

# **Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă**

**încheiat între**

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening**

**și 3F Fagligt Fælles Forbund**

**2017 - 2020**

**Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă**

**încheiat între**

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening**

**și**

**3F Fagligt Fælles Forbund**

**2017 - 2020**

## Tabla de materii

Art. 1.	Domeniul de aplicare a contractului colectiv de muncă.....	5
Art. 2.	Timpul de muncă .....	5
Art. 3.	Salarizarea.....	5
Art. 4.	Plata salariului.....	7
Art. 5.	Preavizul de demisie și de concediere .....	7
Art. 6.	Indemnizația de boală etc. ....	8
Art. 7.	Concediul de maternitate.....	9
Art. 8.	Concediul de odihnă și indemnizația de concediu de odihnă.....	10
Art. 9.	Zilele suplimentare de concediu de odihnă.....	11
Art. 10.	Pensia .....	11
Art. 11.	Schema pentru seniori .....	12
Art. 12.	Zilele pentru îngrijirea copilului.....	13
Art. 13.	Certificatul de angajare.....	13
Art. 14.	Reprezentanții sindicali și reprezentanții salariaților pe probleme de mediu de muncă.....	13
Art. 15.	Reguli privind soluționarea conflictelor de muncă .....	17
Art. 16.	Acordul de Bază la Nivel Național.....	19
Art. 17.	Acordul de Cooperare.....	19
Art. 18.	Fondul de dezvoltare DA/LO.....	19
Art. 19.	Aderarea la contractul colectiv de muncă .....	19
Art. 20.	Schemele pilot.....	19
Art. 21.	Membrii noi .....	20
Art. 22.	Intrarea în vigoare și durata contractului colectiv de muncă.....	21
	Proces-verbal privind documentele electronice.....	22
	Proces-verbal privind sporurile la salariu și ritmul de muncă 100 .....	23
	Proces-verbal privind distribuitorii de presă tineri.....	24
	Proces-verbal privind Fondul de Informare și de Colaborare.....	25
	Proces-verbal privind distribuirea de ziare.....	26
	Proces-verbal privind dumpingul social.....	27
	Proces-verbal privind întreprinderile subdistribuitoare.....	29
	Cerere de informații privind timpul folosit pe districte .....	30
Anexă:	Directivile 97/81/CE și 199/70/CE ale Parlamentului European și ale Consiliului privind muncă pe fracțiune de normă și angajarea cu durată determinată .....	34
	Proces-verbal privind implementarea Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind muncă prin agent temporar de muncă .....	35
	Certificatul de angajare.....	36



## **Art. 1. Domeniul de aplicare a contractului colectiv de muncă**

Prezentul contract colectiv de muncă se aplică distribuitorilor de presă care au împlinit 18 ani și care sunt angajați în distribuirea presei în toată țara, cu excepția codurilor poștale de sub 3000 precum și a codurilor poștale 3460, 3500 și 3520.

## **Art. 2. Timpul de muncă**

Durata normală efectivă a timpului de muncă săptămânal este de maximum 37 de ore.

## **Art. 3. Salarizarea**

### **Alin. 1. Metodele de calcul**

Distribuitorii sunt plătiți în conformitate cu metodele de calcul aplicabile în fiecare întreprindere.

### **Alin. 2. Plata minimă**

Distribuitorilor li se asigură o plată minimă medie pe oră în toate zilele săptămânii de: DKK 104,25 (la 1 martie 2018: DKK 106,25 și la 1 martie 2019: DKK 108,25).

Pentru munca stabilită de angajator să înceapă în intervalul 23.00-06.00, se va asigura, în afara plății minime, un spor mediu pe oră pentru lucru în timpul nopții, de DKK 22,12 (la 1 martie 2018: DKK 22,47 și la 1 martie 2019: DKK 22,83). Când distribuirea la abonați a ziarelor de dimineață continuă după ora 06.00, acest spor va fi totuși plătit obligatoriu până la terminarea distribuirii de noapte. Venitul se calculează pe o perioadă de 14 zile pe baza calculului pe minut, pe bucată sau conform unei alte metode de calcul.

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt de acord că orice modificare importantă a săptămânii de lucru sau a salariului se poate face cu un preaviz de 14 zile.

Este o condiție necesară ca întreprinderile să plătească un spor la plata minimă stabilită mai sus, distribuitorilor de presă ale căror calificări le dau acest drept.

Negocierile privind modificările de salariu pot avea loc cel mult o dată în fiecare an în care este în vigoare contractul colectiv de muncă.

Din toate majorările plății minime medii se vor deduce toate sporurile personale acordate fiecărui distribuitor peste salariul minim aplicabil până atunci. Astfel, nu poate avea loc o ajustare a salariului unui distribuitor, dacă acest salariu depășește salariul minim aplicabil în orice moment distribuitorului respectiv.

### **Alin. 3. Accesul la calculul salariului**

În momentul angajării, fiecare distribuitor trebuie să fie informat în scris de modul în care se calculează fiecare tură în parte. Același lucru se aplică ulterior, de exemplu cu ocazia unor ture noi, la cererea distribuitorului. Ca punct de plecare, se consideră că distribuirea se face cu ajutorul bicicletei, în afara cazului în care se indică altceva, de exemplu în certificatul de angajare.

### **Alin. 4. Contestațiile**

Dacă un salariat consideră că salariul total nu corespunde la plata minimă de la alin. 2, această problemă va fi prezentată de către angajat angajatorului.

Salariatul poate fi însoțit de reprezentantul sindical sau, în caz că nu există un reprezentant sindical, de reprezentantul secției locale 3F.

Dacă salariatul nu consideră că s-a lămurit chestiunea astfel, el va completa și predă întreprinderii "Cererea de informații privind timpul folosit pe district" (imprimată în contractul colectiv de muncă). Salariatul poate fi însoțit de reprezentantul sindical sau, în caz că nu există un reprezentant sindical, de reprezentantul secției locale 3F. După aceasta, întreprinderea va trebui să dovedească, în termen de o lună, că prevederea referitoare la plata minimă din contractul colectiv de muncă a fost respectată în raport cu salariatul.

Dacă salariatul consideră în continuare că nu a fost respectată clauza din prezentul contractul colectiv de muncă privind plata minimă, secția locală 3F poate interveni, eventual asistând la o probă de distribuție în districtele respective.

Dacă secția locală nu consideră că s-a lămurit chestiunea astfel, soluționarea problemei va avea loc printr-o ședință de mediere între părți, conform art. 15, Reguli privind soluționarea conflictelor de muncă.

### **Alin. 5. Economii speciale**

Salariații cărora li se aplică prezentul contract colectiv de muncă fac economii speciale reprezentând la 1 martie 2017: 2,7% din salariul care dă dreptul la concediul de odihnă. La data de 1 martie 2018, economiile reprezintă 3,4% și la 1 martie 2019 economiile reprezintă 4,0% din salariul care dă dreptul la concediul de odihnă.

În această sumă sunt incluse următoarele: indemnizația de concediul de odihnă, suplimentul de concediul de odihnă și eventual economiile realizate pe zilele suplimentare de concediul de odihnă.

La sfârșitul lunii iunie și la sfârșitul anului calendaristic precum și la plecarea din postul de muncă se calculează și se plătește suma respectivă.

Salariații cărora li se aplică contractul colectiv de muncă pot cere ca angajatorul să le plătească o contribuție suplimentară la pensie. Această cerere precum și cererea de încetare sau de modificare a plății contribuției suplimentare la pensie pot fi făcute o dată pe an, ele intrând în vigoare începând cu data de 1 decembrie.

Nici o cheltuială administrativă legată de plata acestei contribuții suplimentare nu va fi suportată de salariat. Contribuția suplimentară la pensie va fi folosită exclusiv pentru majorarea economiilor de pensie.

#### **Art. 4. Plata salariului**

Plata salariului are loc ori la două săptămâni ori lunar.

Plata lunară a salariului va avea loc cel târziu în ultima zi de lucru a lunii.

