

# **De unge bude i provinsen 2017 – 2020**

## Protokollat vedr. unge bude

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

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

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

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

### Note:

Ovenstående sammenholdt med § 3, stk. 2 giver følgende satser:

Bude der er fyldt:	Pr. 1. marts 2017	Pr. 1. marts 2018	Pr. 1. marts 2019
15 men ikke 16 år	kr. 52,13	kr. 53,13	kr. 54,13
16 men ikke 17 år	kr. 67,76	kr. 69,06	kr. 70,36
17 men ikke 18 år	kr. 78,19	kr. 79,69	kr. 81,19

## § 2. Arbejdstid

Den ugentlige normale effektive arbejdstid udgør højst 37 timer.

## § 3. Løn

### Stk. 1. Beregningssystemer

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

### Stk. 2. Mindstebetaling

Budene sikres en gennemsnitlig mindstebetaling pr. time på kr. 104,25 alle dage (pr. 1. marts 2018 kr. 106,25 og pr. 1. marts 2019 kr. 108,25).

For arbejde, der af arbejdsgiveren er fastsat til at starte i tidsrummet kl. 23.00 – 06.00, skal der ud over mindstebetalingen sikres et gennemsnitligt genetillæg pr. time på kr. 22,12 (pr. 1. marts 2018 kr. 22,47 og pr. 1. marts 2019 kr. 22,83). For abonnementsomdeling af morgenaviser, der fortsætter ud over kl. 06.00, forudsættes dette tillæg dog betalt til afslutning af natomdelingen.

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

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

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

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

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

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

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

### **Stk. 4. Anfægtelse**

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

Medarbejderen kan som bisidder benytte tillidsmand eller, i tilfælde af manglende tillidsmand, den lokale 3F-afdeling.

Finder medarbejderen ikke, at tvivlen herved er afklaret, udfylder og afleverer medarbejderen "Anmodning om oplysninger vedr. tidsforbrug på distrikter" (optrykt i overenskomsten) til virksomheden. Medarbejderen kan som bisidder benytte tillidsmand eller, i tilfælde af manglende tillidsmand, den lokale 3F-afdeling. Virksomheden skal herefter inden for en måned påvise, at overenskomstens bestemmelse om mindstebetaling er overholdt i forhold til medarbejderen.

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

Finder den lokale afdeling ikke, at tvivlen herved er afklaret, skal eventuel videre behandling af spørgsmålet ske ved et mæglingssmøde i henhold til § 15, Regler for behandling af faglig strid.

## **§ 4. Lønudbetaling**

Lønudbetaling finder sted hver 14. dag eller månedligt.

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

## **§ 5. Opsigelsesvarsel**

**Stk. 1.** For bude, der uden anden afbrydelse end de i stk. 3 nævnte har været beskæftiget under denne overenskomst, gælder følgende opsigelsesvarsler, såfremt medarbejderen i forbindelse med ansættelsen skriftligt gør den nye arbejdsgiver opmærksom herpå:

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

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

**Stk. 3.** Opsigelsesvarslet bortfalder:

Ved arbejdsledighed som følge af andre arbejders arbejdsstandsning.

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

**Stk. 4.** Medarbejdere, som afskediges med opsigelsesvarsel efter stk. 1 på grund af omstruktureringer, nedskæringer, virksomhedslukning eller andre på virksomheden beroende forhold, har ret til frihed med løn i op til to timer – placeret hurtigst muligt efter afskedigelsen, under fornødent hensyn til virksomhedens produktionsforhold – til at søge vejledning i a-kassen/fagforeningen.

## **§ 8. Ferie og feriegodtgørelse**

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

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

## **§ 13. Ansættelsesbevis**

**Stk. 1.** Ansættelsesforholdet skal bekræftes ved ansættelsesbevis, jf. lov nr. 385 af 11. maj 1994 med senere ændringer. Med virkning for medarbejdere, der ansættes fra 1. juli 2014, udleveres der sammen med ansættelsesbeviset en overenskomst, eller henvises i ansættelsesbeviset til DMA's hjemmeside, [www.mediearbejdsgiverne.dk](http://www.mediearbejdsgiverne.dk), hvor overenskomsten kan findes på dansk, engelsk og rumænsk. Nærværende bestemmelse er tillige omfattet af nachfristen i stk. 2.

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

**Stk. 3.** Eventuelle uenigheder vedr. denne bestemmelse afgøres endeligt ved faglig voldgift i henhold til reglerne i § 15.

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

## **§ 15. Regler for behandling af faglig strid**

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

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

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

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

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

De nævnte frister kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

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

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

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

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

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

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

**Stk. 6.** Er der enighed om at henvise en sag til voldgift, skal voldgiftsretten bestå af fem medlemmer, hvoraf to vælges af Fagligt Fælles Forbund og to af Danske Mediers Arbejdsgiverforening samt en opmand, der udpeges af Arbejdsretten. Parterne kan i enighed bringe en opmand i forslag til Arbejdsretten.

**Stk. 7.** Voldgiftsretten skal træde sammen hurtigst muligt.

Klageskrift fremsendes til modparten med forslag til udpegning af opmand. Klagen vedlægges mødereferater og bilag, der ønskes påberåbt.

Svarskrift med tilhørende bilag tilsendes den klagende organisation samt opmanden senest 21 kalenderdage efter modtagelse af klageskrift.

Replik med tilhørende bilag tilsendes den indklagede organisation samt opmanden senest 21 kalenderdage før retsmødet. Duplik med tilhørende bilag tilsendes den klagende organisation samt opmanden senest 10 kalenderdage før retsmødet.

