

**2020
2023**

**Indgået mellem
DI Overenskomst I
og
Dansk
Journalistforbund**

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

Fotograf- overenskomst

DI nr. 50433



Fotografoverenskomst 2020 - 2023

mellem

DI Overenskomst I

og

Dansk Journalistforbund

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

DI nr. 50433

Indhold

Præambel	4
Kapitel A	5
Arbejdstid	5
§ 1 Arbejdstidens længde	5
§ 2 Arbejdstidens lægning	5
§ 3 Varierende ugentlig arbejdstid	5
Kapitel B	6
Løn.....	6
§ 4 Løn	6
Stk. 3 Funktionsløn	6
Stk. 4 Elevlønninger	7
Stk. 5 Elektroniske dokumenter.....	7
§ 5 Fritvalgs Lønkonto.....	7
Kapitel C	11
Overarbejde	11
§ 6 Overarbejde.....	11
Stk. 2 Afspadsering.....	11
Kapitel D	13
Deltid	13
§ 7 Deltid.....	13
Kapitel E	14
Sociale ydelser	14
§ 8 Funktionærloven.....	14
§ 9 Ferie og feriegodtgørelse.....	14
§ 10 Feriekort.....	15
§ 11 Feriefridage	15
§ 12 Barns sygdom	17
§ 13 Barns hospitalsindlæggelse.....	17
§ 14 Børneomsorgsdage.....	18
Kapitel F.....	20
Lønudbetaling og lønperiode.....	20
§ 15 Lønudbetaling og lønperiode	20
§ 16 Ikrafttrædelsesdatoer.....	20
Kapitel G	21
Arbejdsforholdets ophør	21
§ 17 Opsigelse.....	21
Kapitel H.....	22
Tillidsrepræsentanter	22
§ 18 Hvor vælges tillidsrepræsentant?	22
§ 19 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant	22

§ 20 Valg af tillidsrepræsentant	22
§ 21 Fællestillidsrepræsentant.....	22
§ 22 Stedfortræder for tillidsrepræsentant	22
§ 23 Samarbejde	23
§ 24 Klager og henstillinger.....	23
§ 25 Funktion i arbejdstiden	23
§ 26 Aflønning	23
§ 27 Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter	23
§ 28 Klubformand.....	24
§ 29 Afskedigelse af tillidsrepræsentant	24
§ 30 Fremgangsmåde ved afskedigelse	25
§ 31 Talsrepræsentanter	25
Kapitel I	26
Andre regler	26
§ 32 Faglig strid	26
§ 33 Arbejdsuro.....	26
§ 34 Nyoptagne medlemmer	26
§ 35 Fotograffagets Uddannelsesfond	27
§ 36 Efteruddannelse.....	27
§ 37 Pension	27
§ 38 Visse forsikringsydelser til elever	28
§ 39 Anciennitet ved pension	29
§ 40 Nyoptagne medlemmer, Pension	29
§ 41 Optrapningsordning, pension.....	30
§ 42 Barsel.....	30
§ 43 Skolehjem.....	32
§ 44 Overenskomstens varighed	32
Protokollat 1 om EU-direktiver	33
Protokollat 2 om Forsøgsordninger	33
Protokollat 3 om Seniorpolitik	33
Protokollat 4 om Hensigtserklæring vedrørende sygefravær	34
Protokollat 5 om Fornyelsesaftalens fortolkning.....	35
Protokollat 6 om Forståelsen af § 3 om varierende ugentlig arbejdstid.....	35
Protokollat 7 om Arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser.....	35

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.

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

I virksomheder med varierende produktionsbehov kan virksomheden varsle varierende ugentlig arbejdstid efter nedenstående regler:

Virksomheden skal give et varsel på 4 kalenderdage før den uge, hvori den varierende ugentlige arbejdstid begynder.

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.

Merarbejde kan maksimalt udgøre 5 timer pr. kalenderuge og 1 time pr. dag og skal lægges i tilknytning til den enkelte medarbejders normale arbejdstid.

Merarbejde skal – medmindre andet aftales – afspadseres som hele fridage inden for en 12 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling.

Afspadsering, der hidrører fra varierende ugentlig arbejdstid, kan ikke placeres i et opsigelsesvarsel, medmindre virksomheden og medarbejderen er enige herom.