#### **Art. 5. Preavizul de demisie și de concediere**

**Alin. 1.** Distribuitorilor de presă care au fost angajați fără întrerupere în cadrul prezentului contract colectiv de muncă, cu excepția cazurilor menționate la alin. 3, li se aplică următoarele preavize, dacă salariatul, la angajare, îi atrage atenția angajatorului asupra acestui lucru:

<b>Vechime</b>	<b>Salariat</b>	<b>Angajator</b>
După 9 luni	1 săptămână	2 săptămâni
După 3 ani	1 săptămână	3 săptămâni
După 6 ani	1 săptămână	4 săptămâni

**Alin. 2.** Dacă un distribuitor de presă își părăsește postul de muncă fără să respecte preavizele în vigoare, distribuitorul respectivă va plăti despăgubiri corespunzătoare la salariul pe o săptămână întregă de lucru.

**Alin. 3.** Preavizele nu se aplică:

Atunci când nu se lucrează din cauză că alți lucrători au încetat lucrul.

Atunci când se opresc din funcționare mașinile sau lipsesc materiale sau în alte cazuri de forță majoră, care opresc activitățile fie parțial fie total.

**Alin. 4.** Salariații concediați cu preaviz conform alin. 1, din motive de restructurare, reduceri de personal, închiderea întreprinderii sau alte situații legate de întreprindere, au dreptul la două ore libere cu plată - plasate cât mai curând posibil după concediere și ținând cont de necesitățile de producție ale întreprinderii - pentru a cere îndrumări la casa de ajutor de șomaj sau la sindicat.

## **Art. 6. Indemnizația de boală etc.**

**Alin. 1.** În caz de boală sau de accident se vor aplica prevederile Legii nr. 563 din 9 iunie 2006 modificată, privind indemnizațiile de boală.

Angajatorul plătește salariu în timpul bolii salariaților care au fost angajați neîntrerupt în întreprinderea respectivă timp de cel puțin 6 luni. Salariatul va trebui să îndeplinească condițiile care dau dreptul la plata de către angajator a indemnizației de boală în baza prevederilor Legii privind indemnizațiile de boală.

Indemnizația de boală se plătește de angajator salariaților timp de până la 28 de zile începând cu prima zi de absență pe motiv de boală. În caz de recidivă a aceleiași boli în decurs de 14 zile calendaristice începând cu prima zi de lucru după terminarea perioadei de absență anterioare, perioada de plată a angajatorului se calculează începând cu prima zi de absență din prima perioadă de absență.

Indemnizația de boală este compusă din indemnizația de boală la care are drept salariatul, completată până la suma maximă de DKK 119,95 pentru un număr maxim de 37 de ore pe săptămână.

Atunci când s-a încheiat o înțelegere conform prevederilor art. 56 din Legea privind indemnizațiile de boală, angajatorul nu plătește decât indemnizația de boală conform prevederilor Legii privind indemnizația de boală, în afara cazului în care absența se datorează altei boli decât boala la care se referă înțelegerea conform art. 56.

Dreptul la plată încetează și el dacă restituirea de către Comună a indemnizației de boală angajatorului încetează din cauza neglijenței manifestate de salariat în îndeplinirea obligațiilor care decurg din Legea privind indemnizațiile de boală.

În cazurile în care întreprinderea a plătit deja salariul de boală/indemnizația de boală salariatului, întreprinderea nu poate deduce din salariul salariatului, pentru perioada care precedă încetarea plății, decât o sumă care corespunde sumei pierdute de angajator prin nerestituirea indemnizației de boală.



**Alin. 2.** Distribuitorii de presă al căror copil/ai căror copii de sub 14 ani se îmbolnăvesc în timpul orelor de lucru și care din această cauză trebuie să plece de la locul de muncă, au dreptul să-și ia liber în restul orele de muncă din ziua respectivă.

Acest drept de a-și lua liber nu se aplică decât unuia din părinții copilului.

Salariaților cu mai puțin de 9 luni vechime se acordă o plată corespunzătoare la indemnizația primită în caz de boală. Salariaților cu mai mult de 9 luni vechime se acordă o plată corespunzătoare la salariul în caz de boală.

## **Art. 7. Concediul de maternitate**

**Alin. 1.** Salariaților care, la data la care se așteaptă nașterea copilului, au o vechime de 9 luni în întreprindere, li se plătește salariul integral în timpul absenței datorate nașterii copilului, de la 4 săptămâni înainte de data la care se așteaptă nașterea copilului până la 14 săptămâni după nașterea copilului (concediu de graviditate/de maternitate), totuși suma maximă fiind de 120,00 DKK pe oră. Această sumă include indemnizația de șomaj maximă pe zi, stabilită prin lege.

Persoanelor care adoptă li se plătește salariu întreg în timpul concediului de maternitate timp de 14 săptămâni de la primirea copilului, totuși suma maximă fiind de 120,00 DKK pe oră.

În aceleași condiții se plătește salariu întreg până la 2 săptămâni în timpul concediului tatălui, totuși suma maximă fiind de 120,00 DKK pe oră. Această sumă include indemnizația de șomaj maximă pe zi, stabilită prin lege.

**Alin 2.** În afară de concediul de maternitate de 14 săptămâni, angajatorul acordă o indemnizație de absență până la 13 săptămâni. Din aceste 13 săptămâni, fiecare dintre părinți are dreptul să primească o indemnizație timp de 5 săptămâni. Dacă părinții nu iau concediul rezervat fiecăruia dintre ei, plata se anulează. Plata indemnizației în săptămânile care rămân, se face ori unui părinte ori celuilalt.

Suma plătită în aceste 13 săptămâni corespunde indemnizației de boală, totuși suma maximă fiind de 120,00 DKK pe oră. Condiția necesară plății este ca angajatorul să aibă dreptul să i se restituie o sumă corespunzătoare indemnizației de șomaj maxime pe zi. Dacă suma restituită este mai mică, suma plătită salariatului se reduce corespunzător.

Ambii părinții își pot lua concediu cu plată în același timp. Concediul de părinte trebuie luat în timpul unei perioade de 52 de săptămâni de la nașterea copilului. Dacă nu se încheie o altă înțelegere, salariatul va da preaviz privind concediul de părinte cu 3 săptămâni înainte de începerea lui. Fiecare dintre cele două concedii de părinte va putea fi împărțit în maximum două perioade, în afara cazului în care se încheie o altă înțelegere.

**Notă:**

În timpul concediului de maternitate de 14 săptămâni se acordă contribuție la pensie majorată, cf. art. 10, alin. 5.

În cazul concediului de părinte care începe pe data de 1 iulie 2017 sau după această dată, se aplică următoarele:

În afară de concediul de maternitate de 14 săptămâni, angajatorul acordă salariu în timpul absenței salariatului pe o perioadă de până la 13 săptămâni. Din aceste 13 săptămâni, fiecare dintre părinți are dreptul la plată timp de 5 săptămâni. În cazul în care nu se ia concediul rezervat fiecărui părinte, plata se anulează. Plata pentru săptămânile care rămân se acordă ori unui părinte ori celuilalt.

Salariul corespunde la salariul pe care salariatul l-ar fi primit în perioada respectivă.

Condiția necesară pentru a se acorda plata este ca angajatorul să aibă dreptul să i se restituie de către Comună o sumă care corespunde ajutorului de șomaj maxim. În cazul în care suma restituită angajatorului este mai mică, plata acordată salariatului se reduce în mod corespunzător.

Părinții pot lua concediu de părinte cu plată în același timp. Concediul de părinte trebuie luat în timpul unei perioade de 52 săptămâni de la nașterea copilului. Dacă nu se încheie o altă înțelegere, salariatul trebuie să dea un preaviz privind luarea concediului de părinte cu 3 săptămâni înainte de începerea concediului. Concediul fiecăruia dintre părinți poate fi împărțit în maximum două perioade, în afara cazului în care se încheie o altă înțelegere.

