

2025-2028

Fotograf- overenskomst

Overenskomst indgået mellem

DI Overenskomst I og Dansk Journalistforbund

Gældende for

Medlemmer af Dansk Industri, der som hovederhverv foretager og videreforarbejder fotografiske optagelser, der ud fører video og AV produktion, eller som skriftligt tiltræder overenskomsten.

DI nr. 50433



FOTOGRAFOVERENSKOMST 2025 - 2028

Mellem

DI Overenskomst I

og

Dansk Journalistforbund

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

DI nr. 50433

INDHOLD

Forord	4
Kapitel I. Arbejdstid	5
§ 1 Arbejdstidens længde	5
§ 2 Arbejdstidens lægning.....	5
§ 3 Varierende ugentlig arbejdstid.....	5
Kapitel II. Løn	7
§ 4 Løn	7
§ 5 Fritvalgs Lønkonto	9
Kapitel III. Overarbejde	15
§ 6 Overarbejde	15
Kapitel IV. Deltid.....	17
§ 7 Deltid	17
Kapitel V. Sociale ydelser	18
§ 8 Funktionærloven	18
§ 9 Ferie og feriegodtgørelse	18
§ 10 Feriekort.....	20
§ 11 Feriefridage.....	21
§ 12 Barns sygdom	22
§ 13 Barns hospitalsindlæggelse	22
§ 14 Børneomsorgsdage.....	23
§ 14a Ledsagelse af nærtstående	24
Kapitel VI. Lønudbetaling og lønperiode	26
§ 15 Lønudbetaling og lønperiode.....	26
§ 16 Ikrafttrædelsesdatoer	26

Kapitel VII. Arbejdsforholdets ophør.....	27
§ 17 Opsigelse.....	27
Kapitel VIII. Tillidsrepræsentanter	28
§ 18 Hvor vælges tillidsrepræsentant?	28
§ 19 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant	28
§ 20 Valg af tillidsrepræsentant.....	28
§ 21 Fællestillidsrepræsentant	29
§ 22 Stedfortræder for tillidsrepræsentant	29
§ 23 Samarbejde	29
§ 24 Klager og henstillinger.....	30
§ 25 Funktion i arbejdstiden	30
§ 26 Aflønning.....	31
§ 27 Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter.....	31
§ 28 Klubformand.....	32
§ 29 Afskedigelse af tillidsrepræsentant	33
§ 30 Fremgangsmåde ved afskedigelse.....	33
§ 31 Talsrepræsentanter.....	34
Kapitel IX. Andre regler	35
§ 32 Faglig strid	35
§ 33 Arbejdsuro	36
§ 34 Nyoptagne medlemmer.....	36
§ 35 Fotograffagets Uddannelsesfond.....	36
§ 36 Efteruddannelse	37
§ 37 Pension.....	38
§ 38 Visse forsikringsydelser til elever	39
§ 39 Anciennitet ved pension	40
§ 40 Nyoptagne medlemmer, Pension	40
§ 41 Optrapningsordning, pension	41

§ 42 Barsel	42
§ 43 Skolehjem	45
§ 44 Overenskomstens varighed	46
Protokollat 1	
Om EU-direktiver	48
Protokollat 2	
Om forsøgsordninger	49
Protokollat 3	
Om seniorpolitik	50
Protokollat 4	
Om hensigtserklæring vedrørende sygefravær	52
Protokollat 5	
Om fornyelsesaftalens fortolkning	53
Protokollat 6	
Om forståelsen af § 3 om varierende ugentlig arbejdstid	54
Protokollat 7	
Om arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser	55
Protokollat 8	
Arbejdsvilkårsdirektivet	56
Protokollat 9	
Databeskyttelse	57

Forord

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

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

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

** Anm.*

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

KAPITEL I. ARBEJDSTID

§ 1 Arbejdstidens længde

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

§ 2 Arbejdstidens lægning

Arbejdstiden lægges efter en lokal plan.

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

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

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

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

§ 3 Varierende ugentlig arbejdstid

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

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

Arbejdstiden for samtlige medarbejdere eller grupper af medarbejdere lægges med varierende ugentlige arbejdstider, blot den gennemsnitlige arbejdstid er 37 timer over en 12 måneders periode.

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

Merarbejde skal – medmindre andet aftales – afspadseres som hele fridage inden for en 14 måneders periode efter dets udførelse. Overskydende timer, der ikke berettiger til en fuld arbejdsfri dag, videreføres.

Afspadseringstidspunktet fastlægges af arbejdsgiveren efter lokal forhandling.

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

Note:

Se Protokollat 6 – Forståelse af protokollat om Varierende Ugentlig Arbejdstid

KAPITEL II. LØN

§ 4 Løn

Stk. 1

Mindstebetalingen for fotografer udgør pr. måned:

1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
kr. 22.524	kr. 23.085	kr. 23.647

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

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

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

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

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

Stk. 2

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

Stk. 3 Funktionsløn

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

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

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

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

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

Note:

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

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

Hvis der i forbindelse med en nyansættelse på virksomheden er aftalt funktionsløn, finder overenskomstparterne det hensigtsmæssigt, at medarbejderen og virksomheden ca. tre måneder efter medarbejderens tiltrædelse af stillingen holder en samtale om stillingsindhold og arbejds omfang. Hvis en af parterne anmoder om det, afholdes samtalen.