De nævnte frister kan fraviges efter aftale mellem organisationerne.

Opmanden fungerer som rettens formand samt leder og deltager i dens forhandlinger. Sagen går efter forhandlingernes afslutning til afgørelse ved simpel stemmeflerhed mellem voldgiftsmændene. Kan stemmeflerhed ikke opnås, afgøres sagen af opmanden.

Afgørelsen træffes ved kendelse, der skal være begrundet.

Opmandens kendelse skal afsiges snarest.

**Stk. 8.** I øvrigt gælder den af hovedorganisationerne senest vedtagne norm for behandling af faglig strid.

## **Protokollat**

### **Elektroniske dokumenter**

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

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Medarbejdere, der er undtaget fra at modtage digital post fra det offentlige, kan efter henvendelse og dokumentation overfor virksomheden fritages fra at modtage digital post fra virksomheden. Dette gælder dog ikke feriekort, der sendes elektronisk via e-Boks eller anden sikker elektronisk postløsning til alle medarbejdere, hvis der er sket varsling herom.

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

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

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

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

### **Protokollat vedr. Oplysnings- og Samarbejdsfond**

**Stk. 1.** Til varetagelse af oplysnings- og samarbejdsformål for organisationerne indbetaler arbejdsgiverne fra 1. marts 2017 et beløb på 20 øre pr. præsteret arbejdstime. Beløbet udgør fra 1. marts 2018 25 øre.

Bidragene svarer til hhv. kr. 330 og kr. 412,50 pr. fuldtidsansat medarbejder pr. år.

Fonden ledes af en bestyrelse, der er paritetisk sammensat og som består af 4 medlemmer, hvoraf 2 udpeges af DMA og 2 af 3F's Transportgruppe. Posten som formand henholdsvis næstformand går på skift mellem organisationerne med 2 års interval. Beslutninger i bestyrelsen træffes i enighed.

Opkrævning og administration varetages, med mindre andet aftales af [Kompetencefonde.dk](http://Kompetencefonde.dk). Kontoen gøres op en gang årligt med mindre andet aftales.

**Stk. 2.** Efter forudgående årligt budget godkendt i bestyrelsen dækker fonden udgifter til oplysning af medarbejdere under overenskomsten om arbejdsmarkeds- og samarbejdsforhold i Danmark, eksempelvis udgifter til tolke, oplægsholdere samt transport, fortæring og materialer ved møder og kurser, som 3F's Transportgruppe kan dokumentere i forbindelse med opgørelse af kontoen.

Bestyrelsen kan endvidere drøfte proces og procedure i forbindelse med valg af tillidsrepræsentanter.

Efter fradrag af administrationsomkostninger og afholdelse af de til opfyldelse af formålet aftalte udgifter, deles eventuelt overskud mellem organisationerne, således at lønmodtager- og arbejdsgiverside får hver 50 %. Kontoen gøres op én gang årligt med udgangen af kalenderåret, med mindre andet aftales.

### **Protokollat vedr. omdeling af aviser**

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

Disse uregelmæssigheder skulle især dreje sig om:

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

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

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

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

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

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

### **Anmodning om oplysninger vedr. tidsforbrug på distrikter**

I henhold til § 3, stk. 4 kan en medarbejder, der ikke mener, at den samlede løn er i overensstemmelse med mindstebetalingen i § 3, stk. 2, rejse spørgsmålet overfor arbejdsgiveren.

Hvis medarbejderen herefter fortsat ikke mener, at den samlede løn er i overensstemmelse med mindstebetalingen i § 3, stk. 2 udfyldes nærværende skema straks til arbejdsgiveren, der indenfor en måned skal dokumentere, at overenskomstens bestemmelse om mindstebetaling er overholdt.

Virksomhed:

Navn på bud:

Medarbejdernummer:

Dato for buddets henvendelse:

Modtaget af budleder:

**Buddets korte beskrivelse af problem:**



Udfyldes af budet

A: Distriktnummer	B: Tidsforbrug	B: Antal styk

Udfyldes af arbejdsgiver

C: Tidsforbrug ved evt. GPS opmåling	Antal styk	D: Arbejdsgiverens opmåling og svar	Antal styk

Dato for omdeling: \_\_\_\_\_

Dato for GPS opmåling: \_\_\_\_\_

Dato for arbejdsgiverens opmåling og svar: \_\_\_\_\_

### Ad. A

Udfyldes af medarbejderen. Det er vigtigt, at medarbejderen ikke kun angiver det eller de distrikter, der klages over, men samtlige distrikter, således at den samlede løn kan efterprøves.

### Ad. B

Udfyldes af medarbejderen for hvert af de angivne distrikter og altså ikke kun for det eller de distrikter der klages over.

### Ad. C

Anvendes kun, såfremt den enkelte virksomhed har valgt at have GPS-ure som led i kontrolopmålinger. I givet fald udfyldes rubrik C efterfølgende men indenfor 30 dage.

Hvis medarbejderen herefter fortsat ikke mener, at den samlede løn er i overensstemmelse med § 3, stk. 2, skal arbejdsgiveren udfylde punkt D inden 14 dage og udleverer dette til budet.

Arbejdsgiveren sikrer, at lialisterne fra de relevante datoer, der fremgår af skemaet, opbevares og stilles til rådighed såfremt 3F inddrages i sagen, jf. § 3 stk. 4.

Udleveret: \_\_\_\_\_

Returneret: \_\_\_\_\_

**Arbejdsgiverens redegørelse for ovenstående kontrol:**