**Notă:**

În timpul concediului de maternitate de 14 săptămâni, se plătește o contribuție la pensie majorată, cf. art. 10, alin. 5. Salariul se calculează pe baza mediei orelor de lucru pe zi de muncă prestată în ultimele 8 săptămâni.

**Art. 8. Concediul de odihnă și indemnizația de concediu de odihnă**

Concediul de odihnă și indemnizația de concediu de odihnă se acordă în conformitate cu Legea nr. 396 din 31 mai 2000 modificată. Indemnizația de concediu de odihnă reprezintă 12,5 % din salariu și se câștigă dreptul la 2,08 zile de concediu de odihnă pentru fiecare lună de angajare.

Salariații primesc cartela de concediu de odihnă și beneficiază de garanția indemnizației oferite de DMA<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> DMA = Danske Mediers Arbejdsgiverforening - Federația Patronală Daneză din Domeniul Mass-media

## **Art. 9. Zilele suplimentare de concediu de odihnă**

În privința zilelor suplimentare de concediu de odihnă se aplică următoarele reguli:

Au dreptul la zilele suplimentare de concediu de odihnă toți salariații cu post de muncă fix care au lucrat neîntrerupt în întreprindere timp de 9 luni.

Zilele suplimentare de concediu de odihnă se convertesc în timpul de muncă săptămânal mediu, se calculează proporțional și se iau ca ore libere în cursul anului de concediu, ele plătindu-se cu o sumă corespunzătoare la maximum 37 de ore pe săptămână.

Zilele suplimentare de concediu de odihnă se plătesc ca și zilele de concediu de boală.

Zilele suplimentare de concediu de odihnă se plasează conform aceluiași reguli ca și restul nefolosit din concediul de odihnă, cf. prevederile Legii privind concediile de odihnă.

Dacă zilele suplimentare de concediu de odihnă nu se iau înainte de expirarea anului de concediu de odihnă, salariatul poate cere, în termen de 3 săptămâni, o compensație corespunzătoare indemnizației de boală pentru fiecare zi nefolosită din zilele suplimentare de concediu de odihnă, compensația plătindu-se la următorul salariu.

Chiar dacă se schimbă postul de muncă, nu se pot lua decât cinci zile suplimentare de concediu de odihnă în total, în cursul unui an de concediu de odihnă.

## **Art. 10. Pensia**

**Alin. 1.** Salariații beneficiază de o schemă de pensie a pieței de muncă, schemă administrată de către societatea PensionDanmark.

**Alin. 2.** Contribuția la pensie reprezintă în total 11,1 % din venitul impozabil la sursă (venit de tip A). Salariatul contribuie cu 1/3, iar angajatorul cu 2/3. Contribuția salariatului se reține la plata salariului și se trimite de către angajator la PensionDanmark.

**Alin. 3.** Schema de pensie se aplică salariaților care conform certificatului de angajare sunt angajați să lucreze peste 8 ore pe săptămână, dacă au împlinit 25 de ani și au o vechime de 9 luni în întreprindere.

Dacă un salariat nu are, conform certificatului de angajare, timp de muncă fix, în momentul în care el îndeplinește criteriile de vârstă și de vechime, i se va aplica schema de pensie din momentul în care a avut în medie un timp de muncă de 8 ore pe săptămână pe o perioadă de 3 luni.

Timpu de muncă se calculează împărțind salariul la plata minimă relevantă, indicată la art. 3.

**Alin. 4.** Schema de pensie se aplică de asemenea salariaților care la angajare dovedesc că deja sunt incluși într-o schemă de pensie a pieței de muncă, chiar dacă nu sunt îndeplinite criteriile stabilite la alin. 3.

**Alin. 5.** În timpul concediului de maternitate de 14 săptămâni se plătește o contribuție la pensie suplimentară salariaților cu o vechime de 9 luni la data la care se așteaptă nașterea copilului. Contribuția la pensie este de DKK 8,50 pe oră reprezentând contribuția angajatorului și de DKK 4,25 pe oră reprezentând contribuția salariatului, contribuția totală fiind de DKK 12,75 pe oră.

**Alin. 6.** Fiecare angajator și fiecare salariat în parte pot conveni ca angajatorul, în loc să plătească curent contribuția la pensie, să plătească o parte separată de salariu corespunzătoare la partea de contribuție la pensie plătită de angajator.

Dreptul de a deroga de la prevederile prezentului contractului colectiv de muncă, cf. cele de mai sus, aparține numai salariaților care vor primi pensia de vârstă sub formă de rate curente.

## **Art. 11. Schema pentru seniori**

Salariatul poate fi inclus la o schemă pentru seniori cu 5 ani înainte de a ajunge la vârsta de pensionare aplicabilă în orice moment, la care salariatul are dreptul să primească pensia socială.

Salariatul are dreptul la 20 de zile libere de senior pe an. Zilele libere se iau fără salariu.

Plasarea zilelor libere de senior se face – dacă nu se încheie o altă înțelegere – conform aceluiași reguli care se aplică la plasarea zilelor suplimentare de concediu de odihnă, cf. art. 9.

În plus față de dreptul la 20 de zile libere de senior pe an, salariatul și întreprinderea pot conveni să reducă timpul de muncă sub forma unei reduceri fixe a timpului de muncă săptămânal.

Prevederea intră în vigoare pe data de 1 martie 2017, totuși astfel încât salariații își pot lua zile libere de senior cel mai devreme în timpul anului de concediu de odihnă 2017-2018.

## **Art. 12. Zilele pentru îngrijirea copilului**

Salariații cu cel puțin 9 luni de vechime au dreptul să-și ia 2 zile pentru îngrijirea copilului pe an de concediu de odihnă. Salariatul nu își poate lua decât 2 zile pentru îngrijirea copilului indiferent de câți copii are. Această regulă se aplică la copiii de sub 14 ani care locuiesc acasă.

Zilele pentru îngrijirea copilului se iau conform unei înțelegeri între întreprindere și salariat, ținându-se cont de interesele întreprinderii.

Zilele pentru îngrijirea copilului se iau fără salariu.

## **Art. 13. Certificatul de angajare**

**Alin. 1.** Angajarea trebuie să fie confirmată prin certificatul de angajare, cf. Legea nr. 385 din 11 mai 1994 modificată. Salariaților angajați începând cu data de 1 iulie 2014 li se predă, împreună cu certificatul de angajare, un contract colectiv de muncă sau se face trimitere în certificatul de angajare aflat pe site-ul DMA, [www.mediearbejdsgiverne.dk](http://www.mediearbejdsgiverne.dk), unde contractul colectiv de muncă se află în versiunea daneză, engleză și română. Termenul indicat la alin. 2 se aplică și la prezenta prevedere.

**Alin. 2.** Dacă un angajator nu respectă regulile stabilite prin Legea privind certificatele de angajare, iar situația nu este îndreptată în termen de 15 zile lucrătoare de la data la care DMA a primit plânga în scris motivată din partea lui 3F, angajatorul poate fi obligat să plătească o despăgubire.

**Alin. 3.** Eventuale dezacorduri privind această prevedere vor fi soluționate definitiv prin arbitraj potrivit regulilor din art. 15.

**Alin. 4.** Dacă plângerea se datorează unui dezacord de interpretare, angajatorul nu poate fi obligat la plata unei despăgubiri, chiar dacă angajatorul pierde cauza în cazul unui arbitraj.

## **Art. 14. Reprezentanți sindicali și reprezentanții salariaților în probleme de mediu de muncă**

### **Alin. 1. Unde se alege un reprezentant sindical?**

În fiecare întreprindere, salariații cărora li se aplică contractul colectiv de muncă aleg din mijlocul lor un salariat care să fie reprezentantul sindical în raporturile cu conducerea sau cu reprezentantul acesteia.

În întreprinderile cu cinci angajați sau mai puțin, nu se alege totuși un reprezentant sindical decât dacă ambele părți doresc aceasta. În întreprinderile cu cel puțin 60 de salariați, se poate alege încă un reprezentant sindical. În cazul în care se aleg mai mulți reprezentanți sindicali, reprezentanții sindicali vor desemna pe unul dintre ei ca reprezentant sindical comun.