Stk. 4 Elevløbninger

Mindstebetalingen for elever udgør pr. måned:

	1.5.2025	1.3.2026	1.3.2027
1. år	kr. 17.260	kr. 17.864	kr. 18.489
2. år	kr. 17.978	kr. 18.608	kr. 19.259
3. år	kr. 19.469	kr. 20.150	kr. 20.855
4. år	kr. 19.972	kr. 20.671	kr. 21.395
5. år	kr. 20.908	kr. 21.640	kr. 22.397

Note:

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

Stk. 5 Elektroniske dokumenter

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

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

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

§ 5 Fritvalgs Lønkonto

Stk. 1

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

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

Stk. 2 Løbende opsparing på Fritvalgs Lønkontoen

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 9 pct (fra 1. marts 2026: 10 pct. og 1. marts 2027: 11. pct.) af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
2. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.

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

3. De lokale parter kan aftale, at bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 2, stk. 3 og stk. 5 ligeledes udbetales løbende sammen med lønnen.

Bidrag til, udbetaling fra og indestående på Fritvalgs Lønkontoen skal fremgå af medarbejderens lønseddel.

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

Nedenstående stk. 3 er gældende frem til 31. august 2025

Stk. 3 Feriefridage

- a. Medarbejdere, der pr. 1. september har ret til feriefridage, skal inden den 1. august hvert år vælge eller fravælge muligheden for at afholde en eller flere af feriefridagene i den kommende ferieafholdelsesperiode, mod i stedet i ferieåret (1. september – 31. august) løbende at få afsat yderligere 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. fravalgt feriefridag. Hvis alle fem feriefridage fravælges, afsættes der således yderligere i alt 2,5 pct. Det antal feriefridage, som ønskes afholdt, afvikles og betales efter § 11. Nyansatte medarbejdere kan foretage tilsvarende valg senest 1 måned inden 9 måneders anciennitet opnås.
- b. En medarbejder, som har fravalgt en eller flere feriefridage, og derefter har sammenhængende fravær over tre måneder som følge af sygdom eller tilskadekomst, kan rejse krav om et supplement til Fritvalgs Lønkontoen. Medarbejderen skal rejse kravet inden 3 uger efter ferieafholdelsesperiodens udløb .

Supplementet udgør:

- Værdien af de fravalgte feriefridage, hvis medarbejderen skulle have dem udbetalt som ikke-afholdte feriefridage efter overenskomsten § 11.
- Fratrukket den del af Fritvalgs Lønkontoen, der stammer fra de fravalgte feriefridage.

Nedenstående stk. 3 er gældende fra 1. september 2025

Stk. 3 Feriefridage

- a. Virksomheden indbetaler fra den førstkommende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, 2,5 pct. af den ferieberettigede løn til medarbejderens Fritvalgs Løn-konto. Bidraget dækker betaling for feriefridage efter § 11, stk. 1, litra f.
- b. For medarbejdere, der ikke er omfattet af funktionærloven, og som følge af sygdom eller tilskadekomst har sammenhængende fravær over tre måneder og i en periode ikke modtager løn, be-regnes de 2,5 pct. af den løn, den pågældende ville have oppebå-ret i perioden.
- c. Virksomheden kan vælge at fortsætte administrationen af ferie-fridage efter reglerne i § 11, stk. 1, litra e. I så fald finder litra a-b ikke anvendelse.

Stk. 4

Opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af opsparingen.

Stk. 5

På virksomheder, hvor der for medarbejdere omfattet af overens-komstens pensionsordning er aftalt et højere pensionsbidrag end 13 pct., kan virksomheden og medarbejderen aftale at indbetale det ekstra beløb til Fritvalgs Lønkontoen i stedet for til pensionsordnin-gen.

Stk. 6

Parterne lægger til grund, at medarbejderens tilgodehavende opspa-ring på Fritvalgs Lønkontoen er omfattet af garantien i lov om Løn-modtagernes Garantifond. Hvis dette ikke er tilfældet, forpligter Dansk Industri sig til at drage omsorg for, at garantiforpligtelsen lø-ses på anden måde.

Stk. 7 Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

- a. Løn i forbindelse med fritid:
Alle medarbejdere kan vælge dette element.
Når medarbejderen holder fri i forbindelse med ferie, søgnehel-ligdage, feriefridage, overenskomstmæssige fridage, barns 2. hele sygedag eller børneomsorgsdage kan medarbejderen vælge at få udbetalt et beløb fra sin konto.

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

Medarbejderen vælger selv, hvor stor udbetaling skal være, idet der dog aldrig kan udbetales større beløb, end der til enhver tid indestår på den pågældende medarbejders opsparingskonto.

Virksomheden fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

De lokale parter kan indgå aftaler om udbetaling, herunder aftale, at der udbetales beløb, uden at medarbejderen holder fri.

b. Pension:

For at kunne vælge pensionselementet skal medarbejderen i forvejen være omfattet af en arbejdsmarkedspension i henhold til overenskomsten.

