

**Acord cu privire la oferta pentru zona  
metropolitană, între  
Asociația daneză a angajatorilor din mass-  
media și 3F Copenhaga**

***2017-2020***

**Acord cu privire la oferta  
pentru zona metropolitană**

**între**

**Asociația daneză a angajatorilor din mass-media și**

**3F Copenhaga**

**2017 - 2020**



## **Informații de contact ale părților acordului:**

Asociația daneză a angajatorilor din mass-media  
Skindergade 7  
1159 Copenhaga K  
Telefon 33 974 000  
E-mail: [dma@mediearbejdsgiverne.dk](mailto:dma@mediearbejdsgiverne.dk)  
Adresa web: [www.mediearbejdsgiverne.dk](http://www.mediearbejdsgiverne.dk)

3F Copenhaga  
Peter Ipsens Allé 25  
2400 Copenhaga NV  
Telefon: 70 300 999  
E-mail: [kobenhavn@3f.dk](mailto:kobenhavn@3f.dk)  
Adresa web: [www.3fkbh.dk](http://www.3fkbh.dk)

## Cuprins

1.	Obiectul contractului .....	5
2.	Programul de lucru .....	5
3.	Salariul .....	5
4.	Distribuția abonamentelor .....	7
	Subsecțiunea 1	
	Suma de bază pentru traseu, consumul de timp etc. ....	7
	Subsecțiunea 2	
	Comisia de calcul .....	8
	Subsecțiunea 3	
	Informații despre calculul salariului .....	8
	Subsecțiunea 4	
	Plata minimă .....	9
	Subsecțiunea 5	
	Forme suplimentare de remunerare .....	9
	Subsecțiunea 6	
	Angajații responsabili cu abonamentele .....	10
	Subsecțiunea 7	
	Perioada de așteptare .....	10
	Subsecțiunea 8	
	Distribuții speciale pentru întârzieri.....	10
	Secțiunea 8 a. Volumul neobișnuit de ridicat .....	11
	Subsecțiunea 9	
	Cursele (între locații etc.) .....	11
	Subsecțiunea 10 Supliment SH .....	11
	Subsecțiunea 10 a. Economii speciale .....	11
	Subsecțiunea 11	
	Alte sisteme de calcul .....	12
5.	Adeverința de angajare .....	12
6.	Plata salariului .....	12
7.	Notificarea de încetare a contractului .....	13
8.	Cazuri de boală etc. ....	14
9.	Concediul de maternitate și adopția .....	15
10.	Perioade libere în caz de boală a copilului/ copiilor .....	16
10 a.	Zile de îngrijire a copilului .....	17
11.	Concediul și indemnizația pentru concediu .....	17

12.	Zilele libere de concediu .....	18
12a.	Zilele libere .....	18
13.	Pensia .....	18
13 a.	Schema ierarhică cu privire la vârsta de pensionare .....	19
14.	Reprezentanții angajaților și pentru securitatea ocupațională.....	20
15.	Fondul de dezvoltare .....	24
16.	Formarea continuă .....	24
17.	Regulamentul pentru soluționarea litigiilor profesionale .....	25
18.	Contractul principal .....	27
19.	Contractul de colaborare .....	27
20.	Aderarea la acord .....	27
21.	Intrarea în vigoare a acordului .....	27
	Procedura privind zilele libere săptămânale .....	28
	Procedura privind prioritizarea pentru districtele disponibile .....	29
	Procedura privind obținerea de zile libere în schimbul salariului.....	30
	Procedura privind restructurarea zilelor libere .....	31
	Procedura privind comisia pentru formare profesională .....	32
	Procedura de distribuție a abonamentelor .....	33
	Procedura privind activitatea reprezentantului angajaților cu privire la distribuirea de abonamente .....	35
	Procedura privind promovarea competențelor lingvistice .....	36
	Procedura de întocmire a adeverinței indicative de angajare .....	37
	Procedura privind traducerea acordului .....	38
	Procedura privind documentele electronice .....	39
	Procedura privind comisia de investigare a neconcordanțelor .....	40
	Procedura privind organizarea ad-hoc a grupurilor de lucru .....	41
	Codul pentru contracte cu angajații din afara țării.....	42
	Procedura privind Fondul de dezvoltare a competențelor .....	43
	Procedura privind integrarea noilor angajați .....	44
	Procedura privind Fondul de colaborare și informare .....	45
	Procedura privind îmbunătățirea controlului sănătății la locul de muncă pe timp de noapte.....	46
	Procedura pentru dumpingul social.....	47
	Procedura privind sub-distribuitorii .....	49

## **1. Obiectul acordului**

Acordul se referă la angajații cu vârsta de peste 18 ani, angajați pentru distribuție, în zona metropolitană, respectiv codurile poștale cu numerele 3000, precum și 3460, 3500 și 3520.

Angajații cu vârsta de 17 ani, care nu au împlinit încă 18 ani, sunt supuși prevederilor secțiunii 4. Aceștia sunt remunerați cu 80 % din cotele stabilite de secțiunea 4.

## **2. Programul de lucru**

### **Subsecțiunea 1**

Programul de lucru săptămânal efectiv nu depășește 37 de ore.

### **Subsecțiunea 2**

Distribuția poate avea loc în fiecare săptămână.

### **Subsecțiunea 3**

Angajații sunt obligați să se prezinte personal în locațiile desemnate de societate la momentul convenit.

### **Subsecțiunea 4**

Eventualele modificări cu privire la locațiile de întâlnire sau a programului de întâlnire trebuie comunicate angajaților cu un preaviz de 14 zile. Alte modificări care pot fi considerate esențiale trebuie să fie anunțate angajatului printr-o notificare individuală, cu excepția cazului în care se convine altfel, sau cu excepția cazului în care se prevede altfel în contract.

### **Subsecțiunea 5**

Orele efectuate peste program, care depășesc cele 37 de ore pe săptămână, sunt considerate ore suplimentare și trebuie remunerate cu o suprataxă de 50 % pentru primele 3 ore și 100 % pentru orele următoare. În conformitate cu contractul de angajare, angajatul poate obține zile libere în aceleași condiții.

Această dispoziție nu se aplică angajaților care fac obiectul secțiunii 4.

## **3. Salariul**

Pentru problemele care privesc distribuitorii de abonamente, vă rugăm să consultați secțiunea 4, Distribuția abonamentelor.

## **Subsecțiunea 1**

### **Sisteme de calcul**

Angajații sunt remunerați în funcție de sistemele de calcul specifice fiecărei societăți.

La angajare, angajatul trebuie să fi declarat în scris modul în care se calculează salariul său individual. Același lucru este valabil și pentru modificările ulterioare privind calculul salarial. Informațiile pot lua forma unor specificații salariale, a se consulta Secțiunea 6.

## **Subsecțiunea 2**

### **Modificarea sistemelor de calcul**

În cazul modificării sistemelor de calcul, angajații trebuie să fie informați, dacă este necesar, prin intermediul reprezentantului angajaților.

## **Subsecțiunea 3**

### **Plata cu ora**

Societatea poate alege să remunereze munca efectuată prin plata cu ora, în conformitate cu Subsecțiunile 4 și 6.

## **Subsecțiunea 4**

### **Plata minimă**

Angajaților li se garantează o plată medie minimă pe oră în valoare de 115,75 coroane pentru fiecare zi.

Începând cu săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2018, suma va crește, devenind 117,75.

Începând cu săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2019, suma va crește, devenind 119,75.

Câștigurile se calculează pentru o perioadă de 14 zile.

În plus, începând cu data de 1 mai 2007, se plătește un supliment nereglementat pentru înlocuirea contului ales voluntar; de la data de 1 martie 2016, în valoare de 2,18 coroane daneze pe oră.

## **Subsecțiunea 4 a**

### **Economii speciale**

Angajații care fac obiectul acordului economisesc la data de 1 martie 2017, 0,7 % din plata salariilor sub formă de economii speciale. La data de 1 martie 2018, economiile se ridică la valoarea de 1,4 %, iar la data de 1 martie 2019, economiile se ridică la valoarea de 2,0 % din salariul eligibil.

Suma include indemnizația pentru concediu, suplimentul pentru concediu și, eventual, economiile speciale pentru concediu. La fiecare 14 zile și la plecarea



de la locul de muncă, soldul este calculat și suma este achitată.

Economiile speciale vor intra în vigoare până la data de 1 septembrie 2017, cu efect retroactiv începând din data de 1 martie 2017.

### **Subsecțiunea 5**

#### **Suplimentul pentru plata minimă**

În cazul în care se lucrează la plata cu ora (salariu raportat la timp), există o condiție obligatorie pentru societăți care prevede emiterea unui supliment pentru plata minimă către angajații cu calificări care îi recomandă pentru această măsură.

Negocierile privind modificarea salariilor pot avea loc cel mult o dată în fiecare an de angajare prin acord. Pentru toate majorările plății minime, indemnizația personală poate fi dedusă din salariul individual și trebuie să fie acordată fiecărui angajat, în plus față de rata minimă de plată aplicată până în acel moment. Astfel, nu este necesar să se reglementeze salariul angajatului individual dacă depășește suma minimă la un moment dat.

### **Subsecțiunea 6**

#### **Privire de ansamblu asupra modului de calcul al salariilor**

În cazul în care există îndoieli cu privire la calculul salariilor pentru un angajat, care nu poate fi încadrat în societate, și nu a fost ales nici un reprezentant al angajaților, departamentul local 3F poate conduce o anchetă telefonică pentru societatea respectivă pentru calculul tehnic al salariului corespunzător. Solicitarea trebuie să primească un răspuns cât mai curând, și nu mai târziu de 14 zile calendaristice.

În cazul în care departamentul local constată că îndoielile nu sunt clarificate în acest sens, orice altă examinare a problemei trebuie efectuată în conformitate cu secțiunea 17, Regulamentul de procedură pentru soluționarea litigiilor profesionale.

## **4. Distribuția abonamentelor**

### **Subsecțiunea 1**

#### **Suma traseului, consumul de timp etc.**

Plata pentru distribuția abonamentelor pentru ziare și reviste constă într-o sumă de bază pentru traseu. Suma minimă pentru traseu este inclusă în suma minimă de plată, în conformitate cu subsecțiunea 4, împreună cu un supliment nereglementat de 7,19 coroane daneze.

**Note:**

În locul stabilirii unui cont salarial ales voluntar, în perioada acordului 2007-2010, suplimentul nereglementat a crescut de la 6,00 coroane daneze la 6,58 la data de 1 mai 2007, și cu 0,30 coroane daneze la 6,88 la data de 1 mai 2008, și cu 0,31 coroane daneze la 7,19 la data de 1 mai 2009.