Note: Se Protokollat 6 – Forståelse af protokollat om Varierende Ugentlig Arbejdstid.

Kapitel B

Løn

§ 4 Løn

Stk. 1

Mindstebetalingen for fotografer udgør pr. måned:

1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
kr. 19.679	kr. 20.079	kr. 20.480

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

Lønnen skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse og dygtighed samt stillingens indhold og ansvar.

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.

Overenskomstparterne finder det naturligt, at man medregner eksempelvis de lønstigninger, der følger af eventuelle stigninger i Fritvalgs Lønkontoen, i forbindelse med de lokale lønforhandlinger.

Stk. 2

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.

Stk. 3 Funktionsløn

Der kan ved lønfastsættelsen indgås aftale om funktionsløn under behørig iagttagelse af principperne i § 4, stk. 1, afsnit 4. Ved sådan aftale kan det bestemmes, at lønnen også omfatter betaling for overarbejde med den virkning, at der ikke ydes overarbejdsbetaling.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

Elever under 25 år er ikke omfattet af ovennævnte. Der kan dog ved lønfastsættelsen træffes aftale om, at lønnen også omfatter betaling for almindeligt forefaldende overarbejde. I så fald ydes der ikke overarbejdsbetaling.

En sådan aftale udelukker ikke særskilt overarbejdsbetaling i henhold til § 6 for arbejde ud over almindeligt forefaldende overarbejde.

Aftalen skal stå i forhold til løn, stillingsindhold og overarbejdets omfang.

Note: Overenskomstparterne er enige om at foreslå, at man ved en aftale om overgang til funktionsløn som eksempel kan tage udgangspunkt i et gennemsnit af de overarbejdstillæg, der er udbetalt i de seneste tre år, hvis der skal aftales et kompensationsbeløb.

Hvis der opstår et misforhold mellem overarbejdets omfang og honoreringen, kan det behandles fagretligt i overensstemmelse med § 32.

Stk. 4 Elevløbninger

Mindstebetalingen for elever udgør pr. måned:

	1. marts 2020	1. marts 2021	1. marts 2022
1. år	kr. 14.835	kr. 15.087	kr. 15.344
2. år	kr. 15.453	kr. 15.716	kr. 15.983
3. år	kr. 16.734	kr. 17.018	kr. 17.308
4. år	kr. 17.167	kr. 17.459	kr. 17.756
5. år	kr. 17.971	kr. 18.277	kr. 18.588

Note: *Overenskomstparterne er enige om, at Fotografoverenskomsten er den for uddannelsesområdet gældende overenskomst for elever på erhvervsuddannelsen Fotograf, jf. erhvervsuddannelsesloven § 55, stk. 2.*

Stk. 5 Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at virksomhederne med frigørende virkning afleverer feriekort og lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via e-mail.

Virksomheden kan dog aftale med den enkelte medarbejder, at den elektroniske løsning ikke anvendes.

Når medarbejderen er fritaget fra at modtage digital post fra det offentlige, anvendes den elektroniske løsning ikke.

§ 5 Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1

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, søgnehelldage, feriefridage, andre overenskomstmæssige fridage eller børneomsorgsdage.

Stk. 2 Løbende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 4,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
2. Med virkning fra den 1. marts 2020 indbetales yderligere 1,0 pct. af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Dette bidrag reguleres:

1. marts 2021 til 2,0 pct.
1. marts 2022 til 3,0 pct.
3. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august (i 2020: 1. april), kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt bidraget efter stk. 1, nr. 2, medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det

er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

Overenskomstparterne opfordrer til, at virksomheden tager initiativ til en dialog med medarbejderne om Fritvalgs Lønkontoens muligheder.

4. De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 1, 2, 3 og 4 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

Stk. 3

- a) Medarbejdere, der pr. 1. maj 2020 har ret til feriefridage, skal inden den 1. april vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2021 mod i stedet i ferieåret løbende at få afsat yderligere 0,375 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle 6,67 feriefridage fravælges, afsættes der således løbende 2,5 pct. i perioden 1. maj 2020 – 31. december 2021. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter de nugældende regler i § 18, stk. 2.

Ovenstående litra a bortfalder 1. september 2020 og erstattes af følgende:

Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, 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 § 18, stk. 2.