Medarbejderen skal senest 1. august hvert år oplyse om, hvor stor en andel af opsparingen til Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår (1. september – 31. august).

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

Stk. 8 Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er indestående midler på Fritvalgs Lønkontoen ved udgangen af maj måned, skal disse udbetales med den førstkommende løn-udbetaling, med mindre andet aftales lokalt.

Midler, som medarbejderen har valgt at hensætte til afholdelse af seniorfridage efter protokollat 3 skal dog ikke udbetales.

Stk. 9

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

Stk. 10 Nyoptagne medlemmer – Optrapning af Fritvalgs Lønkonto

1. Nyoptagne medlemmer af DIO I, der forinden indmeldelsen ikke har etableret en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning, eller som har en fritvalgslønkonto eller tilsvarende ordning med lavere

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

2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 4 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 5, stk. 2, nr. 1 fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 5, stk. 2, nr. 1 fraregnet 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 5, stk. 2, nr. 1.
4. For så vidt angår de 6,0 procentpoint (fra 1. marts 2026 7,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapping som følger:

Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk Journalistforbund om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,5 pct. (fra 1. marts 2026 1,75 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2026 3,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 4,5 pct. (fra 1. marts 2026 5,25 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 6,0 pct. (fra 1. marts 2026 7,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.

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

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

Ovenstående gælder ligeledes eksisterende medlemmer af DI, der frivilligt tiltræder Fotografoverenskomsten.

KAPITEL III. OVERARBEJDE

§ 6 Overarbejde

Stk. 1

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

Overarbejde begrænses mest muligt.

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

Overarbejde for elever skal begrænses mest muligt.

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

Stk. 2 Afspadsering

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

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

Afspadsering foretages kun i hele dage.

Sygdom betragtes som en hindring for afspadsering, forudsat medarbejderen melder sig syg inden normal arbejdstids begyndelse den dag, hvor afspadseringen skulle have fundet sted. Er der planlagt flere dages afspadsering, gælder afspadseringshindringen også for sygdom de efterfølgende afspadseringsdage.

Stk. 3 Varsling af overarbejde

Overarbejde ud over 2 timer skal varsles dagen før, inden normal arbejdstids ophør. Hvis sådant overarbejde ikke er varslet rettidigt, eller hvis varslet overarbejde ikke kommer til udførelse, betales et tillæg efter nedenstående satser:

Pr. 1. maj 2025 udgør tillægget kr. 158,20 pr. time

Pr. 1. marts 2026 udgør tillægget kr. 163,00 pr. time

Pr. 1. marts 2027 udgør tillægget kr. 167,80 pr. time

Stk. 4 Opgørelse af overarbejdstiden

Ved opgørelsen af overarbejde fradrages den til spising og hvile medgåede tid, ligesom også forsømt tid af den normale arbejdstid fradrages overarbejdstiden, medmindre forsømmelsen har fundet sted af en medarbejderen utilregnelig grund, som rettidigt er anmeldt arbejdsgiveren og godkendt af denne.

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

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

Fri med tilladelse er ikke forsømt tid.

Stk. 5 Forsømt tid ved overenskomststridig arbejdsnedlæggelse

En overenskomststridig arbejdsnedlæggelse betragtes som forsømt tid fra dennes start.

Når den forsømte tid hidrører fra en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse, ydes ikke overtidsbetaling for nogen timer, før de forsømte timer er præsteret af medarbejderen ud over dennes normale arbejdstid. Udførelse af de manglende timer kan varsles af arbejdsgiveren efter ovenstående varslingsregler til udførelse inden for 14 dage efter, at arbejdet er genoptaget efter den overenskomststridige arbejdsnedlæggelse.

KAPITEL IV. DELTID

§ 7 Deltid

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

KAPITEL V. SOCIALE YDELSER

§ 8 Funktionærloven

Lov om retsforholdet mellem arbejdsgivere og funktionærer er gældende.

§ 9 Ferie og feriegodtgørelse

Stk. 1

Ferielovens regler er gældende.

Stk. 2 Overførsel af ferie

1. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden den 31. december.
2. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden den 31. december skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Stk. 3

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

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

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

Stk. 4

Der er adgang til ved lokalaftale at fravige ferielovens § 7 om ferie på forskud samt princippet i ferielovens § 15 om varsling af ferie, der ikke er optjent på afholdelsestidspunktet. En sådan lokalaftale skal være skriftlig og kan alene indgås med en tillidsrepræsentant, der er valgt efter de i overenskomsten gældende regler.

Det kan således aftales, at:

Medarbejderne tildeles op til 5 ugers ferie ved ferieårets start den 1. september. Medarbejdere, der tiltræder i løbet af ferieåret tildeles antal feriedage forholdsmæssigt.

Virksomheden kan varsle ferie til afholdelse på et tidspunkt, hvor ferien endnu ikke er optjent (varsle ”ferie på forskud”). Virksomheden kan ikke varsle mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden ferieårets udløb.

Fratræder en medarbejder i løbet af ferieåret, og har medarbejderen på fratrædelsestidspunktet brugt mere ferie end optjent, kan virksomheden modregne i medarbejderens krav på løn og feriepenge.