Valoarea sumei de bază pentru traseu este determinată de societate pe baza timpului estimat de distribuție a numărului efectiv de ziare și reviste.

Atunci când se determină consumul de timp, trebuie să se pună accentul pe natura traseului, inclusiv distanțele și alte condiții fizice, cheile, structura abonamentului, structura construcției și condițiile clădirii.

Atunci când se determină timpul consumat, se presupune că lucrările sunt efectuate la un ciclu normal de muncă aprobat (un ciclu de muncă 100).

Modificările sub formă de intrări/ ieșiri zilnice ale abonaților, se transformă în creșterea sau descreșterea calculării numărului de unități și consum de timp.

**Note:**

Angajații, care prin organizarea distribuției către distribuitorii independenți au fost angajați prin contract ca distribuitori zilnici, și care la punerea în aplicare a demersului de grevă generală la data de 14 iunie 2002 au continuat să fie angajați ca distribuitori zilnici prin contract, primesc prin intrarea în vigoare a noului acord, la data de 16 septembrie 2002, în locul suplimentului pentru contractul de distribuitori zilnici și un supliment de 15,00 coroane daneze pe oră, atâta timp cât nu se modifică condițiile prevăzute de contractul acestora.

Angajații, care prin organizarea distribuției către distribuitorii independenți au fost angajați prin contract ca distribuitori de duminică, și care la punerea în aplicare a demersului de grevă generală la data de 14 iunie 2002 au continuat să fie angajați ca distribuitori de duminică prin contract, primesc prin intrarea în vigoare a noului acord, la data de 16 septembrie 2002, în locul suplimentului pentru contractul de distribuitori și un supliment fix de 16,30 coroane daneze pe oră, atâta timp cât nu se modifică condițiile prevăzute de contractul acestora.

**Subsecțiunea 2  
Comisia de calcul**

Dacă un angajat sau un reprezentant al angajatului contestă timpul consumat evaluat de societate, chestiunea poate fi transferată către angajator.

În cazul în care nu se ajunge la un acord, oricare dintre părți poate apela la comisia mixtă de calcul constituită în mod echitabil de organizații, formată din doi reprezentanți, dintre care unul trebuie să fie numit de către DMA, iar

celălalt, de către 3F Copenhaga.

Comisia de lucru își determină propria sa metodă de lucru.

Comisia verifică dacă timpul petrecut de societate pentru ruta (rutele) care privesc disputa se află în concordanță cu timpul mediu real al traseului, presupunând că lucrările sunt efectuate raportat la un ciclu normal de muncă (ciclul de muncă 100).

Pentru ruta (rutele) care privesc disputa, comisia poate modifica timpul consumat de societate în conformitate cu secțiunea 4, subsecțiunea 1, paragraful 3.

Decizia luată de comisia de calcul cu privire la cazul respectiv se va pune în vigoare în mod obligatoriu de către părțile locale.

În cazul în care nu se ajunge la un acord în cadrul comisiei de calcul, se va numi în comun o comisie din partea uneia dintre părți ca expert tehnic special, care va lua o decizie obligatorie pentru părțile locale. În cazul în care organizațiile nu pot conveni asupra desemnării expertului tehnic, acesta este numit de complete de judecată specializate în Codul muncii.

### **Subsecțiunea 3 Informații despre calculul salariului**

La angajare, persoana angajată trebuie să fi declarat în scris modul în care se calculează salariul său individual. Același lucru este valabil și pentru modificările ulterioare ale calculului salarial. Informațiile pot lua forma unor specificații salariale, a se consulta secțiunea 6.

### **Subsecțiunea 4**

#### **Plata minimă**

Angajaților li se garantează o plată minimă medie pe oră în valoare de 115,75 coroane daneze în fiecare zi.

Cu punere în aplicare din săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2018, suma va crește cu 117,75 coroane daneze.

Cu punere în aplicare din săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2019, suma va crește cu 119,75 coroane daneze.

Câștigurile se calculează pe o perioadă de 14 zile.

Există o condiție obligatorie pentru societăți care prevede emiterea unui supliment de plată minimă către angajații cu calificări care îi recomandă pentru această măsură.

Negocierile privind modificările salariale nu pot avea loc mai mult de o dată pentru fiecare an de aderare la acord.

Pentru toate majorările plății minime, indemnizația personală poate fi dedusă din salariul individual, care trebuie acordată fiecărui angajat, în plus față de rata minimă de plată aplicată.

Astfel, nu este necesar să se reglementeze salariul angajatului individual, în cazul în care depășește suma minimă la un moment dat.

## **Subsecțiunea 5**

### **Forme suplimentare de remunerare**

Pentru munca efectuată în intervalul. 23.00 - 06.00, în plus față de orele de bază pentru traseu, se asigură un supliment de remunerație pe oră, în conformitate cu secțiunea 4, subsecțiunea 1, în valoare de 24,17 coroane daneze. Pentru distribuția abonamentului pentru ziarele de dimineață care, care depășește ora 6.00, se anticipează că acest supliment va fi plătit până la sfârșitul distribuției de noapte.

Începând cu săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2018 Suma se va ridica la valoarea de 24,56 coroane daneze.

Începând cu săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2019 , suma se va ridica la valoarea de 24,95 coroane daneze.

Pentru munca efectuată în zilele de duminică și în zilele de sărbătoare legală, care depășește suma de bază pentru traseu, se asigură un supliment pe oră, în conformitate cu secțiunea 4, subsecțiunea 1, în valoare de 22,93 coroane daneze.

Începând cu săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2018 , suma se va ridica la valoarea de 23,30 coroane daneze.

Începând cu săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2019 , suma se va ridica la valoarea de 23,67 coroane daneze.

## **Subsecțiunea 6**

### **Angajații responsabili cu abonamentele**

Dacă în societate există angajați responsabili cu abonamentele, se achită plata cu ora, în conformitate cu secțiunea 3, subsecțiunea 3, 4 și 5, precum și suplimentul de remunerare, așa cum se prevede în secțiunea 4 subsecțiunea 5, și un supliment de contract în valoare de 6,00 coroane daneze pe oră.

#### **Note:**

Angajații, care prin organizarea distribuției către distribuitorii independenți au

fost angajați prin contract ca distribuitori de abonamente, și care la punerea în aplicare a demersului de grevă generală la data de 14 iunie 2002 au continuat să fie angajați ca distribuitori de abonamente prin contract, primesc prin intrarea în vigoare a noului acord, la data de 16 septembrie 2002, și un supliment care asigură păstrarea salariului la aceeași valoare.

## **Subsecțiunea 7**

### **Perioada de așteptare**

Dacă un angajat este supus unei perioade de așteptare fără să fie vina sa, salariatul este plătit cu rata pe oră, în conformitate cu subsecțiunea 1 și subsecțiunea 5, pe durata perioadei de așteptare. Plata se acordă la începutul trimestrului.

Plata cere ca angajatul să aștepte apariția ziarelor timp de până la o oră și apoi să acopere cel puțin un drum, dacă publicațiile au ajuns.

Suplimentul de așteptare crește cu 25 % în cazul în care angajatul își efectuează traseul, inclusiv livrările speciale.

Cu toate acestea, plata suplimentului compensatoriu nu poate fi o condiție dacă munca depășește programul obișnuit al zilei, în cazul în care angajatul are un motiv valid pentru a nu-și desfășura activitatea peste programul obișnuit al zilei.

Se pot încheia acorduri locale privind alte forme de plată pentru perioada de așteptare.

## **Subsecțiunea 8**

### **Distribuții speciale pentru întârzieri**

În cazul în care angajatul - din cauza întârzierilor conform instrucțiunilor conducerii - efectuează o distribuție cu anumite ziare sau cu ziare incomplete, angajatul este obligat să efectueze o distribuție specială a publicațiilor lipsă (secțiunilor de publicații).

Plata pentru munca suplimentară pe care o presupune distribuția specială, constă în suma de bază pentru traseu și suplimentul de remunerare, în conformitate cu subsecțiunea 1 și subsecțiunea 5, precum și din elemente de salarizare, care figurează în notele secțiunii 4 subsecțiunea 1. Valoarea de bază pentru traseu este determinată de societate pe baza timpului estimat de distribuție a numărului efectiv de ziare și reviste.

## **Subsecțiunea 8 a**

### **Volumul neobișnuit de ridicat**

Volumul va fluctua de obicei în timpul săptămânii și în timpul anului.

Fluctuațiile de volum normale și previzibile sunt parte integrantă a muncii obișnuite. Volumul extraordinar de ridicat și consumator de timp (multe produse, colete grele etc.) care nu respectă fluctuațiile normale nu pot fi solicitate să fie distribuite la data publicării.

Dacă datorită volumului extraordinar de ridicat și datorită presiunii de timp, un angajat nu dorește să efectueze întreaga tranșă de distribuție pentru ziua de muncă, angajatul în cauză trebuie să informeze imediat angajatorul, cel târziu la începerea distribuției, cu privire la traseul pe care salariatul se angajează să efectueze distribuția. Nu se plătește salariu pentru partea de distribuție neefectuată. Ca alternativă la imposibilitatea de a finaliza distribuția, angajatul și angajatorul pot, în cazul unui acord, să convină asupra unor măsuri de remediere.

### **Subsecțiunea 9**

#### **Cursele (între locații etc.)**

În cazul în care se impune unui angajat, în situații excepționale, să preia distribuția pentru un anumit traseu care se abate ca distanță de traseul obișnuit al angajatului, se achită plata cu ora pentru perioada convenită de transport (suma de bază pentru traseu și suplimentul de remunerare), precum și o indemnizație pentru numărul de kilometri parcurși conform tarifelor oficiale. Pot fi convenite alte aranjamente la nivel local.

### **Subsecțiunea 10**

#### **Suplimentul SH**

Pentru programul zilnic se plătește și un supliment SH de 3 % din valoarea de bază a traseului și a suplimentului de noapte, precum și alte elemente de salarizare, după cum se prevede în notele din secțiunea 4 subsecțiunea 1.

În schimbul ajustării contului salarial voluntar, în 2014 suplimentul se majorează, prin punerea în vigoare în săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2014, la 3,3 %. Prin punerea în vigoare în săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2015, suplimentul va atinge valoarea de 3,3 %. Prin punerea în vigoare în săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2016, suplimentul va atinge valoarea de 4,0 %.