- a) 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 § 11. For efterfølgende ferieafholdelsesperiode kan medarbejderen vælge efter stk. 3, litra a).

Stk. 4

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Stk. 5

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattes 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.

Stk. 6

Parterne lægger til grund, at medarbejderens tilgodehavende opsparing 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.

Stk. 7 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, søgnehelligdage, feriefri-dage, overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag eller børneomsorgs-dage kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

Pr. 1. maj 2020 gælder ovenstående også afholdelse af børns lægebesøg.

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 1. august hvert år (i 2020: 1. april) oplyse om, hvor stor en andel afopsparingen til Fritvalgs Lønkontoen, der ønskes afsat til pension igennem den kommende ferieafholdelsesperiode.

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

Stk. 8 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen ved ferieafholdelsesperiodens (i 2020 "ferieårets") udløb, videreføres beløbet til udbetaling i den efterfølgende ferieafholdelsesperiode.

Stk. 9

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

Stk. 10 Nyoptagne medlemmer – Optrapning af Fritvalgs Lønkonto

1. Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med lavere bidrag, kan indtræde i overenskomstens Fritvalgs Lønkonto efter nedenstående regler. Virksomheder, der forinden indmeldelsen har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med samme bidrag som § 5, stk. 2, nr. 1 og 2, er ikke omfattet af nedenstående pkt. 2-4.

2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 3 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 5, stk. 2, nr. 1 og 2, fraregnet 4,0 procentpoint.

3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 5, stk. 2, nr. 1 og 2, fraregnet 4,0 procentpoint, samt bidrag efter nedenstående optrapningsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapning, betales det fulde bidrag efter § 5, stk. 2, nr. 1 og 2.

4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapning som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk Journalistforbund om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

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

5. En eventuel fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, der bestod på indmeldelsestidspunktet, ophører og erstattes af overenskomstens Fritvalgs Lønkonto.

Overarbejde

§ 6 Overarbejde

Stk. 1

For overarbejde ud over den normale arbejdstid, jf. § 1, 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 ydes et tillæg på 100 %.

Overarbejde begrænses mest muligt.

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

Overarbejde for elever skal begrænses mest muligt.

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

Stk. 2 Afspadsring

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.

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 de efterfølgende afspadsningsdage.

Stk. 3 Varsling af overarbejde

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 et tillæg efter nedenstående satser:

Pr. 1. marts 2020 udgør tillægget kr. 139,60

Pr. 1. marts 2021 udgør tillægget kr. 141,80

Pr. 1. marts 2022 udgør tillægget kr. 144,10

Stk. 4 Opgørelse af overarbejdstiden

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.

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.

Fri med tilladelse er ikke forsømt tid.

Stk. 5 Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse

En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

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

Deltid

§ 7 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

§ 8 Funktionærloven

Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer er gældende.

§ 9 Ferie og feriegodtgørelse

Stk. 1

Ferielovens regler er gældende.

Stk. 2 Overførsel af ferie

- a. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb).
- b. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december (indtil 1. januar 2021: inden 30. september efter ferieårets udløb) skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Stk. 3

Der kan lokalt træffes skriftlig aftale om, at ferie afholdes i timer.

Det skal i den forbindelse sikres, at ferien ikke holdes i færre timer end det planlagte antal arbejdstimer den pågældende dag, og at den samlede ferie ikke bliver på mindre end 5 uger regnet i 25 hele dage, hvor arbejdsfri dage, der ikke er erstatningsfridage, og arbejdsdage, indgår forholdsmæssigt. Ferien skal så vidt muligt afholdes i hele uger.

Ferien skal afspejle arbejdsugen og må ikke udelukkende placeres på korte eller lange arbejdsdage.

Stk. 4

For elever vedkommende henvises til § 42 i Ferieloven:

Elever med en uddannelsesaftale har efter lov om erhvervsuddannelser ret til betalt ferie i 25 dage i den første og anden hele ferieafholdelsesperiode, 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 i perioden fra den 2. september til den 31. oktober, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 25 dage i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den 1. november til den 30. juni, har eleven ret til 15 dage betalt hovedferie i hovedferieperioden og 5 dages betalt ferie under virksomhedslukning før hovedferieperioden.

Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 42 (indtil 1. september 2020: § 9) angivne tilfælde, giver virksomheden den efter § 4 fastsatte løn i de resterende dage.