Hvor fratrædelsen skyldes virksomhedens opsigelse, kan virksomheden ikke modregne for mere ferie, end medarbejderen kan nå at optjene inden dennes fratræden, med mindre opsigelsen skyldes medarbejderens væsentlige misligholdelse.

Hvor medarbejderen ophæver eller opsiges sit ansættelsesforhold på grund af virksomhedens væsentlige misligholdelse, kan der ikke ske modregning.

Virksomheden skal opgøre og efterbetale feriegodtgørelse til medarbejderen, hvis medarbejderen har fået udbetalt mindre feriegodtgørelse, end medarbejderen ville have fået, hvis medarbejderen ikke havde holdt ”ferie på forskud”.

For medarbejdere, der har ferie med løn, laves der feriedifferenceberegning, jf. ferielovens § 17, stk. 2, såfremt en ændring af arbejdstiden medfører, at den enkelte medarbejder har fået for lidt i løn under sin ferie på forskud.

Stk. 5

For elever vedkommende henvises til § 42 i Ferieloven:

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

Er ansættelsesforholdet begyndt i perioden fra den 2. september til den 31. oktober, har eleven en tilsvarende ret til betalt ferie i 25 dage i den ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til ferieåret.

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

Har elever ikke optjent ret til feriegodtgørelse for alle feriedagene i de i Ferielovens § 42 angivne tilfælde, giver virksomheden den efter § 4 fastsatte løn i de resterende dage.

Stk. 6

Virksomheden kan vælge, at løntillæg i henhold til loven om afskaffelse af store bededag bortfalder og erstattes af ferietillæg.

Såfremt virksomheden gør brug af denne mulighed, har medarbejdere, der holder ferie med løn, ret til et forhøjet ferietillæg på 1,55 pct. af den ferieberettigende løn. Medarbejdere, der har valgt at få feriegodtgørelse på 12 pct. i stedet for ferie med løn, har ret til et ferietillæg på 0,55 pct. af den ferieberettigende løn.

Medarbejdere, der holder ulønnet orlov efter barselsloven, har ret til 0,55 pct. af den ferieberettigende løn, medarbejderen ville have fået, hvis de havde været på arbejde, i orlovsperioden.

§ 10 Feriekort

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

Dansk Industri afgiver sædvanlig garanti for pengenes tilstedeværelse.

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

§ 11 Feriefridage

Stk. 1

Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.

Om retten til at afholde feriefridagene gælder:

- a. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.
- c. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.
- d. Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.
- e. For de feriefridage, der tildeles ved opnåelse af 9 måneders anciennitet, gælder:
 1. Feriefridagene betales som ved sygdom.
 2. Holdes feriefridagene ikke inden udløbet af ferieafholdelsesperioden, der knytter sig til de tildelte feriefridage, eller inden medarbejderen fratræder, modtager medarbejderen med den næstfølgende lønudbetaling kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag .
 3. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.
- f. De feriefridage, der tildeles medarbejderen fra den førstkomende 1. september, efter at medarbejderen har opnået 9 måneders anciennitet, afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto, jf. § 5, stk. 7, litra a. Dette gælder, medmindre virksomheden vælger at fortsætte administrationen af feriefridage efter reglerne i litra e.

§ 12 Barns sygdom

Stk. 1

Medarbejdere med mindst 9 måneders anciennitet kan holde fri med løn, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeværende barn/børn under 14 år. Friheden gives kun til den ene af barnets/børnenes forældre og kun indtil anden pasningsmulighed etableres og omfatter barnets/børnenes første hele sygedag.

Såfremt barnet bliver sygt i løbet af medarbejderens arbejdsdag, og medarbejderen må forlade arbejdet som følge heraf, er der endvidere ret til fri med løn de resterende arbejdstimer den pågældende dag.

Såfremt barnet fortsat er sygt efter 1. hele sygedag, har medarbejderen ret til yderligere 2 fridage. Disse fridage afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

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

Stk. 2

Med virkning fra 1. maj 2020 gælder følgende:

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

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

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

§ 13 Barns hospitalsindlæggelse

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

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

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

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

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

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

Note:

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

§ 14 Børneomsorgsdage

Stk. 1

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, der har ret til at holde barns første sygedag, har ret til 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Medarbejderen kan højst afholde 2 børneomsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børn medarbejderen har. Reglen vedrører børn under 14 år.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Børneomsorgsdagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin fritvalgslønkonto.

Stk. 2

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode. Reglen vedrører børnebørn under 14 år.

Medarbejderen kan højst afholde 2 børnebørns-omsorgsdage pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange børnebørn medarbejderen har.

Dagene placeres efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyn til virksomhedens tarv.

Dagene afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto.

§ 14a Ledsagelse af nærtstående

Medarbejdere og ansatte under uddannelse, med mindst 9 måneders anciennitet, har ret til 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode til at ledsage nærtstående ved akutte nødstilfælde og til planlagte helbredsconsultationer, behandlinger og møder med offentlig myndighed. Retten til frihed gælder, såfremt medarbejderens deltagelse er påkrævet. Medarbejderen kan højst afholde 2 dages frihed pr. ferieafholdelsesperiode, uanset hvor mange nærtstående medarbejderen har.