#### **Subsecțiunea 10 a.**

##### **Economii speciale**

Angajații care fac obiectul acordului economisesc la data de 1 martie 2017, 0,7 % din salariu care beneficiază de concediu, sub formă de economii speciale. La data de 1 martie 2018, economiile se ridică la valoarea de 1,4 %, iar la data de 1 martie 2019, economiile se ridică la valoarea de 2,0 % din salariul care beneficiază de concediu.

Suma include indemnizația pentru concediu, suplimentul pentru concediu și, eventual, economiile speciale pentru concediu. La fiecare 14 zile și la

plecare, soldul este calculat și suma este achitată.

Economia specială va intra în vigoare până cel târziu la data de 1 septembrie 2017, cu efect retroactiv de la data de 1 martie 2017.

## **Subsecțiunea 11**

### **Alte sisteme de calcul**

Fără a aduce atingere prevederilor acestei secțiuni, poate fi convenit la nivel local de către societatea individuală orice alt sistem de calcul care înlocuiește total sau parțial aceste prevederi.

## **5. Adevărîța indicativă de angajare**

### **Subsecțiunea 1**

Angajarea trebuie confirmată printr-o adevărîța de angajare, în conformitate cu legea numărul 385 din 11 mai 1994, cu modificările ulterioare.

Cu efect pentru angajații care sunt recrutați de la data de 1 iulie 2014, se emite, odată cu adevărîța de angajare, un acord, sau se menționează în adevărîța de angajare pagina web DMA, [www.mediearbejdsgiverne.dk](http://www.mediearbejdsgiverne.dk), unde se poate consulta acordul în limba daneză și limba engleză. Prezenta dispoziție este, de asemenea, supusă conceptului de *nachfrist* (perioada de grație) din subsecțiunea 2.

### **Subsecțiunea 2**

Dacă un angajator nu respectă regulile adevărîței de muncă și problema nu este soluționată în termen de 5 zile lucrătoare de la primirea notificării scrise de către DMA, angajatorul poate fi obligat să plătească o compensație.

### **Subsecțiunea 3**

Orice neînțelegere cu privire la această dispoziție este în cele din urmă soluționată de arbitraj profesional, în conformitate cu regulile prevăzute de secțiunea 20.

## **6. Plata salariului**

### **Subsecțiunea 1**

Plata salariului are loc la fiecare 14 zile.

### **Subsecțiunea 2**

Dacă plata salariului nu poate avea loc la data fixă a societății, de exemplu deoarece plata salariului are loc într-o zi de sărbătoare legală, plata salariului trebuie să aibă loc cât mai curând posibil, iar angajații trebuie informați în consecință, cel târziu simultan cu plata în avans.

### **Subsecțiunea 3**

Descrierea salariilor, care conține toate informațiile relevante, este livrată personal angajatului sau trimisă la adresa personală a angajatului.

De asemenea, se face trimitere la procedura privind documentele electronice.

## **7. Notificarea de reziliere**

### **Subsecțiunea 1**

<b>Vechimea</b>	<b>Angajatul</b>	<b>Angajatorul</b>
0 - 1 ani	1	2
1 - 5 ani	2 săptămâni	5
5 - 10 ani	3 săptămâni	8
10 ani +	4 săptămâni	10 săptămâni

Pentru angajații cu vechime de 10 ani +, care au împlinit vârsta de 50 de ani, se emite o notificare de reziliere din partea angajatorului în termen de 12 săptămâni.

### **Subsecțiunea 2**

Termenul de reziliere se anulează:

În caz de șomaj datorită întreruperii activității altor lucrători.

În caz de defecțiuni tehnice, de deficit de material și a altor cazuri de forță majoră, care opresc societatea funcționarea societății în mod complet sau parțial.

### **Subsecțiunea 3**

La calcularea vechimii, se includ toate perioadele de angajare la același distribuitor, pentru care perioadele între angajări nu depășesc 6 luni.

Vechimea nu este întreruptă datorită concediului de sarcină sau maternitate, stagiului militar și a concediului medical.

### **Subsecțiunea 4**

În cazul în care un angajat care a fost angajat fără întreruperi în cadrul aceleiași societăți pentru o perioadă de 3, 6 sau 8 ani, fără nici o notificare de reziliere a contractului, angajatorul îi va plăti acestuia la demitere un bonus special de părăsire a locului de muncă de 1, 2 sau de 3 ori, însumând 5 000 de coroane daneze.

Această dispoziție nu se aplică în cazul în care angajatul a obținut alt loc de muncă, primește o pensie sau, din alte motive, nu beneficiază de ajutor de șomaj la momentul demiterii. În cele din urmă, bonusul nu se acordă în cazul



în cazul în care angajatul a aderat la un acord oficial, este angajat printr-un acord oficial sau este în decurs de a primi plăți compensatorii, se află într-o perioadă prelungită de preaviz sau alte condiții similare, care oferă termeni mai favorabili decât normele obișnuite de notificare pentru reziliere prevăzute în Acord.

Angajații care primesc indemnizații în temeiul acestei dispoziții și își încheie vechimea câștigată în legătură cu reinsertia, vor avea primii noul drept la compensații în conformitate cu această dispoziție, odată ce condițiile prevăzute la punctul 1 au fost îndeplinite în raport cu noua angajare.

Dacă salariatul are un loc de muncă cu jumătate de normă, suma se modifică proporțional.

Părțile sunt de acord că prevederea nu se aplică în cazul repatrierii. Acest lucru se aplică indiferent de terminologia utilizată efectiv, atâta timp cât este vorba despre o întrerupere a angajării care, prin natura sa, este temporară. Dacă o întrerupere, care a fost doar temporară, se poate dovedi mai târziu a fi permanentă, obligația angajatorului va fi actualizată după decizie.

### **Subsecțiunea 5**

Angajații care au fost angajați permanent timp de cel puțin 6 luni și care sunt concediați din cauza restructurărilor, reducerilor de personal, închiderii afacerii sau a altor circumstanțe legate de societate, au dreptul la o perioadă liberă salarizată cu până la două ore - atribuite cel mai devreme posibil după demitere, luând în considerare condițiile de producție ale societății - pentru îndrumare din partea *a-kassen* / sindicatului.

### **Subsecțiunea 6**

În plus, începând cu data de 1 mai 2014, angajații demisi în conformitate cu motivele enumerate în subsecțiunea 5, și care au o vechime de cel puțin 6 luni în cadrul societății, au dreptul la o altă perioadă liberă de o săptămână în timpul perioadei de reziliere, beneficiind de subvenții în conformitate cu regulile expuse în secțiunea 19 subsecțiunea 2, cu privire la fondul de dezvoltare a competențelor.

### **Subsecțiunea 7**

Dacă un angajat părăsește locul de muncă fără a ține seama de perioadele de notificare aplicabile, angajatorul îl informează imediat în scris, declarând că nu va plăti, în consecință, eventualele compensații pentru concediul de odihnă neefectuat de acest angajat.

## **8. Cazuri de boală etc.**

### **Subsecțiunea 1**

În cazuri de boală sau accident, se aplică prevederile Legii nr. 563 din 9

iunie.2006 privind indemnizațiile de concediu medical, cu modificări ulterioare.

### **Subsecțiunea 2**

Angajatorul plătește salariul în caz concediu medical pentru salariatul care a fost angajat în mod continuu pentru activitatea respectivă timp de cel puțin 6 luni. Angajatul trebuie să îndeplinească condițiile pentru a beneficia de plata concediului medical de la angajator în conformitate cu normele legii privind plata concediului medical

### **Subsecțiunea 3**

Indemnizația pentru concediu medical este plătită de către angajator pentru o perioadă de până la 42 de zile, calculată din prima zi integrală de absență. În caz de recidivă din cauza aceleiași boli, în termen de 14 zile calendaristice de la prima zi lucrătoare după expirarea perioadei de absență anterioară, perioada de plată a angajatorului se calculează din prima zi de absență a primei perioade de absență.

### **Subsecțiunea 4**

Indemnizația pentru concediu medical constă în suma eligibilă pentru indemnizații de boală, suplimentată la salariul mediu pe oră în cele patru perioade de plată anterioare (8 săptămâni), însă max. 119,95 coroane daneze pe oră pentru maximum 37 de ore pe săptămână. Cu începere din săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2017, suma va fi majorată la maxim 120,65 coroane daneze. Cu începere din săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2018, suma va fi majorată la max. 121,35 coroane daneze. Cu începere din săptămâna corespunzătoare datei de 1 martie 2019, suma va fi majorată la max. 121,95 coroane daneze.

### **Note:**

Pentru angajații care au mai mult de 37 de ore de plată pe săptămână, în caz de boală, se plătește o compensație pentru aceste ore beneficiind de plata oficială pe oră pentru indemnizația de concediu medical.

### **Subsecțiunea 5**

În cazul în care a fost încheiat un acord în temeiul secțiunii 56 din Legea privind concediul medical numărul 56, angajatorul plătește numai indemnizația pentru concediu medical în conformitate cu normele prevăzute în Legea privind concediul medical, cu excepția cazului în care absența se datorează unei alte boli decât cea care stă la baza secțiunii 56 din contract.

## **9. Concediul de maternitate și adopția**

### **Subsecțiunea 1**

Persoanele de sex feminin cu o vechime de 9 luni la momentul nașterii au dreptul de a primi salariul cu 4 săptămâni înainte de data preconizată a nașterii și până la 14 săptămâni după naștere, însă doar max. 120,00 coroane daneze

pe oră. Începând din săptămâna corespunzătoare datei de 1 iulie 2014, maxim 125,00 coroane daneze pe oră. Suma constă în indemnizația zilnică maximă stabilită de legislație.

Persoanele de sex masculin care au o vechime de 9 luni la momentul nașterii au dreptul de a primi timp de 2 săptămâni în timpul concediului de paternitate o sumă corespunzătoare indemnizației de concediu medical, însă max. 120,00 coroane daneze pe oră. Începând din săptămâna corespunzătoare datei de 1 iulie 2014, maxim 125,00 coroane daneze pe oră. Suma constă în indemnizația zilnică maximă stabilită de legislație.

### **Subsecțiunea 2**

La adopție, se va plăti salariul corespunzător concediului medical, însă max. 120,00 coroane daneze pe oră ( Începând din săptămâna corespunzătoare datei de 1 iulie 2014, maxim 125,00 coroane daneze pe oră) urmând aceleași principii enumerate mai sus, cu condiția ca autoritățile care solicită adopția să decidă că unul dintre soții care solicită adopția va fi acasă .