§ 10 Feriekort

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

Dansk Industri afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

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

§ 11 Feriefridage

Stk. 1

Medarbejderen har 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.

Stk. 2

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

- a. Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 6,67 feriefridage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021. Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. maj – 31. august 2020, tildeles 6,67 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

Medarbejdere, der opnår 9 måneders anciennitet i perioden 1. september 2020 – 31. august 2021 tildeles 5 feriefridage på tidspunktet for opnåelse af ancienniteten.

- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

- e. Holdes feriefriidagene ikke inden 31. december 2021, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefriidag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende løn-udbetaling.
- f. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- g. Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde 6,67 feriefriidage stammende fra tildelingen 1. maj 2020 i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejderen tildeles 5 feriefriidage 1. september.

Om retten til at afholde feriefriidagene gælder:

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.
- b. Feriefriidagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefriidagene betales som ved sygdom.
- d. Feriefriidage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefriidage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- e. Holdes feriefriidagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefriidages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefriidag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.
- f. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- g. Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefriidage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefriidage.

Note: Parterne er enige om, at kompensation for ikke-afholdte feriefriidage efter denne bestemmelse indgår i den ferieberettigede indkomst. Kompensationen indgår ikke som pensionsberettiget løndel, jf. Faglig Voldgift 2012.0175.

Parterne er endvidere enige om, at denne retsstilling har virkning fra 1. marts 2014, og at der ikke kan rejses krav om betaling/tilbagebetaling herom i forhold til allerede afregnet kompensation forud for denne dato.

§ 12 Barns sygdom

Stk. 1

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.

For børns sygdom, der opstår fra og med den 1. maj 2017, gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse kan holde fri, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes 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 fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

For medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barnets første sygedag, gælder det for sygdom, der opstår fra og med den 1. maj 2020:

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

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

Virksomheden kan kræve dokumentation f.eks. i form af tro- og loveerklæring.

Stk. 2

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til frihed i forbindelse med lægebesøg sammen med barnet.

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

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

§ 13 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.

For indlæggelser, der opstår fra og med den 1. maj 2017, gælder følgende i stedet for 1. og 2. afsnit:

Til medarbejdere og ansatte under uddannelse indrømmes der frihed, når det er nødvendigt, i forbindelse med hospitalsindlæggelse, herunder når indlæggelsen sker helt eller delvist i hjemmet. Reglen vedrører børn under 14 år.

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.

§ 14 Børneomsorgsdage

Stk. 1

Med virkning fra 1. maj 2017:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse 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 14 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 Fritvalgs Lønkonto.

Stk. 2

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

Den 1. maj tildeles medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, 2,66 børneomsorgsdage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 – 31. august 2021. Medarbejderen kan højst afholde 2,66 børneomsorgsdag i perioden uanset, hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 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 fritvalgs lønkonto.

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende:

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der

har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 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 fritvalglønkonto.

Lønudbetaling og lønperiode

§ 15 Lønudbetaling og lønperiode

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

§ 16 Ikrafttrædelsesdatoer

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

Arbejdsforholdets ophør

§ 17 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:

Et varsel på:

14 dages opsigelsesvarsel
1 måneds opsigelsesvarsel
3 måneders opsigelsesvarsel
4 måneders opsigelsesvarsel
5 måneders opsigelsesvarsel
6 måneders opsigelsesvarsel

Inden udløbet af:

2½ måned
5 måneders ansættelse
2 år og 9 måneders ansættelse
5 år og 8 måneders ansættelse
8 år og 7 måneders ansættelse
herefter

Tillidsrepræsentanter

§ 18 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.

§ 19 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.

§ 20 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 tredjedel 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.

§ 21 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.

§ 22 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 § 19 er opfyldt.

§ 23 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.

§ 24 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.

§ 25 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. Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten, fra 1. juni 2020.

§ 26 Aflønning

Hvis en aftale i henhold til § 25 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.

§ 27 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 ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt senest med udgangen af august. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag op til og med 49 personer modtager et årligt vederlag på kr. 8000.

Pr. 1. april 2017 reguleres vederlaget til kr. 9.000.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag mellem 50 og 99 personer modtager et årligt vederlag på kr. 15.000.

Pr. 1. april 2017 reguleres vederlaget til kr. 16.500.

