter er enige om at søge etableret relevante uddannelses tilbud til virksomhedernes medarbejdere, også på områder hvor kursusvirksomheden ikke er omfattet af gældende arbejdsmarkedslovgivning.

Ved deltagelse i brance- og virksomhedsrelevante efter- og videreuddannelser har medarbejdere under fornødent hensyn til virksomhedens tarv ret til 2 ugers frihed pr. år, når medarbejderen har været uafbrudt beskæftiget i virksomheden i mindst 9 måneder.

Hvor en medarbejder deltager i kurser, hvortil der ydes løntabsgodtgørelse, får medarbejderen sin normale løn uden tillæg. Løntabsgodtgørelse tilgår virksomheden.

For kurser, der af begge parter anses som fagligt relevante, men hvortil der ikke ydes løntabsgodtgørelse, kan virksomheden betale transport, ophold og kursusafgift.

Denne bestemmelse bortfalder, såfremt det nuværende løntabsgodtgørelsesniveau reduceres.

Parterne er dog enige om, at der i tilfælde af reduktion af løntabsgodtgørelsen skal optages forhandlinger om en eventuel anden konsekvens af denne reduktion. Hvis enighed ikke opnås, bortfalder bestemmelsen.

## § 35 Organisationernes Uddannelsesfond

Med virkning fra 1. marts 2000 opkræves et beløb til Organisationernes Uddannelsesfond.

Beløbet svarer til enhver tid til 50 % af det beløb, der opkræves til Hovedorganisationernes Uddannelsesfond.

Beløbet opkræves sammen med opkrævningen til Fotograffagets Uddannelsesfond.

Det opkrævede beløb overføres hvert kvartal til Dansk Journalistforbund, der sikrer, at midlerne anvendes i overensstemmelse med formålet.

## § 36 Pension

Medarbejdere beskæftiget under denne overenskomst er dækket af Industriens Pension.

	Arbejdsgiver	Medarbejder	I alt
Bidraget pr. 1. juli 2009	8,0 %	4,0 %	12,0 %

Der henvises til protokollaterne om "Nyoptagne medlemmer" (se s. 21 ) og "Optrapningsordning" (se s. 22 ).

Under de 14 ugers barselsorlov indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt:

Pensionsbidraget udgør:

Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejdstagerbidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
5,50 / 890,00	2,75 / 445,00	8,25 / 1.335,00

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

## § 37 Visse forsikringsydelser til lærlinge og elever

Lærlinge, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til stk. 3, eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:

- Invalidepension
- Invalidesum
- Forsikring ved kritisk sygdom
- Dødsfaldssum

Adgang til ydelserne, forsikringssummens størrelse og vilkårene for dækning følger de til enhver tid gældende retningslinjer for Industriens Pension. Såfremt medarbejderen i henhold til disse retningslinjer har mulighed for at foretage alternative sammensætninger af ydelserne, kan denne dog alene udnyttes såfremt en eventuel omkostningsforøgelse afholdes af medarbejderen.

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

Såfremt medarbejderen overgår til at være omfattet af Industriens Pension, eller en anden arbejdsgiverbetalt pensionsordning, ophører arbejdsgiverens forpligtelse efter denne bestemmelse.

Parterne er enige om, at de nuværende forsikringssummer og omkostninger andrager følgende beløb:

Invalidepension på kr. 60.000 årligt	kr. 120
Invalidesum på kr. 100.000	kr. 26
Forsikring ved kritisk sygdom på kr. 100.000	kr. 100
Dødsfaldssum på kr. 300.000	kr. 84

Parterne er enige om at genforhandle aftalen, såfremt det ikke er muligt at opnå dækning på væsentligt tilsvarende vilkår, eller såfremt dækning eller omkostninger måtte ændre sig væsentligt fra ovenstående.

Ordningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

### § 38 Anciennitet ved pension

Der skal betales pensionsbidrag for medarbejdere, der er fyldt 20 år og som har 2 måneders anciennitet. I de to måneders anciennitet indgår anciennitet fra tidligere ansættelser inden for de sidste 2 år, hvor medarbejderen har arbejdet under en overenskomst, som giver ret og pligt til medlemskab af Industriens Pension.

Såfremt medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende lignende ordning – skal der betales pensionsbidrag fra ansættelsens start.

Herudover gælder det, at lærlinge, der er over 20 år og som har udstået læretiden, ved fortsat ansættelse på virksomheden har opsparet de fornødne 2 måneders anciennitet til at være omfattet af pensionsordningen.

### § 39 Nyoptagne medlemmer, Pension

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen for medarbejdere inden for dækningsområdet for Fotografoverenskomsten har etableret en firmapensionsordning, kan kræve, at den eksisterende firmapensionsordning for de på indmeldelsestidspunktet ansatte medarbejdere træder i stedet for indbetaling til IP efter overenskomstens § 32. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og Dansk Journalistforbund efter begæring fra DI.

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

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i DI. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til IP.

Ydelsessammensætningen i firmapensionsordningen skal inden 12 måneder tilpasses således, at den opfylder forudsætningerne i IP.