I forbindelse med kritisk sygdom eller udredning herfor har medarbejderen, udover ovenstående, ret til frihed til at ledsage nærtstående i op til 5 dage pr. ferieafholdelsesperiode. Yderligere fravær kan efter omstændighederne aftales mellem medarbejderen og virksomheden.

Med mindre, der er tale om et akut nødstilfælde, placeres friheden efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen under hensyntagen til virksomhedens tarv.

Nærtstående omfatter i denne bestemmelse forældre og ægtefælle/samlever.

Når medarbejderen er blevet bekendt med, at ledsagelse af en nærtstående er påkrævet, skal medarbejderen straks meddele virksomheden dette skriftligt.

Friheden afholdes uden løn, men medarbejderen kan få udbetalt et beløb fra sin Fritvalgs Lønkonto

KAPITEL VI. LØNUDBETALING OG LØNPERIODE

§ 15 Lønudbetaling og lønperiode

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

§ 16 Ikrafttrædelsesdatoer

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

KAPITEL VII. ARBEJDSFORHOLDETS OPHØR

§ 17 Opsigelse

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

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

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

KAPITEL VIII. TILLIDSREPRÆSENTANTER

§ 18 Hvor vælges tillidsrepræsentant?

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

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

§ 19 Hvem kan vælges til tillidsrepræsentant

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

§ 20 Valg af tillidsrepræsentant

Valget af tillidsrepræsentant skal finde sted på en sådan måde, at alle medarbejdere, som er beskæftiget i virksomheden eller afdelingen på valgtidspunktet, sikres mulighed for at kunne deltage i valget, der kun er gyldigt, når flere end en tredjedel af de dér beskæftigede medarbejdere har stemt for vedkommende.

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

§ 21 Fællestillidsrepræsentant

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

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

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

§ 22 Stedfortræder for tillidsrepræsentant

Hvor en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der efter aftale med arbejdsgiveren udpeges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten.

En således udpeget stedfortræder har i den periode, hvor vedkommende fungerer, den samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant, såfremt betingelserne for at blive valgt til tillidsrepræsentant i henhold til § 19 er opfyldt.

§ 23 Samarbejde

Det er tillidsrepræsentantens såvel som arbejdsgiverens og dennes repræsentants pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde og fremme et godt samarbejde på arbejdsstedet.

§ 24 Klager og henstillinger

Det er tillidsrepræsentantens ret og pligt at viderebringe klager eller henstillinger for ledelsen, såfremt sagen ikke bliver ordnet tilfredsstillende ved dennes repræsentant på arbejdsstedet.

Føler tillidsrepræsentanten sig ikke tilfredsstillet ved ledelsens afgørelse, står det vedkommende frit for at anmode sin organisation om at tage sig af sagen. Men det er vedkommendes og kollegernes pligt at fortsætte arbejdet uforstyrret, indtil anden bestemmelse træffes af Forbundet.

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

§ 25 Funktion i arbejdstiden

Stk. 1

Arbejdsgiveren skal acceptere, at tillidsrepræsentanten må have den fornødne tid til at løse sine overenskomstmæssige opgaver. Tillidsrepræsentantens udførelse af sine hverv skal dog altid ske på en sådan måde, at det er til mindst mulig gene for vedkommendes produktive arbejde.

Dersom det er nødvendigt, at vedkommende for at opfylde sine forpligtelser som tillidsrepræsentant på virksomheden må forlade sit arbejde i arbejdstiden, skal vedkommende forud herfor træffe aftale med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Tillidsrepræsentanten skal til udførelse af sit hverv have den nødvendige adgang til IT-faciliteter, herunder Internet. Dette gælder ligeledes for arbejdsmiljørepræsentanten, fra 1. juni 2020.

Stk. 2

Overenskomstparterne ønsker at støtte op om udbredelsen af information om de nye elementer i overenskomsterne mellem DI Overenskomst I og Dansk Journalistforbund.

Valgte tillidsrepræsentanter har derfor ret til frihed med løn til at deltage i nærmeste informationsmøde (i forhold til transporttid), hvor forbundene er repræsenteret, efter et aftaleresultat måtte foreligge. Denne ret til fravær med løn gælder frem til urafstemningens igangsættelse.

Tillidsrepræsentanten har pligt til hurtigst muligt efter indkaldelsen til informationsmødet er modtaget at underrette arbejdsgiveren om, hvornår og hvor informationsmødet afholdes samt varigheden af mødet.

Transportudgiften dækkes af forbundet/afdelinger.

§ 26 Aflønning

Hvis en aftale i henhold til § 25 er truffet, eller hvis der på ledelsens foranledning i øvrigt lægges beslag på tillidsrepræsentanten i arbejdstiden i spørgsmål, som angår virksomheden og medarbejderne, skal vedkommende for den tid, der medgår hertil, aflønnes med sin gennemsnitsfortjeneste for det sidste kalenderkvartal.

§ 27 Vederlag til valgte tillidsrepræsentanter

Stk. 1

Parterne er enige om, at tillidsrepræsentanter valgt under Fotograf-overenskomsten vil modtage et årligt vederlag, som udbetales med en 1/4 pr. kvartal. Vederlaget udbetales som kompensation for tillidsrepræsentantens varetagelse af sit hverv udenfor dennes arbejdstid.