Angajatorul are obligația de a plăti salariul corespunzător concediului medical, însă max. 120,00 coroane daneze pe oră ( Începând din săptămâna corespunzătoare datei de 1 iulie 2014, maxim 125,00 coroane daneze pe oră) la adopție, de asemenea, cu condiția ca, în conformitate cu legea privind ajutorul de șomaj, angajatul să aibă dreptul la indemnizația completă, care va fi rambursată angajatorului.

### **Subsecțiunea 3**

În plus față de concediul de maternitate de 14 săptămâni, angajatorul plătește pentru o absență timp de până la 13 săptămâni. Din aceste 13 săptămâni, fiecare părinte are dreptul la plată timp de 5 săptămâni. Dacă concediul este rezervat pentru unul dintre părinți, nicio plată nu va fi anulată. Plata pentru săptămânile rămase este dată fie unuia dintre părinți, fie celuilalt.

Plata pentru aceste 13 săptămâni corespunde plății concediului medical, însă maxim 125 de coroane daneze pe oră. Este o condiție prealabilă pentru plată ca angajatorul să aibă dreptul la o rambursare egală cu indemnizația zilnică maximă. În cazul în care rambursarea va fi mai mică, plata către angajat va fi redusă în consecință.

Părinții pot beneficia de concediu simultan cu plata. Concediul fiecărui părinte trebuie să fie luat pentru o perioadă neîntreruptă. Concediul de 13 săptămâni trebuie să aibă loc în primele 52 de săptămâni de la naștere.

Pentru copiii pentru care concediul parental începe la sau după 1 iulie 2017, se aplică următoarele:

În plus față de concediul de maternitate de 14 săptămâni, angajatorul plătește

până la 13 săptămâni pentru absență. Din aceste 13 săptămâni, fiecare părinte are dreptul la plată timp de 5 săptămâni. Dacă concediul este rezervat pentru unul dintre părinți, nicio plată nu va fi anulată. Plata pentru săptămânile rămase este acordată fie unuia dintre părinți, fie celuilalt.

Plata în aceste 13 săptămâni corespunde salariului integral. Salariul corespunde salariului pe care persoana l-ar fi primit în perioada respectivă. Este o condiție prealabilă pentru plată ca angajatorul să aibă dreptul la o rambursare egală cu indemnizația zilnică maximă. În cazul în care rambursarea va fi mai mică, plata către angajat va fi redusă în consecință.

Părinții pot beneficia de concediu simultan cu plata. Concediul fiecărui părinte trebuie să fie luat pentru o perioadă neîntreruptă. Concediul de 13 săptămâni trebuie să aibă loc în primele 52 de săptămâni de la naștere.

**Note:**

Salariul se calculează ca numărul mediu de ore pentru zilele de lucru efectuate în ultimele 8 săptămâni.

**Subsecțiunea 4**

În timpul concediului de maternitate de 14 săptămâni se emite o contribuție majorată la pensie, în conformitate cu secțiunea 15 subsecțiunea 6.

## **10. Perioade libere în caz de boală a copilului/ copiilor**

**Subsecțiunea 1**

Se acordă o perioadă liberă angajaților atunci când copilul/ copiii sub 14 ani, care stă/ stau acasă, are/ au nevoie de îngrijiri din partea angajaților.

Această perioadă privește doar unul dintre părinții copilului și este vorba doar de 1 zi din perioada în care copilul este bolnav.

Plata se efectuează în mod similar cu cazul în care angajatul este bolnav, cu condiția ca documentația solicitată de societate să fie disponibilă.

**Subsecțiunea 2**

Se acordă o perioadă liberă atunci când este necesar ca angajatul să fie spitalizat împreună cu copilul. Această regulă se aplică numai copiilor sub 14 ani.

Această perioadă se aplică doar titularului exclusiv al custodiei copilului, iar angajatul are dreptul de a beneficia de această perioadă timp de doar 1 săptămână pentru fiecare copil, la un interval de 12 luni.

La cerere, angajatul trebuie să furnizeze documentația pentru spitalizare.

Se emite o plată corespunzătoare concediului medical pentru zilele în cauză, cu condiția ca documentația solicitată de societate să fie disponibilă. În măsura în care salariatul are dreptul la ajutorul de șomaj din partea municipalității, acesta este rambursat societății.

## **10 a. Zilele de îngrijire a copilului**

Angajații cu o vechime de minimum 9 luni au dreptul la două zile de îngrijire a copiilor pentru anul de concediu. Angajatul nu poate beneficia de mai mult de două zile de îngrijire a copiilor pentru anul de concediu, indiferent de câți copii are. Această regulă se aplică copiilor în vârstă de până la 14 ani.

Zilele sunt rezervate prin acord între societate și angajat ținând cont de interesele societății.

Zilele de îngrijire a copiilor nu beneficiază de plata salariului.

## **11. Concediul și indemnizația pentru concediu**

Concediul și indemnizația pentru concediu se acordă în conformitate cu Legea nr. 396 din data de 31 mai 2000, cu modificările ulterioare. Indemnizația pentru concediu se ridică la 12½ % și vă dă dreptul la un concediu de 2.08 zile pentru fiecare săptămână de lucru de 5 zile (echivalentul a 2,5 zile la săptămâna de lucru de 6 zile).

Angajații beneficiază de planul DMA pentru cardul de concediu și sistemul de garantare. De asemenea, se face trimitere la procedura privind documentele electronice.

## **12. Zilele libere de concediu**

### **Subsecțiunea 1**

După 9 luni de angajare continuă în cadrul societății, angajații au dreptul la zile libere de concediu.

### **Subsecțiunea 2**

Fiecare angajat are dreptul la un număr de zile libere de concediu pentru fiecare an de concediu, care corespunde unei săptămâni normale de lucru pentru persoana în cauză, însă maxim 37 de ore împărțite la maxim 6 zile.

Zilele libere de concediu sunt convertite în și stabilite ca ore în anul de anul de concediu. Zilele libere de concediu sunt plătite la fel ca în cazul concediului medical. Salariu individual săptămânal în caz de boală, calculat pentru zilele

lucrătoare din perioada de plată anterioară, constituie baza de calcul pentru cele 37 de ore.

Zilele libere de concediu se rezervă conform aceluiași reguli precum restul concediului, în conformitate cu prevederile legii privind concediile. Zilele libere de concediu nu se pot anunța în decursul unei perioade de preaviz pentru rezilierea contractului de către societate.

### **Subsecțiunea 3**

În cazul în care zilele libere de concediu nu sunt utilizate înainte de sfârșitul anului de concediu, va fi plătită o compensație echivalentă cu salariul în caz de boală pentru perioada de concediu de care nu s-a beneficiat. Plata se va efectua la plata primului salariu, care va avea loc după data de 1 iunie.

### **Subsecțiunea 4**

Nu poate exista decât o perioadă de concediu, corespunzătoare unei săptămâni lucrătoare, indiferent dacă are loc schimbarea locului de muncă.

## **12 a. Zilele libere**

Angajații au dreptul la un număr de zile libere pe parcursul fiecărui an calendaristic, corespunzător numărului de zile libere pe care le-a pierdut fiecare angajat ca urmare a celor

9 zile de sărbători legale (Anul Nou, Joia Mare, Vinerea Mare, Ziua Paștelui, Bededag (a 4-a zi de vineri după Paște), Înălțarea Domnului, Pinsedag (a 7-a zi de luni după Paște), Ziua de Crăciun și A doua zi de Crăciun). Acest drept se aplică și în zilele lucrătoare cu structură duminicală (începând cu Ziua Constituției și 24 decembrie).

Nu se achită nicio plată salarială sau altă plăți pentru aceste sărbători, dar se poate beneficia de zile libere de concediu. Zilele libere consecutive nu pot fi stabilite fără acord.

Angajatorul poate refuza rezervarea de zile libere a angajatului în cazul în care anumite considerente operaționale impun acest lucru.

## **13. Pensia**

### **Subsecțiunea 1**

Angajații beneficiază de un plan de pensii ocupaționale gestionat prin intermediul PensionDanmark.

### **Subsecțiunea 2**

Contribuția la pensie însumează 9,3% din venitul impozabil de tip A.

Angajatul plătește 1/3, iar angajatorul plătește 2/3. Contribuția angajatului este reținută la plata salariului și este direcționată de angajator către PensionDanmark.

### **Subsecțiunea 3**

Contribuția la pensie include angajații care, în conformitate cu adevărurile de angajare, sunt angajați pentru mai mult de 8 ore de muncă pe săptămână, dacă au împlinit vârsta de 20 de ani și au 3 luni de vechime continuă în societate.

### **Subsecțiunea 4**

Planul de pensii include și salariații cu vârsta de peste 20 de ani, în cazul în care pot dovedi că beneficiază deja de un plan de pensii ocupaționale.

Cu toate acestea, este necesar ca criteriul prevăzut de subsecțiunea 3, cu privire la 8 ore de muncă pe săptămână să fie îndeplinit. În acest caz, plata pensiilor va avea loc din momentul în care au fost îndeplinite toate condițiile din subsecțiunea 4.

### **Subsecțiunea 5**

Se aplică ordonanța legislativă nr. 5 din data de 4 ianuarie 2001 privind ATP, cu modificările ulterioare.

### **Subsecțiunea 6**

În timpul concediului de maternitate de 14 săptămâni, se va plăti o contribuție suplimentară la pensie către angajații cu o vechime de 9 luni, la data preconizată a nașterii:

La data de 1 iulie 2009, contribuția privind pensia va fi:

Contribuțiile angajatorului pe oră	Contribuția angajatului pe oră	Contribuția totală pe oră
5,50 coroane daneze	2,75 coroane daneze	8,25 coroane daneze

La data de 1 iulie 2014, contribuția privind pensia va fi

Contribuțiile angajatorului pe oră	Contribuția angajatului pe oră	Contribuția totală pe oră
7 coroane daneze	3,50 coroane daneze	10,50 coroane daneze

## **13 a. Schema ierarhică cu privire la vârsta de pensionare**

### **Subsecțiunea 1**

Angajatul poate adera la o schemă ierarhică cu privire la vârsta de pensionare

cu 5 ani înainte de vârsta eligibilă de pensionare pentru angajați.

Angajatul este îndreptățit să beneficieze de 20 de zile anual ca zile libere pentru seniori. Zilele libere pentru seniori nu beneficiază de plata salariului. Cu excepția cazului în care se convine, rezervarea zilelor de concediu pentru seniori se efectuează conform aceluiași reguli care se aplică pentru rezervarea zilelor de concediu de odihnă, în conformitate cu secțiunea 9.