Tillidsrepræsentanter med et valggrundlag på 100 personer eller derover modtager et årligt vederlag på kr. 30.000.

Pr. 1. april 2017 reguleres vederlaget til kr. 33.000.

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.

§ 28 Klubformand

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

§ 29 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1

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.

Stk. 2

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.

Stk. 3

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

Stk. 4 Ophørte tillidsrepræsentanter

Gældende for tillidsrepræsentanter, som ophører med deres tillidsrepræsentant-hverv efter den 1. maj 2017:

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 1 måneds opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

§ 30 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter § 29, stk. 1, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i §§ 18 – 20, 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.

§ 31 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 opsiges 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

§ 32 Faglig strid

Stk. 1 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.

Stk. 2 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.

Stk. 3 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.

Stk. 4 Organisationsansvar

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.

§ 33 Arbejdsuro

Såfremt en virksomhed eller medarbejderne vurderer, at der er risiko for arbejdsuro, skal der på begæring af Dansk Industri 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.

§ 34 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.

§ 35 Fotograffagets Uddannelsesfond

Overenskomstparterne er enige om at nedsætte virksomhedernes indbetaling til Fotograffagets Uddannelsesfond til 0 kr., og lade fonden bestå indtil kapitalen er brugt op, hvorefter fonden nedlægges.

§ 36 Efteruddannelse

Stk. 1

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 uddannelsestilbud til virksomhedernes medarbejdere, også på områder hvor kursusvirksomheden ikke er omfattet af gældende arbejdsmarkedslovgivning.

Stk. 2

Ved deltagelse i branche- 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.

§ 37 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 § 40 om "Nyoptagne medlemmer" og § 41 om "Optrapningsordning".

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
Pr. 1. juli 2014	8,50 / 1.360,00	4,75 / 680,00	12,75 / 2.040,00

Ovennævnte bestemmelse har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter den anførte dato.

Parterne er enige om at følge de protokollater, der er indgået på Industriens Funktionsnæroverenskomst om ændringer/tilpasninger af reglerne for Industriens Pension.

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået folkepensionsalderen, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som løn (ikke feriepengeberettiget).

Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.

§ 38 Visse forsikringsydelser til elever

Stk. 1

Elever, der ikke allerede er omfattet af en arbejdsgiverbetalt pensions- eller forsikringsordning, det være sig i henhold til § 39, stk. 2, eller på andet grundlag, har krav på følgende forsikringsydelser:

- Invaliddepension
- 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. Ordningen placeres i et pensions- eller forsikringselskab efter arbejdsgiverens valg.

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.

Stk. 2

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.

§ 39 Anciennitet ved pension

Stk. 1

Omfattede medarbejdere:

Der skal betales pensionsbidrag, når medarbejderen er fyldt 18 år, og

- a) medarbejderen på ansættelsestidspunktet er omfattet af Industriens Pension eller en anden arbejdsmarkedspension fra en tidligere ansættelse – herunder tjenestemandspension eller tilsvarende ordning, eller
- b) medarbejderen kan dokumentere at have mindst 2 måneders anciennitet i virksomheden eller i ansættelser omfattet af overenskomsten.

Stk. 2

Elever bliver omfattet af pensionsordningen, hvis uddannelsen er påbegyndt efter eleven er fyldt 20 år, og har 2 måneders anciennitet.

Pr. 1. marts 2018 erstattes ovenstående stk. 2 af nedenstående:

Elever bliver omfattet af pensionsordningen, når eleven er fyldt 20 år, og har 2 måneders anciennitet.

Elever, der påbegynder uddannelsesforløb, inden de fylder 20 år, vil, indtil de fylder 20 år, være omfattet af de allerede eksisterende forsikringsordninger i Fotografoverenskomstens § 38.

§ 40 Nyoptagne medlemmer, Pension

Nyoptagne medlemmer af Dansk Industri, 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 Industriens Pension efter overenskomstens § 32. Firmapensionsordningens videreførelse skal snarest efter indmeldelsen protokolleres mellem Dansk Industri og Dansk Journalistforbund efter begæring fra Dansk Industri.

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

Firmapensionsordningen kan ikke udstrækkes til medarbejdere, der ansættes efter virksomhedens indmeldelse i Dansk Industri. For disse medarbejdere foretages indbetaling af de overenskomstmæssige pensionsbidrag til Industriens Pension.