### **Alin. 2. Cine poate fi ales reprezentant sindical?**

Reprezentantul sindical va fi ales dintre salariații recunoscuți ca fiind competenți profesional și care au lucrat cel puțin 1 an în întreprinderea respectivă. Acolo unde nu există cel puțin cinci astfel de salariați, se completează această cifră cu salariați cu cea mai mare vechime în întreprindere.

### **Alin. 3. Alegerea reprezentantului sindical**

Alegerea reprezentantului sindical va avea loc în așa fel încât tuturor salariaților angajați conform prezentului contract colectiv de muncă din întreprindere în momentul alegerilor să li se asigure posibilitatea de a lua parte la alegeri, care sunt valabile numai dacă peste o treime din salariații care lucrează în întreprindere au votat în favoarea persoanei respective.

Alegerile nu sunt valabile decât dacă au fost aprobate de conducerea centrală a sindicatului Fagligt Fælles Forbund și comunicate lui DMA.

DMA are totuși dreptul să facă contestație împotriva alegerilor, la conducerea centrală a sindicatului Fagligt Fælles Forbund.

Fagligt Fælles Forbund promite ca salariații care sunt aleși reprezentanți sindicali și care, înainte de alegeri, nu au participat la un curs pentru reprezentanți sindicali, în cel mai scurt timp posibil după alegeri, să participe la un astfel de curs. DMA promite să creeze condițiile pentru ca reprezentantul sindical să dispună de libertatea necesară.

### **Alin. 4. Supleantul reprezentantului sindical**

Atunci când un reprezentant sindical este absent din motive de boală, concediu de odihnă, participare la curs ș.a.m.d., va putea fi desemnat, de comun acord cu angajatorul, un supleant al reprezentantului sindical.

Un astfel de suplinitor desemnat are - în perioada în care este în funcție - aceeași protecție ca și reprezentantul sindical ales, dacă el îndeplinește condițiile pentru a fi ales ca reprezentant sindical în conformitate cu alin. 2.

### **Alin. 5. Cooperarea**

Datoria atât a reprezentatului sindical cât și a angajatorului și a reprezentantului acestuia este să facă toate eforturile pentru a menține și promova o bună cooperare la locul de muncă.

### **Alin 6. Plângerile și cererile**

Atunci când unul sau mai mulți colegi ai unui reprezentant sindical o doresc, acesta poate prezenta conducerii plângerile sau cererile lor, totuși numai dacă problema nu este soluționată satisfăcător de către reprezentantul conducerii la locul de muncă.

Dacă reprezentantul sindical nu este satisfăcut de decizia conducerii, respectivul reprezentant sindical este liber să ceară organizației lui să se ocupe de caz. Totuși, este de datoria reprezentantului sindical și a colegilor lui să continue să lucreze netulburat până când se ia o altă hotărâre de către sindicat.

### **Alin. 7. Îndeplinirea misiunii în timpul programului de lucru**

Îndeplinirea de către reprezentantul sindical a misiunii lui va avea loc în așa fel încât să incomodeze cât mai puțin posibil activitatea lui productivă.

Deoarece este necesar ca reprezentantul sindical să plece de la lucru pentru a-și îndeplini obligațiile de reprezentant sindical în întreprindere, el va conveni înaintea plecării cu angajatorul sau reprezentantul acestuia.

### **Alin. 8. Remunerația**

Dacă s-a încheiat o convenție conform alin. 7, paragraf 2, sau dacă la inițiativa conducerii, se cere prezența reprezentantului sindical în timpul programului de lucru în legătură cu chestiuni care privesc întreprinderea și salariații, reprezentantul sindical va primi o remunerație pentru timpul folosit, aceasta corespunzând la venitul lui mediu din timpul ultimului trimestru calendaristic.

Remunerația nu poate fi însă mai mică decât venitul mediu din secția în care reprezentant sindical este angajat ca muncitor. Pentru participarea la ședințe care au loc în afara programului de lucru, plata va fi aceeași ca pentru participarea la ședințele comitetului de întreprindere.

### **Alin. 9. Punerea la curent pe teme sindicale a reprezentanților sindicali care nu mai exercită funcția**

Un salariat care nu mai este reprezentant sindicat după ce a exercitat această funcție de-a lungul unei perioade neîntrerupte de 3 ani și care este în continuare salariat al întreprinderii, are dreptul să discute cu întreprinderea despre nevoia lui de a se pune la curent pe teme sindicale. Discuția va avea loc în termen de cel mult o lună de la încetarea funcției de reprezentant sindical și la inițiativa salariatului. În cursul discuției se va clarifica întrebarea dacă salariatul are nevoie să se pună la curent și se va stabili modalitatea în care poate avea loc această punere la curent.

În cazul în care nu se ajunge la un acord, salariatul are dreptul la o perioadă de 3 săptămâni în care să se pună la curent pe teme sindicale. După o perioadă de 6 ani ca reprezentant sindical, salariatul are dreptul la 6 săptămâni în care să se pună la curent pe teme sindicale.

În timpul perioadei de punere la curent, salariatul va primi salariu conform art. 3 corespunzător la plasarea perioadei. Condiția necesară este să se restituie pierderea de salariu stabilită prin lege pentru cursul respectiv. Restituirea pierderii de salariu se face întreprinderii.

#### **Alin. 10. Concedierea reprezentantului sindical**

Concedierea reprezentantului sindical trebuie să fie justificată prin motive imperioase, iar conducerea este obligată să acorde reprezentantului sindical un preaviz de concediere de 5 luni în total.

Dacă un reprezentant sindical a avut această funcție pe o perioadă neîntreruptă de cel puțin 5 ani, el are atunci dreptul la un preaviz de concediere de 6 luni.

În cazul în care concedierea este motivată prin lipsa de lucru, nu se mai aplică obligația de preaviz de concediere de la paragraful 1.

#### **Alin. 11. Procedura de concediere**

Dacă un angajator consideră că sunt motive imperioase potrivit alin. 10, paragraf 1, pentru a concedia un reprezentant sindical care a fost ales conform regulilor de la alin. 1-3, angajatorul se va adresa la DMA, care după aceea poate prezenta problema în conformitate cu regulile privind soluționarea conflictelor de muncă.

Ședința de mediere se va ține în acest caz în termen de 7 zile calendaristice de la prezentarea cererii de mediere, iar procedura de soluționare se va accelera cât de mult posibil.

Când un reprezentant sindical a fost ales conform alin. 2 și 3, relațiile lui de muncă în perioada de preaviz nu pot fi întrerupte înainte ca sindicatul lui să aibă ocazia să supună concedierea procedurii de soluționare a conflictelor de muncă.



Dacă în cadrul acestei proceduri se ajunge la concluzia că există motive imperioase pentru concedierea reprezentantului sindical, se consideră că i s-a dat preavizul de concediere la data la care s-a făcut cererea de mediere.

**Alin. 12. Reprezentații salariaților în probleme de mediu de muncă și membri ai Consiliului de administrație aleși de salariați**

Pentru reprezentanții pe probleme de mediu de muncă se aplică aceleași reguli privitoare la alegeri, salarizare și concediere ca și pentru reprezentanții sindicali. În rest, se face trimitere la prevederile Legii nr. 681 din 23 decembrie 1975, Legea privind mediul de muncă cu decretele respective.

**Art. 15. Reguli privind soluționarea conflictelor de muncă**

**Alin. 1.** Organizațiile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt de acord că trebuie încercată soluționarea oricărui conflict de muncă prin mediere, eventual prin arbitraj, după regulile care urmează.

Medierea trebuie să aibă loc în toate cazurile în care o solicită una din părți.

**Alin. 2.** La ședința de mediere sunt reprezentate ambele organizații.

**Alin. 3.** Ședința de mediere se ține cât de curând posibil și în termen de 21 de zile calendaristice după ce partea adversă a primit cererea de mediere.