În plus față de dreptul de a beneficia de 20 de zile libere pentru seniori pe an, angajatul și societatea pot să negocieze o reducere a programului de lucru sub forma unei reduceri fixe a orelor de lucru săptămânale. În cazul unei reduceri a orelor de muncă sau a zilelor lucrătoare, angajatul și societatea pot, de asemenea, să accepte conversia contribuției la pensie în supliment continuu la salariu. Valoarea maximă a contribuției la pensie poate fi convertită astfel încât contribuia la pensie, planul de asigurare și costurile de gestionare să poată fi acoperite în continuare. Conversia nu modifică baza de calcul existentă prin acord și, prin urmare, este neutră din punct de vedere al costurilor pentru societate.

Prevederea va intra în vigoare la data de 1 martie 2017, astfel încât angajații să poată beneficia cât mai curând de zile pentru seniori în anul de concediu 2017-2018.

## **Subsecțiunea 2**

Angajatorul individual și angajatul care primesc plăți curente de pensionare pot conveni că angajatorul să poată plăti în mod regulat contribuții la pensie, plătindu-i un salariu separat echivalent cu cota angajatorului din contribuția la pensie.

# **14. Reprezentanții angajaților și pentru securitatea ocupațională**

## **Subsecțiunea 1**

### **Cum se alege reprezentantul angajaților**

În orice societate, angajații care se supun acestui acord selectează din rândul lor un angajat pentru a fi reprezentantul acestora și reprezentantul în raport cu conducerea.

Cu toate acestea, în societățile care au cinci salariați sau mai puțin, nu se alege un reprezentant, cu excepția cazului în care ambele părți doresc acest lucru.

În societățile cu 60 de angajați sau mai mulți, poate fi ales 1 reprezentant suplimentar.

În cazul în care sunt aleși mai mulți reprezentanți ai angajaților, aceștia aleg un reprezentant comun al angajaților dintre reprezentanții aleși.



## **Subsecțiunea 2**

### **Cum se poate alege un reprezentant al angajaților**

Reprezentantul angajaților va fi ales dintre angajații pricepuți și recunoscuți, care au lucrat timp de cel puțin 9 luni în cadrul societății în cauză. În cazul în care nu există un număr de cel puțin cinci persoane, această cifră este suplimentată de salariații care au lucrat în societate pentru cea mai îndelungată perioadă.

Alegerea reprezentantului angajaților se face prin vot scris și între angajați, în baza acordului societății din momentul alegerilor. Alegerea este considerată valabilă doar atunci când mai mult de o treime dintre angajați au votat pentru un anume candidat.

În plus, alegerile nu sunt valabile până când nu au fost aprobate de către 3F Copenhaga și anunțate Asociației daneze pentru angajatorii din mass-media. Cu toate acestea, reprezentantul angajaților este recunoscut, după alegeri, cu condiția ca societatea să primească o notificare scrisă despre persoana aleasă în termen de 2 zile după alegeri. Dacă această notificare scrisă este primită mai târziu, reprezentantul angajaților va fi recunoscut doar după primirea notificării scrise.

Cu toate acestea, Asociația daneză angajatorilor din mass-media are dreptul de a contesta alegerile în cel târziu 14 zile de la primirea notificării. O astfel de obiecție trebuie să fie tratată în conformitate cu subsecțiunea 17, Reguli pentru soluționarea litigiilor profesionale.

3F Copenhaga promite că salariații aleși ca reprezentanți ai angajaților și care nu au efectuat înainte de alegeri cursurile necesare pentru a deveni reprezentanți ai angajaților, vor putea efectua astfel de cursuri formare cât mai curând posibil după momentul alegerilor.

Din partea Asociației daneze a angajatorilor din mass-media s-au făcut angajamente pentru a se asigura că noii reprezentanți aleși vor primi libertatea necesară.

În acord cu angajatorul, reprezentantului angajaților i se poate acorda libertatea necesară de a participa la cursuri suplimentare relevante pentru reprezentanții angajaților.

## **Subsecțiunea 4**

### **Suplinitorul reprezentantului angajaților**

În societățile în care este ales doar un reprezentant al angajaților, poate fi ales

un suplinitor al reprezentantului angajaților.

Pentru a putea fi ales, suplinitorul trebuie să îndeplinească condițiile prevăzute de subsecțiunea 2.

Un suplinitor astfel ales poate acționa ca reprezentant al angajaților, în momentul în care reprezentantul de facto al angajaților este absent din motive de boală, concediu de odihnă, participarea la cursuri etc, iar în perioada în care suplinitorul devine reprezentant al angajaților beneficiază de aceleași drepturi precum reprezentantul ales al angajaților.

### **Subsecțiunea 5**

#### **Colaborarea**

Este de datoria reprezentantului angajaților, precum și a angajatorului și a reprezentantului său să facă tot posibilul pentru a menține și promova o bună colaborare la locul de muncă.

### **Subsecțiunea 6**

#### **Reclamații și recomandări**

Reprezentantul angajaților reprezintă angajații care l-au ales, iar când unul sau mai mulți colegi ai reprezentanților doresc acest lucru, reprezentanții angajaților pot să formuleze propriile propuneri, recomandări și reclamații proprii către conducere.

Dacă solicitarea reprezentantului angajaților față de conducere nu atinge un nivel satisfăcător, reprezentantul angajaților poate solicita în mod liber organizației sale să preia cazul, dar munca trebuie să continue nealterată, în așteptarea organizațiilor care se ocupă de acest caz.

### **Subsecțiunea 7**

#### **Exercitarea funcției la locul de muncă**

Obligațiile reprezentantului angajaților trebuie să se desfășoare în așa manieră încât să nu afecteze productivitatea muncii acestuia.

Dacă este necesar ca, pentru a putea să îndeplinească obligațiile sale în calitate de reprezentant al angajaților societății, să poată părăsi locul de muncă în timpul programului de lucru, trebuie să negocieze asupra acestui lucru în prealabil cu angajatorul sau cu reprezentantul acestuia. Angajatorul respectă faptul că reprezentantul angajaților trebuie să aibă timpul necesar pentru a-și îndeplini îndatoririle în temeiul acordului.

Dacă în societate există acces la tehnologie informațională și internet, reprezentantul angajaților trebuie să aibă accesul necesar la acestea.

## **Subsecțiunea 8**

### **Libertatea de a exercita munca de reprezentant al angajaților**

Reprezentantul angajaților are dreptul în timpul necesar, în conformitate cu subsecțiunea 7, la concediu cu plată de 10 zile lucrătoare pe an, în care poate să inspecteze cazurile în desfășurare sau să efectueze muncă de informare în rândul angajaților. Cu toate acestea, angajatorul poate confisca jumătate din acest timp pentru întâlniri cu angajatorul.

## **Subsecțiunea 9**

### **Remunerația**

În cazul în care se ajunge la un acord, în conformitate cu subsecțiunea 7 punctul 2, sau în cazul în care la instrucțiunile conducerii este nevoie ca un reprezentant al angajaților să absenteze de la muncă în scopurile funcției sale cu privire la societate și angajați, acesta va fi remunerat pentru orele de muncă pierdute cu o valoare echivalentă cu salariul său real. Va exista o remunerație pentru întrunirile din afara orelor de muncă, precum și pentru participarea în comisii de colaborare, dacă nu a existat nici o pierdere a veniturilor din cauza funcției sale.

## **Subsecțiunea 10**

### **Demiterea reprezentantului**

Demiterea a unui reprezentant al angajaților trebuie să fie justificată de motive imperative, iar conducerea este obligată să-i dea o notificare de reziliere de 5 luni, în total.

În cazul în care un reprezentant al angajaților a servit ca atare pentru o perioadă consecutivă de cel puțin 5 ani, acesta are dreptul la un preaviz de șase luni.

În cazul în care demiterea este cauzată de lipsa muncii, cerința legată de perioada de preaviz cade sub incidența celor hotărâte la punctul 1, însă reprezentantul angajaților are, în astfel de cazuri, dreptul la un preaviz de 8 săptămâni, cu excepția cazului în care primește o notificare de prelungire, în conformitate cu secțiunea 7, Perioada de preaviz.

## **Subsecțiunea 11**

### **Procedura de demitere**

Dacă un angajator constată că există motive imperative, conform subsecțiunii 10 punctul 1, să concedieze un reprezentant al angajaților care a fost ales în conformitate cu regulile expuse în subsecțiunile 1-3, acesta va lua legătura cu Asociația daneză a angajatorilor din mass-media, care poate propune anchetarea chestiunii, în conformitate cu normele de soluționare a litigiilor profesionale. Ședința de mediere trebuie să aibă loc cel târziu în termen de 7 zile calendaristice de la data solicitării de mediere, iar procedura specifică industriei trebuie să fie încurajată cât mai mult posibil.

Atunci când un reprezentant al angajaților este ales în conformitate cu punctele descrise în Subsecțiunile 2 și 3, munca efectivă din perioada de preaviz nu poate să înceteze înainte să se ofere organizației sale posibilitatea de a încerca să exercite dreptul la demitere beneficiind de o procedură specifică industriei.

În cazul în care se stabilește că , prin procedura specifică industriei, că există motive imperative pentru demiterea reprezentantului angajaților, se consideră că notificarea de reziliere este acordată la data ședinței de mediere.

### **Subsecțiunea 12**

#### **Protecție după exercitarea funcției**

Un angajat care încetează să mai fie reprezentant al angajaților după ce a lucrat ca atare timp de cel puțin 1 an și care este încă angajat în cadrul societății, are dreptul, în termen de un an de la demisia sa în calitate de reprezentant al angajaților, să solicite o notificare de reziliere de 6 săptămâni în plus față de notificarea prevăzută de secțiunea 7.

Această regulă se aplică numai reprezentanților angajaților care au fost demși.

### **Subsecțiunea 13**

Reprezentanții pentru securitatea ocupațională și membrii consiliului de administrație aleși de angajați

Aceleași reguli pentru alegere, remunerare și compensare se aplică și reprezentanților pentru securitatea ocupațională, precum cele pentru reprezentanții angajaților. În plus, se face referire la Legea nr. 681 din 23 decembrie 1975, Legea privind securitatea ocupațională cu privire la securitatea muncii. Membrii consiliului de administrație aleși de angajați și adjuncții acestora beneficiază de aceleași reguli de demitere precum reprezentanții angajaților.