Vederlaget er ikke pensionsgivende eller feriepengeberettiget.

Tillidsrepræsentantens valggrundlag opgøres ved nyvalg af tillidsrepræsentanten og efterfølgende én gang årligt senest med udgangen af august. Ved bortfald af tillidsrepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlaget udgør:

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

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

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

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

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

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

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

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

Stk. 2

Arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlem af DJ, modtager et årligt vederlag på 9.000 kr., som udbetales bagud, ved udgangen af 4. kvartal. Beløbet reduceres forholdsmæssigt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sit hverv i løbet af året. Beløbet er fast uanset størrelsen på det område, som arbejdsmiljørepræsentanten dækker.

Vederlaget for 2025 udbetales forholdsmæssigt, og beløbet kommer til udbetaling ved udgangen af 4. kvartal 2025.

Ved bortfald af arbejdsmiljørepræsentanthvervet bortfalder vederlaget.

Vederlag til arbejdsmiljørepræsentanter finansieres via Fotograffagets Uddannelsesfond, på samme vis som i § 27.

§ 28 Klubformand

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

§ 29 Afskedigelse af tillidsrepræsentant

Stk. 1

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager, og ledelsen har pligt til at give vedkommende et opsigelsesvarsel på i alt 5 måneder. Såfremt tillidsrepræsentanten har fungeret som sådan i en sammenhængende periode på mindst 5 år, har vedkommende dog krav på 6 måneders varsel.

Stk. 2

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

Stk. 3

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

Stk. 4 Ophørte tillidsrepræsentanter

Gældende for tillidsrepræsentanter, som ophører med deres tillidsrepræsentanthverv efter den 1. maj 2017:

En medarbejder, der ophører med at være tillidsrepræsentant efter at have virket som sådan i mindst 1 år, og som fortsat er beskæftiget på virksomheden, har krav på 1 måneds opsigelsesvarsel ud over medarbejderens individuelle varsel, hvis medarbejderen opsiges inden for 1 år efter ophøret af tillidsrepræsentanthvervet.

Denne regel gælder alene for ophørte tillidsrepræsentanter.

§ 30 Fremgangsmåde ved afskedigelse

Hvis en arbejdsgiver finder, at der foreligger tvingende årsager efter § 29, stk. 1, til at opsiges en tillidsrepræsentant, der er valgt efter reglerne i §§ 18 – 20, skal vedkommende rette henvendelse til Dansk Industri, der derefter skal rejse spørgsmålet i henhold til reglerne for behandling af faglig strid, såfremt ønsket om afskedigelse fastholdes. Mødet skal i så fald afholdes senest 7 kalenderdage efter mødebegæringens fremkomst, og den fagretlige behandling skal i øvrigt fremmes mest muligt.

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

§ 31 Talsrepræsentanter

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

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

Såfremt der ikke er valgt en talsrepræsentant, kan der ligeledes indgås ikke-overenskomstfravigende lokalaftaler med tilslutning fra mere end halvdelen af valggrundlaget efter § 20 blandt de medarbejdere, der på aftaletidspunktet bliver omfattet af lokalaftalen.

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

KAPITEL IX. ANDRE REGLER

§ 32 Faglig strid

Stk. 1 Fortolkningsuoverensstemmelser:

Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal, forinden forelæggelse for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg, behandles ved et møde i virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne.

Møde i fællesudvalget afholdes så vidt muligt senest 7 dage efter det lokale møde.

Stk. 2 Påstand om brud på overenskomsten:

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

Stk. 3 Det faglige fællesudvalgs sammensætning og virke:

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

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

Stk. 4 Organisationsansvar

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

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

§ 33 Arbejdsuro

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

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

§ 34 Nyoptagne medlemmer

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

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

§ 35 Fotograffagets Uddannelsesfond

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

§ 36 Efteruddannelse

Stk. 1

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

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

Stk. 2

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

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

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

Denne bestemmelse bortfalder, såfremt det nuværende løntabsgodtgørelsesniveau reduceres.

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

§ 37 Pension

Medarbejdere beskæftiget under denne overenskomst er dækket af Industriens Pension.

	Arbejdsgiver	Medarbejder	I alt
Bidraget pr. 1.6.2023	10,0 %	2,0 %	12,0 %
Bidraget pr. 1.5.2025	11,0 %	2,0%	13,0 %

Der henvises til § 40 om ”Nyoptagne medlemmer” og § 41 om ”Optrapningsordning”.

Under de 10 uger efter § 42, stk. 3, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt. Dette gælder dog ikke sociale forældre der har fået overdraget ret til orlov efter § 42, stk. 5.

	Arbejdsgiver- bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Arbejdstager- bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned	Samlet bidrag kr. pr. time / kr. pr. måned
1. juli 2023	18,45/2.957	3,69/592	22,14/3.549

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

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

Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere. Medarbejdere som har nået folkepensionsalderen før 1. maj 2020 henvises til overenskomstens.

§ 38 Visse forsikringsydelser til elever

Stk. 1

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

- Invalidepension
- Invalidesum
- Forsikring ved kritisk sygdom
- Dødsfaldssum

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

Omkostningerne ved ordningen afholdes af arbejdsgiveren.