În cazul în care dezacordul necesită soluționarea de urgență, aceasta se va indica în cerere, iar ședința de mediere se va ține atunci cel târziu în a șaptea zi calendaristică de la primirea cererii.

Se poate deroga de la termenele menționate mai sus prin acordul organizațiilor.

Medierea se va face în măsura posibilului la locul unde a apărut dezacordul. Se va încheia un proces-verbal al rezultatului negocierilor, care va fi semnat cu efect obligatoriu de părțile și organizațiile implicate în dezacord.

**Alin. 4.** Dacă nu se ajunge la soluționarea dezacordului prin mediere, reprezentanții organizațiilor pot cere ca dezacordul să fie trimis mai departe pentru a fi soluționat la nivel de organizații.

Negocierile între organizații vor începe în aceleași termene ca cele menționate la alin. 3.

**Alin. 5.** Dacă nu se ajunge la soluționare pe această cale, atunci dezacordul, în cazul în care el privește un contract colectiv de muncă în vigoare între organizații, va fi prezentat unui Tribunalului arbitral pentru a fi soluționat, dacă una dintre organizații o solicită.

Organizația care dorește să se meargă mai departe cu cazul, va înștiința organizația adversă în termen de 14 zile calendaristice.

Dacă una din părți se opune soluționării dezacordului prin arbitraj invocând motivul că dezacordul nu privește înțelegerea unui contract colectiv de muncă încheiat între părți, atunci fiecare din părți va putea, prin organizația ei principală (respectiv DA<sup>2</sup> și LO<sup>3</sup>) să ceară Tribunalului muncii să se pronunțe asupra legitimității refuzului de soluționare prin arbitraj.

**Alin. 6.** Dacă părțile sunt de acord să supună un caz de dezacord arbitrajului, Tribunalul arbitral va fi compus din cinci membri, dintre care doi vor fi aleși de sindicatul Fagligt Fælles Forbund, doi vor fi aleși de DMA, iar președintele va fi desemnat de Tribunalul muncii. Părțile pot conveni să propună un președinte Tribunalului muncii.

**Alin. 7.** Tribunalul arbitral se va întruni cât mai curând posibil.

Plângerea va fi trimisă părții adverse cu propunerea de președinte al Tribunalului arbitral. La plângere se vor atașa procesele-verbale de ședință și înscrisurile care se doresc invocate.

Întâmpinarea cu înscrisurile respective va fi trimisă organizației care a făcut plângerea și președintelui Tribunalului arbitral în termen de 21 de zile calendaristice de la primirea plângerii.

Replica cu înscrisurile respective va fi trimisă organizației împotriva căreia s-a făcut plângerea și președintelui Tribunalului arbitral în termen de 21 de zile calendaristice înainte de ședința Tribunalului arbitral. Duplica cu înscrisurile respective va fi trimisă organizației care a făcut plângerea în termen de 10 zile calendaristice înainte de ședința Tribunalului arbitral.

Se poate deroga de la termenele menționate mai sus prin acordul organizațiilor.

Președintele Tribunalului arbitral conduce dezbaterile și participă la ele. La încheierea dezbaterilor, se ia o hotărâre cu majoritatea simplă a voturilor emise de membrii Tribunalului arbitral. În caz de egalitate de voturi, hotărârea se ia de către președinte.

Hotărârea se ia printr-o încheiere motivată.

---

<sup>2</sup> DA = Dansk Arbejdsgiverforening - Confederația Patronatelor Daneze

<sup>3</sup> LO = Landsorganisationen i Danmark - Confederația Daneză a Sindicatelor

Încheierea pronunțată de președintele Tribunalului arbitral se va pronunța în termenul cel mai scurt.

**Alin. 8.** În rest se aplică norma cel mai recentă, adoptată de organizațiile principale, norma de soluționare a conflictelor de muncă.

## **Art. 16. Acordul de Bază la Nivel Național**

Părțile aplică Acordul de Bază la Nivel Național din 1973 modificat, încheiat între confederațiile DA și LO.

## **Art. 17. Acordul de Cooperare**

Pentru regulile privind cooperarea, se aplică prevederile Acordului de Cooperare încheiat între confederațiile DA și LO.

## **Art. 18. Fondul de Dezvoltare DA/LO**

Se plătește la Fondul de Dezvoltare DA/LO suma convenită între confederațiile DA și LO, și anume 40 øre pe oră lucrată. La 1 ianuarie 2015 se majorează suma la 42 øre. Suma se percepe conform hotărârii celor două confederații.

## **Art. 19. Aderarea la prezentul contract colectiv de muncă**

**Alin. 1.** Întreprinderilor recent înscrise, care au aderat la alte contracte colective de muncă, convenții de aderare sau convenții locale, li se aplică prevederile prezentului contract colectiv de muncă din momentul aderării, a se vedea însă alin. 2.

**Alin. 2.** Întreprinderile cu activități de distribuție în zonele cu codurile poștale sub 3000 precum și 3460, 3500 și 3520, care sunt sau devin membre ale DMA, pot adera la prezentul contract colectiv de muncă prin acordul dintre organizațiile semnatare ale acestuia.

## **Art. 20. Schemele pilot**

Cu condiția să existe un acord la nivel local, părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă au convenit că se pot aplica scheme pilot, cu aplicarea unor reguli diferite de cele din prezentul contract colectiv de muncă.

Schemele pilot presupun aprobarea părților semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

## **Art. 21. Membrii noi**

Membrii noi, care înainte de a se înscrie în DMA au stabilit o schemă de pensie prin întreprindere, pot cere ca această schemă să înlocuiască, pentru salariaților angajați la momentul înscrierii, contribuția plătită la PensionDanmark conform art. 10. Vor trebui înștiințate părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

Angajaților noi li se vor aplica prevederile generale ale prezentului contract colectiv de muncă.

Contribuția la pensia prin întreprindere va corespunde în orice moment ca un minim la contribuția stabilită prin prezentul contract colectiv de muncă la PensionDanmark.

Componentele contribuției la pensie prin întreprindere vor fi adaptate în termen de 12 luni la condițiile prezentului contract colectiv de muncă.

Condiția continuării schemei de pensie prin întreprindere este ca această schemă să fi existat timp de trei ani înainte ca DMA să anunțe continuarea.

Membrii noi ai DMA, care înainte de înscrierea în DMA nu au stabilit o schemă de pensie pentru salariații lor din cadrul prezentului contract colectiv de muncă, sau care au pentru acești salariați o schemă de pensie cu o contribuție mai mică, pot solicita să fie fixată contribuția la PensionDanmark în felul următor:

În termen de 3 luni de la înscrierea în DMA se plătește 25 % din contribuția la pensie valabilă în acest moment.

În termen de 1 an de la înscrierea în DMA se majorează contribuția la pensie la 50 % din contribuția valabilă în acest moment.

În termen de 2 ani de la înscrierea în DMA se majorează contribuția la pensie la 75% din contribuția valabilă în acest moment.

În termen de 3 ani de la înscrierea în DMA se majorează contribuția la pensie până la contribuția convenită prin prezentul contract colectiv de muncă și valabilă la momentul respectiv.

Dacă contribuția conformă prezentului contract colectiv de muncă se majorează în cursul perioadei, contribuția întreprinderii se va majora proporțional, așa încât partea menționată mai sus din contribuția conformă prezentului contract colectiv de muncă se va plăti în orice moment la pensie.

Membrii noi ai DMA pot solicita să fie fixată contribuția la economiile speciale conform art. 3, alin. 5, să fie fixată în felul următor:

În termen de 3 luni de la înscrierea în DMA se plătește 25 % din contribuția fixată la art. 3, alin. 5, din contractul colectiv de muncă.

În termen de 1 an se majorează plata la cel puțin 50% din contribuția fixată în contractul colectiv de muncă.

În termen de 2 ani se majorează plata la cel puțin 75% din contribuția fixată în contractul colectiv de muncă.

În termen de 3 ani se majorează plata astfel încât să corespundă la contribuția fixată în contractul colectiv de muncă.