Det er en forudsætning for videreførelse af en firmapensionsordning, at den har eksisteret i 3 år forud for DI's meddelelse til Dansk Journalistforbund om virksomhedens optagelse i DI.

Firmapensionsordningens videreførelse skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og Dansk Journalistforbund efter begæring fra DI, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

## § 40 Optrapningsordning

Nyoptagne medlemmer af DI, der forinden indmeldelsen i DI ikke har etableret en pensionsordning for medarbejdere omfattet af dækningsområdet for nærværende overenskomst, eller som for disse medarbejdere har en pensionsordning med lavere pensionsbidrag, kan kræve, at pensionsbidraget fastsættes således:

Senest fra tidspunktet for DI's meddelelse til Dansk Journalistforbund om virksomhedens optagelse i DI skal arbejdsgiverbidraget henholdsvis lønmodtagerbidraget udgøre mindst 20 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.  
Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstmæssige bidrag.  
Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstmæssige bidrag.  
Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstmæssigt bidrag.

Ordningen skal senest 2 måneder efter indmeldelsen protokolleres mellem DI og Dansk Journalistforbund efter begæring fra DI, eventuelt i forbindelse med tilpasningsforhandlinger.

## § 41 Barsel

Arbejdsgiveren udbetaler til medarbejdere, der på det forventede fødselstidspunkt har 9 måneders anciennitet, løn under fravær på grund af barsel fra 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 14 uger efter fødslen (graviditetsorlov/barselorlov).

Til adoptanter udbetales løn under barsel i 14 uger fra barnets modtagelse.

Lønnen svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Beløbet indeholder den ved lovgivningen fastsatte maksimale dagpengesats.

Under samme betingelser betales der i indtil 2 uger løn under fædreorlov.

**Følgende regler har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. juli 2007 og frem til den 28. februar 2010:**

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 den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135 kr. pr. time / 21.645 kr. pr. måned.

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.

**Følgende regler har virkning for børn, for hvilke der påbegyndes forældreorlov den 1. marts 2010 eller senere:**

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 at holde 4 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen.

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

Betalingen i disse 11 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 135 kr. pr. time/21.645 kr. pr. måned.

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.

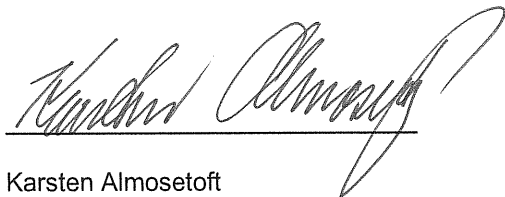
Der er mellem parterne enighed om, at forældrene kan holde samtidig forældreorlov med betaling. Forældrenes orlov skal tages i umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov, og hver af forældrenes orlov skal tages i en uafbrudt periode.

## § 42 Overenskomstens varighed

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

København, den 11. marts 2010

For DI Overenskomst I v/DI



Karsten Almosetoft

For Dansk Journalistforbund



Eva Jakobsen

# Protokollat om EU-direktiver

EU-direktiverne om ansættelsesbeviser, arbejdstid, deltidsarbejde, tidsbegrænset ansættelse, børn og unge og forældreorlov er implementeret i denne overenskomst svarende til Industriens Overenskomst.

# Protokollat om forsøgsordninger

Der er adgang til ved lokalaf tale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler A, C, D, H og §§ 31 og 32. Sådanne lokalaf taler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaf talerne skal sendes til organisationerne til orientering.

# Protokollat om

## Fritvalgs Lønkonto

For at imødekomme individuelle ønsker om frit valg mellem fritid, pension eller løn, får den enkelte medarbejder sin egen Fritvalgs Lønkonto.

Medarbejderen får blandt andet mulighed for at hæve et ekstra beløb ud over lønnen i forbindelse med ferie, søgnehellidage, feriefridage eller andre overenskomstmæssige fridage.

### **Løbende opsparring på Fritvalgs Lønkontoen**

Virksomheden afsætter hver lønperiode i alt op til 3,5 pct. af lønnen til opsparring på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto:

1. Virksomheden afsætter som noget nyt for alle medarbejdere løbende på kontoen. Pr. 1. maj 2007 indbetales 0,5 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg. Pr. 1. maj 2008 forhøjes beløbet til 0,75 pct. og pr. 1. maj 2009 til 1,0 pct.

2.

a) Medarbejdere, der pr. 1. maj har ret til feriefridage, skal inden den 1. april hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i det kommende ferieår, mod i stedet i denne periode løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 10.

b) Nyansatte medarbejdere, der efter 9 måneders ansættelse opnår ret til feriefridage, kan vælge, om en eller flere af de fem feriefridage ønskes afholdt efter nugældende regler. Det antal feriefridage, som ikke ønskes afholdt, indbetales til Fritvalgs Lønkontoen med beløbet pr. ubrugt feriefridag i § 10. For efterfølgende ferieår kan medarbejderen vælge efter pkt. 2 a).