## **15. Fondul de dezvoltare**

Pentru Fondul de dezvoltare DA / LO, se plătește suma stabilită între organizațiile principale, de 42 de cenți pe oră lucrată. Începând cu prima perioadă de salarizare după 1 ianuarie 2018, suma va fi majorată la 45 de cenți. Suma va fi achitată în conformitate cu prevederile principalelor organizații.

## **16. Formarea continuă**

### **Subsecțiunea 1**

De la 1 ianuarie 2003, societatea individuală va oferi o săptămână de formare

continuă pentru fiecare 600 000 de ziare distribuite pe an pentru a fi decontată în următorul an calendaristic.

Săptămânile planificate de curs pot fi transferate prin programare pentru anul calendaristic următor. Astfel, perioada de formare poate fi utilizată în beneficiul angajaților care fac obiectul acordului și utilizată după necesități în cadrul societății, prin convenție între conducere și sindicat, în timp ce pentru activitățile externe de formare pot fi utilizate cursurile finanțate din fonduri publice, pentru care rambursarea revine societății. Compensația salarială a angajatului este acordată în ultimele 12 săptămâni de câștiguri personale medii.

În plus, se face referire la comisiile de formare pentru lucrătorii necalificați, înființate de organizații, în conformitate cu procedura privind comisia de formare profesională.

### **Subsecțiunea 2**

După 9 luni de angajare, salariatul individual are dreptul la 2 săptămâni libere pe an - determinate în funcție de condițiile de producție ale societății - pentru educație sau formare continuă aleasă de acesta într-un domeniu relevant

(a) pentru ocuparea forței de muncă în domeniul 3F; (b) pentru societate.

Societatea plătește o sumă corespunzătoare de 520 de coroane daneze pe angajat cu normă întreagă care face obiectul acordului, în conformitate cu ghidul din "Acordul organizațional privind fondurile de dezvoltare a competențelor".

Angajatul poate aplica la Fondul de dezvoltare a competențelor pentru a primi un sprijin financiar pentru formare. Nu se acordă sprijin financiar pentru formare angajaților cu jumătate de normă sau cu normă redusă.

Societățile care

- a). au comisii pentru formare profesională și
- b) au mai mult de 100 de angajați care fac obiectul prezentului acord

pot stabili un fond de dezvoltare în cadrul societății, în conformitate cu reglementările ulterioare din „Acordul organizațional privind fondul de dezvoltare a competențelor”.

## **17. Reguli pentru soluționarea litigiilor profesionale**

### **Subsecțiunea 1**

Subsemnatul, sunt de acord că orice dezacord de natură profesională trebuie

soluționat prin mediere, eventual prin arbitraj, în conformitate cu următoarele reguli.

Medierea trebuie efectuată în toate cazurile, dacă una dintre părți solicită acest lucru.

## **Subsecțiunea 2**

La ședința de mediere, ambele organizații sunt reprezentate.

## **Subsecțiunea 3**

Ședința de mediere se desfășoară cât mai curând posibil și nu mai târziu de 21 de zile calendaristice după ce organizația adversă a primit o solicitare de mediere.

În cazul în care problema este urgentă, acest lucru trebuie menționat în solicitare, iar ședința se va desfășura în cel târziu 7 zile calendaristice de la primirea solicitării.

Termenele limită menționate pot fi derogate de la acordul între organizații. Medierea se desfășoară pe cât posibil la locul unde a apărut dezacordul.

Se va întocmi un referat semnat cu privire la rezultatul negocierilor, cu efect obligatoriu asupra părților și organizațiilor care fac obiectul cazului.

## **Subsecțiunea 4**

Dacă în cazurile privind demiterea nu se ajunge la niciun acord în cadrul ședinței de mediere, părțile respective pot solicita soluționarea printr-un arbitraj profesional, în conformitate cu termenele de timp prevăzute de subsecțiunea 6.

În cazurile în care chestiunea este soluționată printr-un arbitraj profesional, părțile respective pot solicita, de asemenea, o întrevvedere organizatorică în conformitate cu termenele prevăzute de subsecțiunea 3, cu condiția ca acest lucru să fie posibil fără a se recurge la arbitrajul profesional.

## **Subsecțiunea 5**

Dacă o soluționare a litigiului nu este obținută prin mediere, organizatorii pot cere ca acest caz să fie soluționat ulterior între organizații.

Negocierile între organizații trebuie să înceapă în termenele prevăzute de Subsecțiunea 3.

## **Subsecțiunea 6**

În cazul în care nu se poate ajunge la o soluționare amiabilă, cazul trebuie să fie înaintat unui complet de arbitraj, în măsura în care se referă la înțelegerea unui acord între organizații, în cazul în care una dintre organizații solicită acest

lucru.

Organizația care dorește să continue procesul trebuie să informeze organizația adversă în scris, în termen de 14 zile calendaristice.

În cazul în care una dintre părți se opune deciziei arbitrate pentru motivul că prezentul litigiu nu privește înțelegerea unui acord între părți, fiecare dintre părți poate, prin organizația lor principală (DA și, respectiv, LO) să ia în considerare problema dreptului de refuz al completului de judecată specializat în Codul muncii.

### **Subsecțiunea 7**

Completul de arbitraj este alcătuit din cinci membri, dintre care doi sunt aleși de către 3F Copenhaga și doi de către Asociația daneză a angajatorilor în mass-media, precum și un, precum și un supervisor de arbitraj. Părțile scriu către Completul de judecată specializat în Codul muncii și propun, în acord cu supervisorul de arbitraj. Dacă nu se poate ajunge la un acord prin propunerea către supervisor, Completul de judecată specializat în Codul muncii este invitată să desemneze supervisorul.

### **Subsecțiunea 8**

Completul de arbitraj trebuie să se întrunească cât mai curând posibil.

Se va face o plângere în scris către partea adversă și către supervisorul de arbitraj în termen de cel târziu 21 de zile calendaristice înainte de audieri. Plângerea se anexează procesului-verbal al ședințelor și anexelor solicitate pentru dezbateri.

Răspunsurile cu anexele însoțitoare vor fi trimise în scris organizației reclamante și supervisorului de arbitraj cu cel puțin 10 zile calendaristice înainte de audieri.

Supervisorul de arbitraj acționează ca președinte al instanței, conducând și participând la demersurile acesteia.

După încheierea negocierilor, se decide asupra cazului printr-un simplu vot între entitățile care arbitrează. Dacă nu se poate supune votului, cazul se soluționează prin supervisorul de arbitraj.

Decizia este luată printr-un ordin care va fi justificat. Ordinul supervisorului de arbitraj trebuie îndeplinit cât mai curând posibil.

### **Subsecțiunea 9**

În plus, standardul cel mai recent adoptat pentru tratarea disputelor profesionale se aplică principalelor organizații.

## **18. Contractul principal**

Părțile sunt supuse Contractului principal din 1973, cu modificările ulterioare convenite între

Asociația angajatorilor danezi (Dansk Arbejdsgiverforening) și  
Organizația națională a sindicatelor din Danemarca  
(Landsorganisationen i Danmark).

## **19. Contractul de colaborare**

Ca reglementare a colaborării, se utilizează Contractul de colaborare încheiat între Organizația națională a sindicatelor din Danemarca și Asociația angajatorilor danezi

## **20. Aderarea la acord**

Societățile înregistrate recent în cadrul altor acorduri, acorduri de aderare sau contracte locale beneficiază de acest acord de la înscriere.

## **21. Intrarea în vigoare a acordului**

Acest acord, care a fost reînnoit prin reglementare începând din data de 17 martie 2017, intră în vigoare la data de 1 martie 2017 și este respectat întocmai de organizațiile care fac parte din acesta, până la rezilierea efectuată de una dintre părți, în conformitate cu normele aplicabile de la 1 martie, și în orice caz, nu mai devreme de 1 martie 2020.

---

**(semnătură Henrik Forchhammer)**  
**3F Copenhaga**

---

**(semnătură Pia Rude Truelsen)**  
**Asociația angajatorilor**  
**din mass-media**



## **Procedura privind zilele libere săptămânale**

**Subsecțiunea 1** Angajații care lucrează 6 zile pe săptămână și care au mai mult de 10 ani de vechime neîntreruptă pot depune la angajator o solicitare pentru mai puține zile lucrătoare pe săptămână.

Această solicitare va fi îndeplinită, în măsura posibilităților, în conformitate cu subsecțiunea 3.

### **Subsecțiunea 2**

Dacă angajatul a împlinit 50 de ani, solicitarea trebuie îndeplinită și va fi onorată în termen de 6 luni, în conformitate cu toate condițiile din subsecțiunea 3.

### **Subsecțiunea 3**

Dacă cererea include 2 zile libere pe săptămână, acestea trebuie, pe cât posibil, să fie oferite contextual, și pe cât posibil, pe perioada sfârșitului de săptămână. Îndeplinirea solicitării poate fi condiționată de faptul că săptămâna liberă a angajatului poate să nu includă zilele de sâmbătă și duminică deopotrivă.

### **Subsecțiunea 4**

Nu există dreptul la compensații salariale.



## **Procedura privind prioritizarea pentru districtele disponibile**

Părțile sunt de acord că distribuitorii angajați care doresc să ajungă la timp au prioritate pentru districtele disponibile.

Distribuitorii, care din cauza problemelor legate de perioada de finalizare a sarcinii, au primit anumite districte, au prioritate pentru aceste districte, dacă acesta au devenit disponibile.

Se prevede că cele enumerate mai sus sunt adecvate pentru buna funcționare a societății.

## **Procedura privind obținerea de zile libere în schimbul salariului**

Propunerea de mediere din 26 martie 2010 conținea următoarea prevedere:

### **„40 % din suplimentul de conversie poate fi transformat în salariu**

Sub rezerva acordului la nivel local, se poate ajunge la un acord conform căruia până la 40% din suplimentul de conversie poate fi utilizat drept salariu suplimentar. ”

Părțile sunt de acord că prevederea de mai sus, dacă este pusă în aplicare în acord, nu implică niciun drept real pentru angajatul individual, deoarece este o condiție prealabilă pentru un acord local.

Părțile constată că acordul nu se aplică suplimentului de conversie, ci remunerării pentru munca pe timp de noapte. Părțile nu cunosc temeiul dispoziției din propunerea de mediere, dar presupun că intenția este - ca prin acord local - să se permită simplificarea activității lucrătorilor de noapte, fără costuri suplimentare pentru angajator.