În cazul în care contribuția fixată în contractul colectiv de muncă se majorează în cursul perioadei, va fi majorată proporțional și contribuția întreprinderii, astfel încât partea numită mai sus din contribuția fixată prin contractul colectiv de muncă să fie plătită în orice moment la economiile speciale ale salariatului.

## **Art. 22. Intrarea în vigoare și durata prezentului contractului colectiv de muncă**

Prezentul contract colectiv de muncă intră în vigoare pe data de 1 martie 2017 și are efect obligatoriu pentru organizațiile semnatare, până când una dintre părți îl denunță - conform regulilor în vigoare în orice moment - cu data de expirare 1 martie, totuși cel mai devreme 1 martie 2020.

Copenhaga, 11 martie 2017

Danske Mediers  
Arbejdsgiverforening  
**Pia Rude Truelsen**

3F Fagligt Fælles Forbund,  
3F's Transportgruppe  
**John Bondebjerg**

## **Proces-verbal**

### **Documente electronice**

Părțile sunt de acord să se introducă posibilitatea ca întreprinderile să poată preda, cu efect liberator, cartele de vacanță, fluturași de salariu și eventual alte documente care sunt trimise în timpul angajării și după angajare, prin diverse soluții de poștă electronică, printre care e-boks, sau prin e-mail.

Dacă întreprinderile doresc să se folosească de această posibilitate, salariații trebuie să fie înștiințați cu un preaviz de 3 luni, în afara cazului în care nu se încheie o altă înțelegere. Salariații care sunt exceptați de la a primi poștă digitală de la instituțiile publice, pot fi de asemenea exceptați de la primi poștă digitală de la întreprindere dacă se adresează întreprinderii și motivează cererea. Aceasta nu se aplică însă la cartelele de concediu de odihnă care sunt trimise electronic prin e-boks sau prin intermediul unei alte soluții de poștă electronică sigură tuturor salariaților, dacă aceștia au fost înștiințați de trimitere.

## **Proces-verbal privind sporurile și ritmul de muncă 100**

Părțile semnatare au discutat, în timpul negocierilor, obligația angajatorului de a acorda sporuri la plata minimă, cf. art. 3, alin. 2, din prezentul contract colectiv de muncă.

Părțile sunt de acord că sporurile la plata minimă pot avea forme și mărimi variabile. Părțile sunt de acord că cea mai importantă calificare a distribuitorilor de presă este ritmul de muncă, care poate fi mai ridicat decât cel stabilit de angajator la fixarea timpului folosit pentru distribuire. De asemenea, părțile sunt de acord că stabilirea de către angajator a unei margini, de exemplu sub forma unei margini de timp, trebuie și ea să fie considerată ca fiind un spor la plata minimă. În plus, sporurile la plata minimă pot fi acordate în raport cu ruta și/sau cu caracterul funcției. În afară de aceasta, sporurile pot fi acordate personal anumitor distribuitori.

Părțile semnatare sunt de asemenea de acord că la fixarea timpului folosit să se ia ca punct de plecare munca în ritmul recunoscut ca normal (ritm 100), ritm cunoscut de la Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă din Zona Capitalei, și care este definit ca fiind ritmul care caracterizează o persoană care fără să facă pauze merge pe un drum drept fără bagaje incomode cu o viteză de 5,76 km pe oră. Părțile sunt de acord că trebuie plătită toată munca efectuată de distribuitor, de exemplu împachetarea ziarelor, scrierea de rapoarte privind probleme legate de chei și alte activități asemănătoare.

## **Proces-verbal privind distribuitorii de presă tineri**

Părțile semnatare au discutat chestiunea aplicării prezentului contract colectiv de muncă la distribuitorii tineri și au convenit că prevederile și normele de mai jos sunt motivate în mod obiectiv și rezonabil printr-un scop legitim.

Pentru distribuitorii care au împlinit 15 ani dar nu 18 ani, se aplică următoarele articole din prezentul contract colectiv:

**art. 2, art. 3, alin. 1, art. 3, alin. 2, art. 3, alin. 3, art. 3, alin. 4, art. 4, art. 5, art. 8, art. 13 și art. 15.**

În ceea ce privește plata minimă prevăzută la art. 3, alin. 2, primul paragraf, se aplică următoarele:

- pentru distribuitorii care au împlinit 15 ani dar nu 16 ani - 50 % din plata în vigoare în orice moment
- pentru distribuitorii care au împlinit 16 ani dar nu 17 ani - 65 % din plata în vigoare în orice moment
- pentru distribuitorii care au împlinit 17 ani dar nu 18 ani - 75 % din plata în vigoare în orice moment.



## Proces-verbal privind Fondul de Informare și Colaborare

**Alin. 1.** Cu scopul de a asigura informarea și colaborarea organizațiilor, angajatorii vor plăti, începând cu data de 1 martie 2017, suma de 0,20 DKK pentru fiecare oră de muncă prestată. Începând cu data de 1 martie 2018, această sumă va fi de 0,25 DKK.

Contribuțiile corespund respectiv la sumele de 330,00 DKK și 412,50 DKK pentru fiecare salariat cu normă întreagă pe an.

Fondul este condus de un Consiliu de administrație, compus paritar din 4 membri, dintre care 2 sunt desemnați de DMA, iar 2 sunt desemnați de 3F's Transportgruppe. Postul de președinte, respectiv postul de vicepreședinte sunt ocupate ocupat pe rând de cele două organizații la interval de 2 ani. Hotărârile Consiliului de administrație se iau prin acordul membrilor lui.

Perceperea contribuției și administrația sunt asigurate de Kompetencefonde.dk, în afara cazului în care se încheie o altă înțelegere. Contul se calculează o dată pe an, în afara cazului în care se încheie o altă înțelegere.

**Alin. 2.** Conform unui buget anual elaborat dinainte și aprobat de către Consiliul de administrație, Fondul acoperă cheltuieli legate de informarea salariaților acoperiți de contractului colectiv de muncă, privind diverse aspecte de pe piața de muncă daneză și colaborarea dintre angajatori și salariați în Danemarca, de exemplu cheltuieli legate de interpreți, de persoane care țin prelegeri precum și cheltuieli de transport, hrană și materiale folosite la ședințe și cursuri, cheltuieli pe care le poate justifica 3F's Transportgruppe cu ocazia calculului anual al contului.

De asemenea, Consiliul de administrație poate discuta desfășurarea și procedura folosită la alegerea reprezentanților sindicali.

După deducerea cheltuielilor de administrație și a cheltuielilor convenite pentru atingerea scopului Fondului, se împarte surplusul eventual între organizații, astfel încât fiecare dintre părți, respectiv salariații și angajatorii, să primească 50%. Contul se calculează o dată pe an, la sfârșitul anului calendaristic, în afara cazului în care se încheie o altă înțelegere.

## Proces-verbal privind distribuirea de ziare

Părțile semnatare au discutat zvonurile privind neregularități la distribuirea ziarelor în provincie.

Aceste neregularități ar fi în special legate de următoarele:

- Încălcarea sistematică a prevederilor prezentului contract colectiv de muncă privind salarizarea
- Folosirea de subcontractanți care folosesc "munca la negru"
- Folosirea de subcontractanți care practică dumping social/dumping de salariu
- Folosirea de subcontractanți care încalcă sistematic legea.

Până în prezent nu au apărut dovezi care să lege aceste neregularități de întreprinderi de distribuție membre ale DMA.

Deoarece este vorba de zvonuri care persistă, părțile semnatare au convenit să numească o comisie care să cerceteze aceste zvonuri și - în cazul în care se dovedește că zvonurile privind neregularitățile sunt fondate - să încerce să îndepărteze aceste neregularități. Comisia își fixează propriul regulament interior.

Comisia va fi compusă dintr-un membru sau doi de la fiecare din părțile semnatare, care au obligația de confidențialitate privind informațiile primite în timpul activității comisiei.

La propunerea ambelor părți semnatare, membrii comisiei pot fi desemnați printre experți relevanți, cu scopul de a cerceta situațiile concrete. Cheltuielile vor fi suportate în mod egal de părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă.