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007. Der etableres en overgangsordning frem til den 2. januar 2008, jf. nedenfor.

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

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 Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordningen.

Parterne lægger til grund, at medarbejderens tilgodehavende opsparring på Fritvalgs Lønkontoen er omfattet af garantien i lov om Lønmodtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter Dansk Industri sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen løses på anden måde.

### **Medarbejderen kan vælge mellem følgende:**

a) *Løn i forbindelse med fritid:*

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehelldage eller overenskomstmæssige fridage i henhold til § 8, 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.

Medarbejdere skal senest den 1. april hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen, der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår.

Når der vælges pension, indbetales den aftalte andel til pensionselskabet og dermed ikke til Fritvalgs Lønkontoen. Indbetaling af pension udløser ikke arbejdsgiverbidrag.

#### *Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen*

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieårets udløb, videreføres beløbet til udbetaling i det efterfølgende ferieår.

Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste lønudbetaling fra virksomheden.

En medarbejder, der fratræder, kan alternativt vælge at få overført restsaldoen til sit feriekort, således at saldoen tillægges feriepengene.

## **Overgangsordning**

Fritvalgs Lønkontoen sættes i kraft på følgende måde:

Fritvalgs Lønkontoen etableres med virkning fra den 1. maj 2007.

Virksomheden søger snarest at tilvejebringe de administrative forudsætninger for at etablere Fritvalgs Lønkontoen for den enkelte medarbejder. Dette skal senest være gennemført den 2. januar 2008.

Inden Fritvalgs Lønkontoen sættes i drift, skal hver enkelt medarbejder oplyse virksomheden om, hvor mange af de endnu ikke afholdte feriefridage, der skal kunne afholdes på et senere tidspunkt i ferieåret, og hvor mange af disse feriefridage, der skal fravælges og erstattes af en indbetaling på Fritvalgs Lønkontoen, jf. pkt. 2 a) ovenfor. Tilsvarende skal medarbejderne samtidigt oplyse om deres valg af ekstra løbende pensionsindbetaling, jf. pkt. b) ovenfor.

I perioden fra 1. maj 2007 til kontoen sættes i drift, udbetaler virksomheden løbende 0,5 pct. af lønnen til medarbejderne, jf. pkt. 1 ovenfor.

Når kontoen sættes i drift, sker der følgende efterreguleringer:

- Der indsættes 0,5 pct. af lønnen pr. fravalgt feriefri dag beregnet fra 1.5.2007, jf. pkt. 2 ovenfor. (Medarbejdere, der først har ret til feriefridage efter 1. maj 2007, er dog ikke omfattet, men afregnes efter pkt. 2b) for de feriefridage, som ikke er afholdt, når kontoen sættes i drift).

Når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, indbetales løbende til kontoen, jf. pkt. 1 og 2 a) ovenfor. Først når Fritvalgs Lønkontoen er sat i drift, kan der ske udbetalinger fra denne.

# Protokollat om

## Seniorpolitik

DI og Dansk Journalistforbund er enige om vigtigheden af at sikre en høj grad af fleksibilitet på arbejdsmarkedet, således at flest mulige tilbydes beskæftigelse længst muligt på arbejdsmarkedet. Parterne er derfor enige om, at der i den kommende overenskomstperiode skal etableres et udvalgsarbejde, der skal analysere og drøfte overenskomst- og lovgivningsmæssige barrierer for ældres beskæftigelse. Udvalget skal afslutte sit arbejde senest 01.05.2008.

# Protokollat om

## Hensigtserklæring vedrørende

### sygefravær

Parterne er enige om, at en velfungerende arbejdsplads blandt andet er kendetegnet ved et lavt sygefravær.

Parterne er enige om at opfordre til, at der på den enkelte arbejdsplads i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere - herunder specielt med tillids-, tals- og sikkerhedsrepræsentanter - tages nogle initiativer, som kan forebygge og nedbringe sygefraværet på den enkelte arbejdsplads og dermed øge nærværet.

Et middel til at nå dette mål bør være, at ledelse og medarbejdere, herunder tillids-, tals- og sikkerhedsrepræsentanter, gennemgår følgende faser:

1. Foretager en kortlægning af sygefraværet
2. Forsøger at finde årsagerne til fraværet
3. Fastlægger en lokalt tilpasset sygefraværspolitik med målbare mål
4. Foretager evaluering af resultaterne med henblik på at justere mål og metoder.

Parterne er enige om, at der kan etableres et udvalgsarbejde om ovenstående, såfremt en af parterne måtte finde behov herfor.

# Protokollat om fornyelsesaftalens fortolkning

Med henblik på at undgå fagretlige tvister, som baserer sig på misforståelser af aftaler indgået i forbindelse med overenskomstfornyelsen, er parterne enige om, at der på et hvilket som helst tidspunkt i den overenskomstperiode, som følger overenskomstfornyelsen, skal være adgang til at forelægge sådanne tvister for det snævre forhandlingsudvalg til udtalelse inden en eventuel faglig voldgift.

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.