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

Stk. 2

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

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

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

Ordningen indføres med virkning fra 1. marts 2011.

§ 39 Anciennitet ved pension

Stk. 1

Omfattede medarbejdere:

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

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

Stk. 2

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

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

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

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

§ 40 Nyoptagne medlemmer, Pension

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

mellem Dansk Industri og Dansk Journalistforbund efter begæring fra Dansk Industri.

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

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

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

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

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

§ 41 Optrappingsordning, pension

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

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

Senest 1 år efter skal bidragene udgøre mindst 40 % af de overenskomstmæssige bidrag.

Senest 2 år efter skal bidragene udgøre mindst 60 % af de overenskomstsmæssige bidrag.

Senest 3 år efter skal bidragene udgøre mindst 80 % af de overenskomstsmæssige bidrag.

Senest 4 år efter skal bidragene udgøre mindst fuldt overenskomstsmæssigt bidrag.

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

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

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

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

Ovenstående gælder ligeledes eksisterende medlemmer af DI, der frivilligt tiltræder Fotografoverenskomsten.

§ 42 Barsel

Stk. 1 Betingelser

Det er en betingelse for retten til fuld løn under orlov, at medarbejderen har 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.

Det er en forudsætning for betalingen, at medarbejderen har ret til barselsdagpenge i perioden, og at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen

måtte være mindre, nedsættes betalingen til medarbejderen tilsvarende.

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

Orlov varsles efter barselslovens regler.

Hvis barselslovens frister for varsling af orlov ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, medmindre andet aftales.

Stk. 2 Ved fravær under graviditet

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær på grund af graviditet i 4 uger før forventet fødselstidspunkt.

Stk. 3 Ved fravær i de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn til mor under fravær i 10 uger efter fødslen.

Der betales fuld løn til den anden forælder i 2 uger i forbindelse med fødslen.

Til adoptanter betales fuld løn under orlov i op til 10 uger fra barnets modtagelse.

Stk. 4 Ved fravær efter de første 10 uger efter fødslen

Arbejdsgiveren betaler fuld løn i 9 uger til mor og i 10 uger til den anden forælder. Herudover betales fuld løn i yderligere 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger).

De 5 deleuger (for børn født/modtaget pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) kan frit deles mellem forældrene.

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

Ugerne skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen, og kan således også afholdes inden for de første 10 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

Stk. 5 Sociale forældre og nærtstående familiemedlemmer

For børn født eller modtaget 1. juni 2025 eller senere gælder følgende:

Til en social forælder, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 b, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 42, stk. 3 og/eller stk. 4.

Til et nærtstående familiemedlem, der har fået overdraget orlov fra barnets mor og/eller den anden forælder efter reglerne i barselslovens § 23 c, betaler arbejdsgiveren fuld løn efter overenskomstens § 42, stk. 4.

Orloven afholdes under samme betingelser som orlov efter overenskomstens § 42, stk. 4, og det er en forudsætning for retten til fuld løn, at den sociale forælder eller nærtstående familiemedlem har fået overdraget retten til barselsdagpenge og opfylder betingelserne i § 42, stk. 1, i overenskomsten.

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter stk. 3 ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 37.

Ovenstående regler kan vises på følgende måde:

Fravær med fuld løn	Mor	Den anden forælder	Den sociale forælder	Nærtstående familiemedlem
Fravær før forventet fødselstidspunkt:	4 uger	0 uger	0 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Første 10 uger efter fødsel	10 uger	2 uger	8 uger	0 uger
Fravær efter fødsel: Resterende uger skal bruges inden 52 uger	9 uger*	10 uger*	10 uger	10 uger

Til fri fordeling: Skal bruges inden 52 uger	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med de andre forældre)	5 uger (pr. 1. juni 2025: 7 deleuger) (deles med soloforælderen)
Samlet set:	4 uger før forventet fødsel og op til 24 uger (pr. 1. juni 2025: 26 uger) efter fødsel	Op til 17 uger (pr. 1. juni 2025: 19 uger) efter fødsel	Op til 23 uger (pr. 1. juni 2025: 25 uger) efter fødsel	Op til 15 uger (pr. 1. juni 2025: 17 uger) efter fødsel

*Kan også afholdes inden for de første 10 uger.

Efter barnets modtagelse har adoptanter ret til samme fravær med fuld løn som mor/den anden forælder. Der er ikke ret til løn før modtagelsen

§ 43 Skolehjem

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

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

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

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

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

Note:

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

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

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

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

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

§ 44 Overenskomstens varighed

Denne overenskomst, der træder i kraft den 1. marts 2025, er bindende for undertegnede organisationer indtil den af en af parterne i

henhold til de til enhver tid gældende regler opsiges til ophør den 1. marts, dog tidligst 1. marts 2028.

København, den 11. marts 2025.