## Proces-verbal privind dumpingul social

Acest acord privește soluționarea dezacordurilor referitoare la condițiile de salarizare și de muncă ale salariaților străini atunci când aceștia efectuează muncă în Danemarca. Pentru întreprinderile care nu sunt acoperite de contractul colectiv de muncă, acordul contribuie la crearea unor posibilități mai bune de a împiedica opririle din muncă cu scopul încheierii unui contract colectiv de muncă, iar pentru întreprinderile acoperite de contractul colectiv de muncă acordul contribuie la asigurarea liniștii la locul de muncă și respectarea condițiilor stabilite în contractul colectiv de muncă pentru forța de muncă străină.

3F's Transportgruppe se va adresa la DMA imediat ce află de o situație care se prevede că poate crea probleme sau dezacorduri. În mod corespunzător, DMA se adresează imediat la 3F's Transportgruppe.

Astfel de adrese trebuie să aibă ca rezultat o întrunire imediată a părților. Pot participa reprezentanții părților implicate, între care reprezentanții ai 3F's Transportgruppe.

Toate informațiile de bază relevante vor fi prezentate sau procurate în cel mai scurt timp posibil.

Întreprinderile membre care au angajat forță de muncă străină, vor adapta nivelul de salariu al acestora la nivelul de salariu al întreprinderii. De asemenea, vor trebui respectate și celelalte condiții stabilite în contractul colectiv de muncă. În ceea ce privește agenții temporari de muncă, această prevedere nu se aplică decât în cazul în care contractul colectiv de muncă prevede deja obligații privind salarizarea agenților temporari de muncă.

În cazul în care o întreprindere străină lucrează în antrepriză pentru o întreprindere membră, iar întreprinderea respectivă nu este acoperită de contractul colectiv de muncă, părțile se vor strădui să găsească o soluție prin negocieri.

În cazul în care o întreprindere neacoperită de contractul colectiv de muncă, care lucrează ca subfurnizor pentru o întreprindere/întreprindere membră acoperită de contractul colectiv de muncă, este afectată de un conflict pentru care s-a dat preaviz legal și care are ca scop sprijinul unei cereri de încheiere a unui contract colectiv de muncă, și dacă s-a dat preaviz de conflict legal de solidaritate împotriva întreprinderii/întreprinderii membre a unei organizații din cadrul DA, întreprindere acoperită de contractul colectiv de muncă, atunci 3F's Transportgruppe se poate adresa organizației din care face parte întreprinderea pentru a cere o întrunire cu scopul de a discuta situația. În cadrul întrunirii se pot discuta printre altele sarcini de muncă afectate de conflictul de solidaritate. În mod corespunzător, organizația din care face parte întreprinderea afectată de conflictul de solidaritate se poate adresa la 3F's Transportgruppe. Toate informațiile de bază relevante vor fi prezentate la întrunire sau trimise la organizația adversă cât mai curând posibil.

Părțile sunt de acord că în astfel de situații, întreprinderea poate deveni membră a DMA sau a unei alte organizații care face parte din DA, deși a fost anunțat un conflict

sau s-a dat preaviz de conflict. In cazul în care s-a declanșat conflictul, se vor aplica prevederile art. 2, alin. 6, din Normă.

3F's Transportgruppe se angajează să dea preaviz de conflict înainte cu cel puțin 14 zile calendaristice.

O copie va fi trimisă la DMA.

In cazul în care, în timpul negocierilor sau după negocieri, întreprinderea străină devine membră a organizației patronale, va fi adaptat nivelul de salarizare, eventual cu participarea organizațiilor.

## **Proces-verbal privind întreprinderile subdistribuitoare**

În cazul în care o întreprindere neacoperită de contractul colectiv de muncă care lucrează ca subdistribuitor pentru o întreprindere membră a DMA acoperită de prezentul contract colectiv de muncă, este afectată de un conflict pentru care s-a dat preaviz legal sau care a fost declanșat legal în sprijinul unei cereri de încheiere a unui contract colectiv de muncă, și dacă s-a dat preaviz de conflict legal de solidaritate împotriva unei întreprinderi membre, 3F's Transportgruppe se poate adresa la DMA solicitând o întrunire cu scopul de a discuta situația. Întrunirea va trebui să aibă loc în termen de 7 zile lucrătoare de la data la care a fost primită solicitarea.

Se poate deroga de la acest termen prin acordul organizațiilor. În cadrul întrunirii se pot discuta printre altele sarcini de muncă afectate de conflictul de solidaritate. În mod corespunzător, DMA se poate adresa la 3F's Transportgruppe. Toate informațiile de bază relevante vor fi prezentate la întrunire sau trimise la organizația adversă cât mai curând posibil.

Părțile sunt de acord că în astfel de situații, întreprinderea subdistribuitoare poate deveni membră a unei organizații din cadrul DA și poate fi acoperită de contractul colectiv de muncă, deși s-a dat preaviz de conflict și conflictul a fost declanșat.



*A se completa de către distribuitor*

<b>A: Număr district</b>	<b>B. Timpul folosit</b>	<b>B. Număr bucăți</b>

*A se completa de către angajator*

<b>C: Timpul folosit eventual cu măsurare GPS</b>	<b>Număr bucăți</b>	<b>D. Măsurarea de către angajator și răspunsul lui</b>	<b>Număr bucăți</b>

Data distribuirii: \_\_\_\_\_

Data măsurării cu GPS: \_\_\_\_\_

Data măsurării de către  
angajator și răspunsul lui: \_\_\_\_\_

**Rubrica A**

Se completează de către salariat. Este important ca salariatul să scrie nu numai districtul sau districtele la care se referă plângerea, ci toate districtele, așa încât să se verifice întregul salariu.

**Rubrica B**

Se completează de către salariat pentru fiecare dintre districtele indicate, deci nu numai pentru districtul sau districtele la care se referă plângerea.

**Rubrica C**

Se folosește numai dacă întreprinderea respectivă a decis să folosească ceasuri GPS la măsurătorile de probă. În acest caz, rubrica C se completează ulterior de către angajator, dar în termen de 30 de zile.

În cazul în care salariatul în continuare nu consideră că salariul lui total a fost calculat conform prevederilor art. 3, alin. 2, angajatorul va completa Rubrica D în termen de 14 zile și o va preda distribuitorului.

Angajatorul se va asigura că listele LIGA de pe datele relevante care reies din schemă, sunt păstrate și pot fi puse la dispoziție dacă 3F se implică în situație, cf. art. 3, alin. 4.

Predat la data de: \_\_\_\_\_

Înapoiat la data de: \_\_\_\_\_





**Anexă**

Directiva 97/81/CE a Consiliului din 15 decembrie 1997 privind acordul-cadru cu privire la munca pe fracțiune de normă, încheiat între UCIPE, CEIP și CE

și

Directiva 199/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru între CES, UCIPE și CEIP asupra muncii cu durată determinată, au fost implementate în prezentul contract colectiv de muncă prin procesul-verbal din 1 octombrie 2002 privind angajarea cu durată determinată și angajarea cu fracțiune de normă, astfel încât părțile semnatare fac trimitere la acordul încheiat între confederațiile DA și LO pe data de 7 august 2002 referitor la implementarea Directivei privind munca cu durată determinată și la acordul încheiat între confederațiile DA și LO pe data de 9 ianuarie 2001 referitor la implementarea Directivei privind munca cu fracțiune de normă.

**Proces-verbal  
privind implementarea Directivei 2008/104/EF  
a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008  
privind munca prin agent de muncă temporară**

Părțile semnatare ale prezentului contract colectiv de muncă sunt de acord să discute implementarea Directivei 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca interimară, cu scopul de încerca să realizeze implementarea Directivei cel târziu la 1 martie 2011.