Părțile constată că, în conformitate cu acordul, munca se efectuează pentru distribuția de abonamente în diferite etape, de la 1-2 ore, o singură noapte pe săptămână, până la munca cu normă întreagă împărțită pe 6 nopți.

Părțile au înțeles, de asemenea, că, într-o anumită măsură, societățile care au aderat la acord permit fiecărui ofertant să solicite compensații suplimentare plătite, în măsura în care sunt compatibile cu interesele și situația operațională a societății.

În consecință, părțile sunt de acord că dispoziția menționată mai sus, așa cum a fost concepută, nu este relevantă pentru acord.

3F Copenhaga își rezervă dreptul de a relua această chestiune în cadrul viitoarelor negocieri ale acordului, în cazul în care modificările aduse prevederilor legate de obiectivele de referință ale acordului conduc la acest lucru.

## **Procedura privind restructurarea zilelor libere**

Angajații trebuie să aibă o zi liberă, în conformitate cu legislația. Ca o tentativă, prin care oricare dintre părți poate solicita încetarea contractului cu un preaviz de 3 luni până la începutul lunii, organizațiile au convenit că în măsura în care legislația permite suspendarea unei zile libere, în unele cazuri pot fi efectuate până la 11 zile consecutive. Acest lucru ar trebui tratat ca un acord voluntar între angajator și angajat. Reprezentantul angajaților va fi informat despre fiecare caz în parte.

## **Procedura privind comisia de formare profesională**

Părțile sunt de acord să înființeze în mod echitabil o comisie în comun, care să identifice necesitatea unei formări continue a angajaților care fac obiectul acordului.

Părțile sunt de acord că această comisie să fie constituită între părți și între comisia de formare deja existentă din partea 3F, pentru persoanele necalificate sau, eventual, o subcomisie în acest sens. În (sub)comisie vor activa cel mult două persoane din partea angajatorilor și, respectiv, a angajaților.

Activitatea comisiei este destinată exclusiv formării legate de activitatea de distribuție.

Formarea continuă trebuie să pună accentul pe condițiile care îmbunătățesc calitatea muncii atât pentru angajați, cât și pentru societăți.

Formarea continuă trebuie, de asemenea, să vizeze creșterea competențelor profesionale ale forței de muncă și adaptarea la dezvoltarea tehnologică.

Această procedură nu împiedică încheierea de acorduri în cadrul comisiei de colaborare privind calificarea angajaților.

## **Procedura privind distribuția abonamentelor**

Părțile convin că începând cu data intrării în vigoare a noului acord la data de 16 septembrie 2002:

Numărul de minute pentru zilele din săptămâna 38/2002 din sistemul de calcul al orelor lucrate, care a fost în vigoare până la stabilirea distribuției către distribuitorii independenți, este utilizat pentru a determina timpul necesar pentru toate rutele (districtele) pentru fiecare dintre cele șapte zile ale săptămânii.

Elementele legate de utilizarea timpului (drumurile dus-întors, ziarele grele, ziarele în două părți și auto-numărarea) care nu sunt incluse în procesul verbal, trebuie să fie incluse în stabilirea timpului necesar în conformitate cu principiile enumerate în secțiunea 4 subsecțiunea 1.

Procesele verbale ale societății, pentru săptămâna respectivă, trebuie să fie disponibile în scris pentru reprezentantul angajaților și pentru angajați.

Sistemul de calculare a orarului, care se aplică pentru stabilirea distribuției către distribuitorii independenți, expiră la intrarea în vigoare a noului acord și nu poate fi invocat în legătură cu activitatea profesională pentru stabilirea calendarelor privind traseele etc.

În legătură cu intrarea în vigoare a noului acord, părțile convin să clarifice următoarele:

Atunci când societatea individuală dorește să ajusteze consumul de timp, în conformitate cu secțiunea 4 subsecțiunea 1, pentru rutele individuale (districtele), societatea trebuie să notifice angajatul în cauză cu cel puțin 14 zile înainte de producerea modificării și să informeze, în același timp, reprezentantul angajaților.

Angajatul individual sau reprezentantul angajaților poate contesta termenul stabilit a se vedea secțiunea 4 subsecțiunea 2.

Angajatul individual poate contacta societatea în scopul evaluării utilizării timpului, în conformitate cu secțiunea 4 subsecțiunea 1, pe ruta/ rutele (districtele) pentru care angajatul efectuează distribuția. Această notificare poate fi efectuată prin intermediul reprezentantului angajaților. Dacă nu se ajunge la un acord, solicitarea poate fi înaintată mai departe. În conformitate cu regulile de la secțiunea 4 subsecțiunea 2.

Atunci când societatea individuală dorește să efectueze modificări în structura rutei (districtului), reprezentantul angajaților trebuie să fie informat înainte de finalizarea reorganizării. Reprezentantul angajaților poate solicita o negociere

între reprezentantul angajaților și societate, cu privire la efectul modificărilor dorite în raport cu consumul de timp, a se vedea secțiunea 4 subsecțiunea 1, pentru anumite rute (districte). O astfel de negociere are un efect suspensiv al tranziției de până la 14 zile. În caz de neconcordanță, perioada stabilită poate fi contestată pentru o anumită rută individuală (district), de către angajat sau de către reprezentantul angajaților în conformitate cu secțiunea 4 subsecțiunea 2. Gestionarea chestiunii, în conformitate cu secțiunea 4 subsecțiunea 2, nu are niciun efect suspensiv pentru punerea în aplicare a reorganizării.

Notificarea angajaților individuali are loc în conformitate cu secțiunea 4 subsecțiunea 2. După reorganizare, angajatul beneficiază de o perioadă limitată pentru primirea primei părți complete din salariu, pentru a se considera că a încetat contractul cu distribuitorul, în cazul în care reorganizarea a condus la o modificare semnificativă a subsecțiunii Prețul sau venitul total pentru o perioadă completă de salarizare.

În cazul în care angajatul își exercită dreptul de a nu accepta modificările și, prin urmare, demisionează, acesta trebuie să anunțe angajatorul în cel mult o săptămână după primirea primei plăți complete din salariu. Angajatul demisionează, prin urmare, la o săptămână după ce a anunțat angajatorul, dacă nu s-a convenit altfel.



## **Procedura privind activitatea reprezentantului angajaților cu privire la distribuirea de abonamente**

Părțile sunt de acord ca reprezentantul angajaților poate părăsi locul de muncă în timpul programului de lucru, atunci când consideră că este necesar să păstreze contactul cu angajații cu privire la problemele legate de interesele societății și ale angajaților.

Este o condiție prealabilă ca acest lucru să fie efectuat astfel încât să minimizeze efectul asupra productivității muncii și să fie efectuat după discuții cu conducerea.

Remunerarea reprezentantului angajaților se face în conformitate cu secțiunea 17 subsecțiunea 9 din acord.

Societatea poate alege să asiste la comunicarea dintre reprezentanții angajaților și angajați, pentru a minimiza uzul de timp privind productivitatea muncii reprezentantului angajaților. Întâlnirile angajaților au loc în afara programului de lucru.

Atunci când, ca urmare a funcției sale, reprezentantul angajaților este convocat pentru întâlniri în afara programului de lucru, acesta are dreptul la o zi liberă înainte sau după ziua respectivă. Cu toate acestea, acest lucru nu se aplică în cazul întâlnirilor pe termen scurt, care se desfășoară în continuarea programului de lucru.

Această procedură, care este încheiată cu privire la intrarea în vigoare a acordului la data de 16 septembrie 2002, poate fi anulată de către una dintre cele două părți, pe de o parte, și Organizația angajatorilor, iar pe de altă parte, organizația angajaților, cu un preaviz de șase luni

Înainte de reziliere, partea care intenționează să rezilieze, poate contesta un abuz al hotărârilor procedurii în raport cu cealaltă parte, pentru a obține o continuare satisfăcătoare fără reziliere. O astfel de negociere nu poate conduce la o modificare a deciziei de anulare a procedurii.

## **Procedura privind promovarea competențelor lingvistice ale reprezentantului angajaților și ale altor angajați**

Părțile sunt de acord să promoveze cursuri în limbi străine, în special de limba engleză, în scopul de a oferi reprezentantului angajaților sau a reprezentanților pentru securitatea ocupațională, care doresc să participe la cursuri de limba engleză și, eventual, alte limbi vorbite de angajații societății, posibilitatea de a-și aprofunda competențele lingvistice.

În mod similar, se solicită cursuri avansate de limba daneză pentru angajații străini care nu vorbesc în mod adecvat limba daneză.

În ambele cazuri, acest lucru trebuie să facă obiectul condițiilor aplicate de Fondul de Dezvoltare a Competențelor în ceea ce privește gratuitatea, compensarea salariilor etc.

În cazul în care părțile consideră necesar, actul constitutiv al Fondului de dezvoltare a competențelor se va modifica ulterior.

## **Procedura de întocmire a adeverinței indicative de angajare**

Părțile convin să coopereze în comun cu privire la pregătirea unei adeverințe indicative de angajare, care va fi anexată la acord.

## **Procedura privind traducerea acordului**

DMA se obligă furnizeze o traducere conformă a acordului în limba engleză, astfel încât acest înscris să poată fi disponibil ca fișier \*.pdf pe site-urile organizațiilor.

Părțile au convenit că versiunea validă din punct de vedere legal va fi întotdeauna cea în limba daneză.

## **Procedura privind documentele electronice**

Părțile convin că, în conformitate cu acordul, se oferă o oportunitate societăților cu posibilitate de emiteră, de a putea furniza carduri de vacanță și fluturași de plată, precum și orice alte documente care urmează să fie schimbate pe perioada angajării sau după angajarea actuală prin intermediul soluțiilor de poștă electronică disponibile, de exemplu e-Box sau e-mail.

În cazul în care societățile vor utiliza această opțiune, angajații trebuie să fie anunțați cu 3 luni înainte, dacă nu se convine altfel. Angajații care sunt scutiți de la primirea de poștă electronică de la autorități pot fi scutiți de la primirea de poștă electronică din partea societății, la cerere, și după documentarea asupra societății. Acest lucru se aplică și angajaților care se adresează angajatorului cu o cerere motivată concret. Cu toate acestea, acest lucru nu se aplică în cazul cardurilor de vacanță trimise în format electronic prin intermediul e-Box sau al altei soluții de poștă electronică securizată, pentru toți angajații, dacă a existat o notificare despre acest lucru.

## **Procedura privind comisia de investigare a neconcordanțelor**

Părțile au convenit să înființeze o comisie pentru securitatea ocupațională și o comisie competentă pentru investigarea zvonurilor persistente privind neregulile legate de legislația fiscală etc. privind distribuirea ziarelor.