For DI Overenskomst I v/DI

For Dansk Journalistforbund

Pernille Marie Hjorth

Roshan Beier

PROTOKOLLAT 1

Om EU-direktiver

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

PROTOKOLLAT 2

Om forsøgsordninger

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

PROTOKOLLAT 3

Om seniorpolitik

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

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

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

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

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

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

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

Endvidere skal medarbejderen give besked om, hvor mange seniorfridage medarbejderen ønsker at holde det kommende ferieafholdelsesperiode. Dette valg er bindende for medarbejderen og vil fortsætte i de følgende ferieafholdelsesperioder. Medarbejderen kan dog

hvert år inden 1. august (i 2020: 1. april) meddele virksomheden, om der ønskes ændringer for den kommende ferieafholdelsesperiode.

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

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

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

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

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

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

PROTOKOLLAT 4

Om hensigtserklæring vedrørende sygefravær

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

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

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

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

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

PROTOKOLLAT 5

Om fornyelsesaftalens fortolkning

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

Udtalelser fra det snævre forhandlingsudvalg er bindende for organisationerne.

PROTOKOLLAT 6

Om forståelsen af § 3 om varierende ugentlig arbejdstid

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

Parterne er enige om, at tanken bag den beskrevne model har været at skabe mulighed for, at virksomheder med varierende produktionsbehov kan varsle varierende ugentlig arbejdstid på en sådan måde, at man indenfor en periode på maksimalt 14 måneder skal have udlignet merarbejdet gennem afspadsring.

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

Parterne er endvidere enige om at præcisere, at der ikke er tale om en rullende 14-måneders afviklingsperiode. Der er derimod tale om en periode på maksimalt 14 måneder fra etableringen af den varierende ugentlige arbejdstid indenfor hvilken, merarbejdet skal være afspadseret. Afspadseres merarbejdet inden udløbet af 14-måneders perioden, betragtes merarbejdet som udlignet, og der vil ved ny varsling af varierende ugentlig arbejdstid løbe en ny 14-måneders periode.

PROTOKOLLAT 7

Om arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i relevante arbejdsmiljøkurser

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

Adgangen til deltagelse i forbundenes arbejdsmiljøkurser påvirker hverken rettigheder eller pligter i forhold til den i lovgivning fastsatte arbejdsmiljøuddannelse.

Parterne er enige om, at deltagelse i forbundenes frivillige arbejdsmiljøkurser ikke udløser betaling efter arbejdsmiljølovens § 10, stk. 1.

Bestemmelsen træder i kraft 1. juni 2020

PROTOKOLLAT 8

Arbejdsvilkårsdirektivet

Parterne har indgået nedenstående aftale med henblik på at implementere arbejdsvilkårs-direktivet i overenskomsten. Nedenstående træder i kraft samme dato, som den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejds-vilkår), træder i kraft, hvilket parterne forventer sker den 1. juli 2023.

1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.
2. Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.
3. Parterne er enige om, at såfremt rettidig eller korrekt ansættelsesbevis ikke er udleveret til medarbejderen, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller denne organisation overfor arbejdsgiveren har rejst skriftlig krav om rettidig eller korrekt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud.
4. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.

Såfremt den danske lov, der implementerer arbejdsvilkårsdirektivet (Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår) afgørende ændrer ved forudsætningerne for eller opstiller krav eller kriterier, der afviger fra tilsvarende bestemmelser i nærværende aftale, drøfter parterne konsekvenserne heraf med henblik på, at det oprindelige aftaleforhold genoprettes i det omfang, det er teknisk og lovmæssigt muligt.

PROTOKOLLAT 9

Databeskyttelse

Hvornår kan der udleveres personoplysninger?

Databeskyttelsesreglerne giver i flere tilfælde virksomheder mulighed for at udlevere personoplysninger til tillidsrepræsentanten. Det er f.eks. muligt, hvis overenskomster eller lovgivning medfører en pligt til at videregive oplysningerne til tillidsrepræsentanten. Det er også muligt at udlevere personoplysninger, hvis tillidsrepræsentanten har en berettiget interesse – f.eks. på baggrund af en lokalaftale – der overstiger den pågældende persons interesse i, at oplysningen ikke udleveres.

Databeskyttelsesreglerne regulerer ikke, hvilke personoplysninger en virksomhed er forpligtet til at udlevere. Reglerne beskriver kun, hvornår og hvordan en virksomhed eller tillidsrepræsentant må behandle en personoplysning.

Parterne er enige om, at det ved gennemførelsen af Databeskyttelsesloven er sikret, at den hidtidige praksis for indsamling, opbevaring, behandling og udlevering af personoplysninger i henhold til de ansættelses- og arbejdsretlige forpligtigelser kan fortsætte.

Parterne opfordrer til, at der søges vejledning i den til enhver tid gældende vejledning fra Datatilsynet om databeskyttelse i ansættelsesforhold, der indeholder eksempler på tilfælde, hvor videregivelse af personoplysninger til tillidsrepræsentanten kan finde sted. Vejledningen er tilgængelig på Datatilsynets hjemmeside.

Parterne er enige om, at nærværende tekst hverken har til hensigt at indskrænke eller udvide arbejdsgivers pligter til eller muligheder for at videregive personoplysninger end de i Databeskyttelsesforordningen, Databeskyttelsesloven eller overenskomstens fastsatte bestemmelser.

2025-2028

Fotograferoverenskomst



504-33-25

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

Dansk Journalistforbund
Gl. Strand 46
1202 København K