**Certificat de angajare**  
 pentru salariații cărora li se aplică  
**Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă din Provincie**  
**încheiat între 3F și DMA**

**1. Părțile**

Angajatorul (numele)		Salariatul (numele)	
Adresa:		Adresa:	
Codul poștal/Orașul:		Codul poștal/Orașul:	
Telefon:	Nr. în Registrul Central al Întreprinderilor	Telefon:	Nr. de identitate:

**2. Descrierea postului de muncă**

A se vedea punctul 2.1. din Indrumări

**3. Data intrării în funcție**

Data angajării \_\_\_\_\_  
 (de la care se calculează vechimea)

Cu durată nedeterminată

Cu durată determinată până la: \_\_\_\_\_

**4. Locul de prezentare la muncă  
 (2.2.- Indrumări)**

Zile lucrătoare: (Adresa)	Zile lucrătoare: Ora _____
Duminica: (Adresa)	Duminica: Ora _____
Locuri de prezentare la muncă variabile (a se vedea punctul 2.3 din Indrumări)	

**5. Ora de prezentare la muncă**

**6. Timpul de muncă**

Timpul de muncă este flexibil, iar timpul de muncă real poate varia în funcție de numărul de abonați, care poate crește cu abonați noi sau scădea cu abonații care renunță la abonament, condițiile de vreme etc. Ziarele/revistele pot fi ridicate cel târziu începând cu ora de prezentare la muncă. Se plătește o sumă pentru întârzierea cu care sosesc ziarurile/revistele la locul de livrare după acest moment.

Distribuirea ziarelor/revistelor trebuie să fie încheiată cel târziu la ora \_\_\_\_\_ în zilele lucrătoare și cel târziu la ora \_\_\_\_\_ sâmbăta și în zilele de duminică și de sărbători.

În cazul livrării cu întârziere a ziarelor/revistelor la locul de livrare convenit, vă puteți aștepta să fiți obligat la o distribuție specială.

**7. Districte**

Zilele lucrătoare: Indicați nr. districtelor:
Duminica: Indicați nr. districtelor:

Pot apărea modificări ale districtelor, cf. prevederile Contractului Colectiv de Muncă. Modificările eventuale de districte vor reieși dintr-o anexă.

### 8. Salarizarea

Se plătește salariu conform Contractului Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă din Provincie. Salariul pentru districtele actuale se calculează după cum urmează, cf. punctul 8 din Îndrumări:

--

Salariul pe district se calculează pe baza unui timp folosit, stabilit estimativ în raport cu următoarele sume:

Salariul se calculează pe baza unui timp folosit, în funcție de plata minimă din Contractul Colectiv de Muncă, plată care în prezent este următoarea:

Plata minimă: DKK \_\_\_\_\_

sau indicați aici dacă se folosește o plată pe oră mai ridicată: DKK \_\_\_\_\_

Spor de lucru în timpul nopții: DKK \_\_\_\_\_

Salariul se plătește:

La 14 zile

Lunar

### 9. Concediul de odihnă

Se câștigă bani de concediu de odihnă, se ia concediu și se plătește concediu conform Legii privind concediile în vigoare în orice moment și Contractului Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă.

### 10. Zilele suplimentare de concediu de odihnă

Decurg din Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă.

## 11. Pensia

Salariații care sunt angajați cu peste 8 ore de muncă pe săptămână, au împlinit 25 de ani și au o vechime neîntreruptă de 9 luni în întreprindere *sau* salariații care pot dovedi că sunt deja incluși într-o schemă de pensie a pieței de muncă, au dreptul la pensie, cf. condițiile necesare prevăzute de art. 10 din Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă.

Condițiile de mai sus sunt îndeplinite și salariatul are dreptul la pensie:

Da \_\_\_\_\_ Nu \_\_\_\_\_

Dacă răspunsul este afirmativ, indicați societatea de pensii anterioară: \_\_\_\_\_

Salariatul certifică prin semnătura lui de mai jos că nu a fost anterior inclus într-o schemă de pensie a pieței de muncă:

\_\_\_\_\_  
Semnătura salariatului

Se face în rest trimitere în rest la prevederile privind pensia din Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă.

## 12. Demisia și concedierea

Se face trimitere la prevederile privind demisia și concedierea din Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă.

### Contractul Colectiv de Muncă

La relațiile de muncă se aplică prevederile Contractului de Muncă al Distribuitorilor de Presă din Provincie, încheiat între Danske Mediers Arbejdsgiverforening și Fagligt Fælles Forbund.

În rest, se face trimitere la eventuale reguli privind personalul întreprinderii respective. Aceste reguli vor fi predate salariatului o dată cu certificatul de angajare.

Alte date:

Data: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Semnătura întreprinderii:

\_\_\_\_\_  
Semnătura salariatului:

## Îndrumări:

DMA și 3F au redactat împreună acest model de certificat de angajare. Dacă certificatul este corect completat, sunt îndeplinite condițiile minime stabilite de Directiva 91/533/CEE a Consiliului pentru certificatele de angajare.

Prevederile referitoare la certificatele de angajare se găsesc în art. 13 din Contractul Colectiv de Muncă.

### 1. Generalități privind regulile

#### 1.1 Cui i se eliberează certificatul de angajare?

Este o condiție obligatorie ca întreprinderea să elibereze un certificat de angajare salariaților angajați pe o perioadă de peste 1 lună cu un timp de muncă săptămânal mediu de peste 8 ore. Certificatul de angajare va fi predat salariatului în termen de o lună de la data la care intrat în vigoare angajarea.

#### 1.2 Când este folosit certificatul de angajare?

Certificatul de angajare DMA/3F poate fi folosit în cazul salariaților cărora li se aplică Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă din Provincie. Dacă întreprinderea consideră că este practic sau necesar ca certificatul de angajare să conțină informații suplimentare despre salariat sau întreprindere, acest lucru este posibil.

#### 1.3 Modificări

Dacă au loc modificări ale condițiilor de angajare, întreprinderea va informa în scris salariatul privind aceste modificări în termen de o lună de la intrarea în vigoare al modificării respective. Nu există obligația să se elibereze un nou certificat de angajare la fiecare modificare, o scrisoare adresată salariatului cu informații privind modificarea fiind suficientă.

### 2. Prevederile certificatului de angajare

#### 2.1 Descrierea postului de muncă

Postul poate fi descris de exemplu: Avisomdeler<sup>4</sup>, Optæller<sup>5</sup>, Flyver<sup>6</sup>.

#### 2.2 Locul de prezentare la muncă în zilele lucrătoare și duminica

Aici se indică locul (adresa), unde trebuie să se prezinte distribuitorul de presă pentru a pleca pe rutele de distribuire.

#### 2.3. Locuri de prezentare la muncă variabile

Dacă distribuitorul are locuri de prezentare la muncă variabile, acest lucru se va indica prin X.

---

<sup>4</sup> Distribuitor de ziare.

<sup>5</sup> Calculator.

<sup>6</sup> Distribuitor agent de muncă temporară fără rute fixe.

### **3. Angajarea pe o perioadă determinată**

Dacă angajarea este făcută pe o perioadă determinată, se va scrie X și se va indica data la care expiră angajarea cel târziu. După terminarea muncii, angajarea expiră fără preaviz.

### **8. Salarizarea**

Ar trebui să reiasă cum este calculat salariul, deci dacă se plătește salariu pe oră sau dacă salariul este în funcție de district. În ultimul caz ar trebui să reiasă dacă este vorba de o plată de bază și/sau la bucată sau altceva. Dacă se plătesc sporuri speciale, acest lucru va trebui indicat.

### **11. Pensia**

Dacă salariatul a fost inclus, la postul de muncă ocupat anterior, într-o altă schemă de pensie a pieței de muncă și dacă salariatul dorește ca suma respectivă să fie transferată la PensionDanmark, el poate trimite o copie a certificatului de angajare la PensionDanmark, Langelinie Allé 41, 2100 Copenhaga Ø, după care PensionDanmark îl va contacta.

### **Dezacorduri**

Orice dezacord referitor la certificatele de angajare va fi soluționat conform regulilor privind soluționarea conflictelor de muncă prevăzute în Contractul Colectiv de Muncă al Distribuitorilor de Presă.