În plus, părțile sunt de acord că această comisie se poate ocupa, de asemenea, de cazuri legate de zvonuri etc despre eludarea acordului în legătură cu utilizarea sub-distribuitorilor. Scopul este de a asigura utilizarea modelului danez și condițiile adecvate pentru societățile din industrie.

Comisia este formată din doi reprezentanți desemnați de 3F și doi reprezentanți desemnați de DMA. Comisia poate convoca persoane relevante în scopul soluționării cazurilor.

## **Procedura privind grupurile de lucru organizate ad-hoc**

În scopul schimbului de cunoștințe privind condițiile relevante pentru industrie, inclusiv, de exemplu, problemele și posibilitățile asociate distribuției diferitelor produse, ca schemă experimentală în perioada acordului 2017 -2020, vor fi înființate comisii ad-hoc formate din angajați relevanți și reprezentanți ai angajaților, pe de o parte, și reprezentanți relevanți ai societăților, editorilor, clienților etc. pe de altă parte. Cercul participanților depinde de temă. Organizațiile pot participa dacă părțile doresc acest lucru. Comisiile se stabilesc prin acordul părților și după necesități.

## **Codul pentru contracte cu angajații din afara țării**

Părțile acordului au convenit că ar putea fi oportun ca societatea să furnizeze locuințe, transport etc. pentru angajații din afara țării, pe perioada șederii în Danemarca.

De asemenea, părțile sunt de-acord că, dacă angajații din afara țării pot încheia în mod voluntar un contract cu societatea referitor la achiziționarea de servicii legate de angajare, în opinia părților, semnarea unui astfel de contract pe privire la perioada de angajare va încălca acordul.

În consecință, părțile convin că, după încheierea unui contract voluntar cu societatea, pentru achiziționarea de servicii, angajații vor avea dreptul să rezilieze contractul cu un preaviz de o lună până la sfârșitul lunii în cauză, dacă nu s-a convenit asupra unei perioade mai scurte de preaviz.

În cazul în care societățile membre ale Asociației daneze a angajatorilor din mass-media încheie contracte voluntare cu angajații lor străini, părțile acordului au convenit că este firesc ca plata pentru servicii să poată fi dedusă în raport cu salariul.

Acest cod poate fi extins de comun acord între părțile implicate în acord.



## **Procedura privind Fondul de dezvoltare a competențelor**

Organizațiile sunt de acord că va fi creat un fond de dezvoltare a competențelor și pot cădea de-acord, în acest sens, asupra formulărilor referitoare la

1. Scop
2. Dreptul la formare profesională
3. Subvenții financiare
4. Fondul pentru dezvoltarea competențelor
5. Sprijin pentru dezvoltarea competențelor gestionat în cadrul societății
6. Alte obiective ale acordului
7. Hotărâri cu privire la acord
8. Termenii de bază ai planului

după cum este stipulat în negocierile asupra acordului 2007, Acordul grafic, Procedura nr. 12.

Părțile sunt de acord că libertatea de formare continuă voluntară este evaluată pe baza a ceea ce este relevant pentru angajare în cadrul obiectivelor organizaționale ale 3F.

## **Procedura privind integrarea noilor angajați**

Integrarea noilor angajați.

Pentru a asigura cea mai bună cunoaștere a drepturilor și a obligațiilor la locul de muncă, se convine că:

Se instituie un comitet între părți.

Comitetul are sarcina de a întocmi o propunere de conținut etc, în ziua introductivă. Comitetul constă în 2 reprezentanți din partea, respectiv, DMA și 3F Copenhaga. Comitetul poate implica și alte părți în activitatea sa.

Comitetul prezintă propunerea pentru ziua introducerii Consiliului de administrație al Fondului de Competență înainte de 1 martie 2018, pentru luarea unei decizii finale. Părțile se pot abate de la termenul limită, de comun acord.

Dacă părțile nu pot ajunge la un acord privind conținutul etc. înainte de data de mai sus, reprezentanții angajaților pot organiza până la patru reuniuni achitate din Fondul de competență în perioada rămasă din acord.

Părțile evaluează decursul introducerii cu câteva zile înainte de expirarea perioadei de acord, cu scopul de a stabili concordanțe și ajustări.

După 3 luni de angajare și, înainte de 9 luni de la angajare, noilor angajați li se oferă participarea la o zi introductivă. Se convine ca indemnizația salarială pentru participarea la ziua introductivă să fie remunerată cu 6,17 ore, plătite de Fondul de competență.

Această procedură poate fi anulată de ambele părți cu 6 luni înainte de data de 1 martie, dar nu mai devreme de 1 martie 2019.

## **Procedura privind Fondul de colaborare și informare**

**Subsecțiunea 1** Pentru îndeplinirea scopurilor de informare și cooperare pentru organizații, angajatorii vor plăti o sumă de 15 cenți pentru fiecare oră prestată, de la data de 1 martie 2017. Suma se ridică la valoarea de 20 cenți, de la data de 1 martie 2018.

Contribuțiile corespund, respectiv, sumelor de 247,50 și 330 de coroane daneze per angajat cu normă întreagă pe an.

Fondul este gestionat de un consiliu, care este compus în mod echitabil și constă în 4 membri, dintre care 2 sunt nominalizați de către DMA și 2 membri nominalizați de către 3F Copenhaga. Funcția de președinte, respectiv vicepreședinte, se comută între organizații la un interval de 2 ani. Deciziile în cadrul consiliului se stabilesc de comun acord.

Se efectuează colectarea și administrarea. Dacă nu s-a convenit altfel de către Kompetencefonde.dk. Contul este stabilit o dată pe an, cu excepția cazului în care s-a convenit altfel.

**Subsecțiunea 2** După bugetul anual aprobat de consiliu, fondul acoperă cheltuielile pentru informarea angajaților în temeiul Acordului privind Munca și Cooperarea în Danemarca, cum ar fi cheltuielile pentru interpreți, lectori, precum și transport, cazare și masă și materiale la reuniunile și cursurile pe care 3F Copenhaga le poate documenta în legătură cu stabilirea contului.

După deducerea cheltuielilor administrative și a cheltuielilor convenite în acest scop, orice profit va fi împărțit între organizații, astfel încât fiecare parte care ține de angajat și angajator, să primească 50 %. Contul se stabilește o dată pe an, la finalul anului calendaristic, dacă nu s-a convenit altfel.

## **Procedura privind îmbunătățirea controlului sănătății la locul de muncă pe timp de noapte**

Angajaților trebuie să li se ofere un control medical gratuit înainte de începerea angajării ca lucrător de noapte.

De asemenea, părțile sunt de acord ca angajaților care sunt clasificați ca lucrători de noapte să li se ofere controale de sănătate pe o perioadă regulată, de cel mult 2 ani.

## Procedura privind dumpingul social

Prezentul contract se referă la tratarea litigiilor privind condițiile de muncă și salariale pentru muncitorii din străinătate cu referire la desfășurarea activității profesionale în Danemarca. Acordul contribuie, în ceea ce privește societățile care nu au aderat la acord, la crearea condiții mai favorabile, pentru evitarea întreruperilor de activitate în vederea aderării la acord și, în ceea ce privește societățile care au aderat la acord, la asigurarea armonizării profesionale și respectarea condițiilor contractuale pentru forța de muncă din afara țării.

Instanțele federale trebuie să contacteze imediat asociația angajatorilor dacă se constată existența unor circumstanțe care pot cauza probleme sau inconsecvențe. În mod similar, asociația angajatorilor trebuie să anunțe imediat instanțele federale.

Astfel de anchete trebuie să aibă ca rezultat o întrevvedere imediată între părțile acordului. Reprezentanții părților implicate - inclusiv din partea asociațiilor - pot participa la întrevvedere.

Toate informațiile contextuale relevante sunt transmise sau obținute cât mai curând posibil.

Societățile-membre, care angajează forță de muncă din afara țării, trebuie să ajusteze condițiile de muncă, precum și alte clauze colective ale acordului, la nivelul salarial al societății. Cu toate acestea, în ceea ce privește lucrătorii angajați temporar, dispoziția este aplicabilă doar dacă acordul conține deja obligații privind remunerarea lucrătorilor angajați temporar.

În cazul în care o societate străină este implicată într-un contract cu o societate-membru, și în cazul în care această societate nu este parte a acestui acord, părțile vor căuta să negocieze o formă de soluționare.

În cazul în care o societate, care nu face parte din acest acord și care lucrează ca subcontractant pentru o societate care a aderat la acord/ societate membru, este ținta unei notificări juridice de litigiu în sprijinul unei solicitări pentru un acord și dacă este notificată asupra unui conflict de interese cu societatea care a aderat la acord/ societatea-membră a unei organizații DA, asociația aflată în conflict poate contacta societatea/ organizația corespunzătoare societății în vederea solicitării unei întrevvederi pentru dezbaterea cazului. În cadrul întrevvederii, printre altele, se pot dezbate sarcinile de muncă supuse conflictului de interese. În mod similar, organizația supusă conflictului de interese poate sesiza instanțele federale. Toate informațiile contextuale relevante sunt prezentate în cadrul întrevvederii sau trimise organizației adverse cât mai curând posibil.

Părțile convin că, în astfel de situații, societatea poate fi admisă în asociația angajatorilor sau în orice altă organizație membră care a aderat la DA,

chiar dacă conflictul este prefigurat sau anunțat. În cazul în care se stabilește conflictul, se aplică prevederile Contractului principal, secțiunea 2 subsecțiunea 6.

Instanțele federale se obligă să emită o notificare de conflict într-un interval de cel puțin 14 zile calendaristice.

Se trimite o copie către asociația angajatorilor.

În cazul în care societatea străină este admisă în cadrul asociației angajatorilor în timpul negocierilor sau ulterior, nivelul salariului trebuie ajustat, eventual, odată cu implicarea organizațiilor.

## **Procedura privind sub-distribuitorii**

Pentru a asigura o transparență maximă asupra distribuitorilor, eventual a sub-distribuitorilor, părțile convin asupra faptului că numele, adresele și codurile fiscale ale sub-distribuitorilor trebuie aduse la cunoștință reprezentantului angajaților la solicitarea acestuia. În cazul în care nu este ales un reprezentant al angajaților, informațiile trebuie trimise către 3F Copenhaga, la solicitarea celor de la 3F Copenhaga. Solicitarea poate fi făcută de cel mult două ori pe an..

[www.STEP.dk](http://www.STEP.dk)