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

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

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

§ 41 Optrapningsordning, pension

Nyoptagne medlemmer af Dansk Industri, der forinden indmeldelsen i Dansk Industri 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 Dansk Industris meddelelse til Dansk Journalistforbund om virksomhedens optagelse i Dansk Industri 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.

Hvis pensionsbidragene på virksomheden er højere end 20 % af det overenskomstmæssige bidrag ved optagelsen, forbliver bidragssatserne uforandret, indtil de indhentes af optrapningsordningens satser ovenfor, hvorefter de følger ovennævnte optrapningsordning.

Nuværende medarbejdere fortsætter med de aftalte pensionsbidrag, dog mindst sammen niveau som optrapningsordningen. Medarbejdere, som ansættes efter indmeldelsestidspunktet, har krav på de samme pensionsbidrag som de medarbejdere, der var ansat forud for indmeldelsen, til enhver tid har krav på.

En optrapningsordning for medarbejdere forudsætter, at pågældende medarbejdere er tilmeldt Industriens Pension.

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

§ 42 Barsel

Stk. 1

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.

Stk. 2

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

Stk. 3

I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselsorlov yder arbejdsgiveren betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.

Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 145 kr. pr. time/23.248 kr. pr. måned.

(For forældreorlov, som påbegyndes 1. juli 2017 eller senere, ydes ”fuld løn” i stedet for ”betaling”).

Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.

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

De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 13 uger skal holdes indenfor 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, ned sættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

For forældreorlov, der **påbegyndes fra 1. juli 2020** gælder følgende:

Arbejdsgiveren yder endvidere fuld løn under forældreorlov i indtil 16 uger. Betalingen i disse 16 uger svarer til den løn, den pågældende ville have oppebåret i perioden.

Af disse 16 uger har moderen ret til at holde 5 uger og faderen ret til at holde 8 uger.

Holdes orloven, der er reserveret den enkelte forælder ikke, bortfalder betalingen. De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.

De 16 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen.

Medmindre andet aftales, skal de 16 uger varsles med 3 uger.

Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

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

§ 43 Skolehjem

Virksomheden skal betale udgiften til ophold på skolehjem, som fastlægges i de årlige finanslove:

- a) Hvor eleven beordres til skoleophold i henhold til gældende regler om frit skolevalg.
- b) Hvor elevens deltagelse i uddannelse alene kan finde sted på en skole, som berettiger til optagelse på skolehjem med betaling efter den takst (2014-niveau: 490 kr./uge), som er fastsat i de årlige finanslove.

Nødvendigt forskud til afholdelse af disse udgifter udbetales til eleven forud for skoleopholdets påbegyndelse, og eleven foretager afregning umiddelbart efter hjemkomsten til virksomheden.

Virksomheden betaler de ved transporten til skoleophold forbundne omkostninger i de tilfælde, hvor virksomheden skal betale for skolehjem.

Virksomheden afholder udgifterne til voksenelevs undervisning på skole, eventuelt supplerende uddannelse uden for virksomheden og til svendeprøve.

Note: *Bestemmelserne i denne overenskomst om arbejdsgivernes betaling af skolehjem vil udgå og blive afløst af lovregler herom, såfremt Folketinget vedtager det forslag, som DA og LO enedes om i Forligsmandens mæglingsforslag af den 21. marts 2014.*

Gennemførelse af forslaget vil bevirke, at virksomhederne skal afholde erhvervsuddannelseselevs udgifter til skolehjem, når opholdet er nødvendigt for elevens gennemførelse af uddannelsen.

Virksomhedernes udgifter til elevers ophold på skolehjem refunderes via Arbejdsgivernes Uddannelsesbidrag (AUB), som i dag allerede refunderer transportudgifter.

Hvis Folketinget vedtager de nye regler, vil disse afløse overenskomstens nuværende regler om betaling af skolehjem fra den dato, hvor de nye regler træder i kraft. Der vil i den forbindelse blive orienteret særskilt og mere udførligt om de nye regler.

I det omfang de nye regler i erhvervsuddannelsesloven på et senere tidspunkt måtte blive ændret, så forudsætningerne i mæglingsforslaget forandres afgørende, forhandler overenskomstens parter om ændringernes konsekvenser. I tilfælde af uenighed kan spørgsmålet forhandles mellem LO og DA.

§ 44 Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2020, 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 2023.

København, den 16. marts 2020

For DI Overenskomst I v/DI

For Dansk Journalistforbund

Pernille Marie Hjorth

Claus Iwersen

Protokollat 1 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.

Parterne er enige om at følge resultaterne af forhandlingerne mellem DI Overenskomst I v/DI og CO-industri om implementering af Direktiv 2010/18/EU om forældreorlov.

Protokollat 2 om Forsøgsordninger

Der er adgang til ved lokalaftale at supplere og fravige bestemmelserne i overenskomstens kapitler A, C, D, H og §§ 33 og 34. Sådanne lokalaftaler skal være skriftlige og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler. Lokalaftalerne skal sendes til organisationerne til orientering.

Protokollat 3 om Seniorpolitik

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

I seniorordningen kan medarbejderen vælge at anvende indbetalingen til Fritvalgs Lønkontoen til finansiering af seniorfridage.

Såfremt medarbejderen ønsker yderligere seniorfridage, kan dette ske ved at konvertere løbende pensionsbidrag, jf. § 37. Der kan maksimalt konverteres så stor en andel af pensionsbidraget, at forsikringsordningen og administrationsomkostningerne fortsat dækkes. Det konverterede pensionsbidrag indsættes ligeledes på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto.

Medarbejderen og virksomheden kan aftale, at medarbejderen fra 5 år før seniorordningen kan iværksættes, kan opspare værdien af ikke-afholdte feriefridage, jf. § 11, og akkumulere denne. Værdien heraf kan komme til udbetaling i forbindelse med afholdelse af yderligere seniorfridage.

Efter denne bestemmelse kan der maksimalt afholdes så mange feriefridage, som det opsparede beløb svarer til, jf. betalingen nedenfor.

Ved afholdelse af seniorfridage reduceres Fritvalgs Lønkontoen med et beløb svarende til løn under sygdom.

Medmindre andet aftales skal medarbejderen senest 1. august (i 2020: 1. april) give virksomheden skriftlig besked om, hvorvidt medarbejderen ønsker at indgå i en seniorordning med seniorfridage i den kommende ferieafholdelsesperiode, og i så fald, hvor stor en andel af pensionsbidraget medarbejderen ønsker at konvertere til løn.

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. august (i 2020: 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

Medarbejderen kan dog hvert år inden 1. april meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

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

Placeringen af seniorfridage sker, medmindre andet aftales, efter de samme regler, som er gældende for placeringen af feriefridage, jf. § 11.

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

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

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

Protokollat 4 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 nedbringesygefraværet 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 5 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.

Protokollat 6 om Forståelsen af § 3 om varierende ugentlig arbejdstid

Parterne har drøftet forståelsen af § 3 om varierende ugentlig arbejdstid. (Bestemmelsen stammer fra protokollat nr. 14 om Varierende ugentlig arbejdstid fra OK2017)

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov kan varsle varierende ugentlig arbejdstid på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 12 måneder skal have udlignet merarbejdet gennem afspadsering.

Parterne er enige om at præcisere, at modellen ikke kan anvendes til en permanent udvidelse af virksomhedernes produktionskapacitet i form af f.eks. en fast 42 timers arbejdsuge med løbende afspadsering, medmindre de lokale parter aftaler det.

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 12-måneders afviklingsperiode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 12 måneder fra etableringen af den varierende ugentlige arbejdstid indenfor hvilken, merarbejdet skal være afspadseret. Afspadseres merarbejdet inden udløbet af 12-måneders perioden, betragtes merarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af varierende ugentlig arbejdstid løbe en ny 12-måneders periode.

Protokollat 7 om Arbejds miljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejds miljøkurser

Parterne er enige om, at der efter aftale med arbejdsgiveren kan gives arbejds miljørepræsentanten den nødvendige frihed til deltagelse i forbundenes relevante arbejds miljøkurser.

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejds miljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejds miljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejds miljøkurser ikke udløser betaling efter arbejds miljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020

**2020
2023**

Fotografoverenskomst

50433-20

DI – Dansk Industri
H. C. Andersens Boulevard 18
1553 København V
Tlf. 3377 3377
di.dk

Dansk Journalistforbund
Gl. Strand 46
1202 København K