

2020
OVERENSKOMST
mellem
DR
og
Forbundet 3F industrigruppen
og
MALERNES FAGFORENING I
STORKØBENHAVN

Indholdsfortegnelse

§ 1. Ansættelser m.v.	3
§ 2. Prøvetid	3
§ 3. Løn	3
§ 4. Deltidsbeskæftigelse	5
§ 5. Tidsbegrænset ansættelse	5
§ 6. Jobløn	5
§ 7. Pension	5
§ 8. Gruppelivs- og personforsikring	5
§ 9. Engangsvederlag	5
§ 10. Arbejdstøj	6
§ 11. Værktøjspenge	6
§ 12. Højdetillæg	6
§ 13. Arbejdstidsregler	6
§ 13 a. Selvtilrettelæggere	8
§ 13 b. Ulempebetaling	8
§ 13 c. Fravigelse fra bestemmelserne	9
§ 14. Afkøb og køb af frihed	9
§ 15. Ferieregler	9
§ 17. Tjenestefrihed	12
§ 18. Graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov	13
§ 19. Hospitalsindlæggelse sammen med børn under 14 år	14
§ 20. Pasning af alvorligt syge børn	15
§ 21. Pasning af børn under 18 år med nedsat funktionsevne mv.	15
§ 22. Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem	15
§ 23. Pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom	15
§ 24. Sygdom	15
§ 25. Barns sygdom	16
§ 26. Seniorordning	16
§ 27. Kompensation	16
§ 28. Opsigelse og afskedigelse	16
§ 29. Efterindtægt	17
§ 30. Kursusdeltagelse	18
§ 31. Flyttegødtgørelse	18
§ 32. Tjenestetelefon	18
§ 33. Jubilæumsgratialer	18
§ 34. Modtagelse af gaver, lån m.v.	19
§ 35. Honorarer for medvirken	19
§ 36. Medvirken i reklame	19
§ 37. Bibeskæftigelse	19
§ 38. Timelønsansættelse	19
§ 39. Tillidsrepræsentanter	20
§ 40. Regler om behandling af faglig strid	21
§ 41. Socialt kapitel	21
§ 42. Varighed m.v.	22
Bilag 1. Uddannelse og omskoling af medarbejdere	24
Bilag 2. Kompensation, jf. § 13	24
Bilag 3. Aftale om hviletid og fridøgn	25
Bilag 4. Tidsbegrænset ansættelse	28

§ 1. Ansættelser m.v.

Overenskomsten omfatter medarbejdere, der er ansat som:

- a) Snedkere og tapetserere (3F industrigruppen)
- b) Malere (Malernes Fagforening i Storkøbenhavn)

Stk. 2. Medarbejderne skal være til disposition for det til enhver tid forekommende snedker- og tømrerarbejde, malerarbejde og tapetsererarbejde og special effektarbejde i DR.

Stk. 3. Medarbejdere ansættes med angivelse af, at pågældende primært udfører tjeneste indenfor overenskomstens arbejdsområde. Medarbejderen kan når det er fagligt og sikkerhedsmæssigt forsvarligt, udføre tjeneste indenfor andre arbejdsområder.

DR skal sikre, at berørte medarbejdere har fået den tilstrækkelige oplæring i eller udenfor DR inden arbejde i andet arbejdsområde kan pålægges.

I tilfælde, hvor en medarbejder eller dennes tillidsrepræsentant ønsker en drøftelse af, hvad der er fagligt og sikkerhedsmæssigt forsvarligt gennemfører den pågældendes chef en drøftelse med medarbejderen og/eller dennes tillidsrepræsentant. Drøftelserne har ikke opsættende virkning på tjenesten.

Hvis en medarbejder i overvejende grad er beskæftiget indenfor et andet overenskomstmråde end det område den pågældende er ansat på, og der af en af parterne fremsættes ønske om ansættelse på det andet overenskomstmråde, optages der forhandling mellem DR og de berørte organisationer.

Stk. 4. Medarbejdere, der har opnået den til enhver tid gældende folkepensionsalder, kan vælge om pensionsindbetalingen skal fortsætte eller om pensionsbidragene udbetales som løn.

§ 2. Prøvetid

De første 3 måneder er prøvetid.

Bemærkning:

Opsigelse i prøvetiden sker i henhold til funktionærlovens regler.

Bestemmelserne i § 28 om opsigelse og afsked finder ikke anvendelse.

Stk. 2. Prøvetiden kan fraviges for medarbejdere med forudgående beskæftigelse i DR.

§ 3. Løn

Basislønnen for fuldtidsbeskæftigede medarbejdere udgør

1. juni 2020	1. juni 2021	1. juni 2022
25.015 kr.	25.423 kr.	25.715 kr.

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

Stk. 2. Personlig løn.

- a) Den personlige løn for den enkelte medarbejder aftales i hvert enkelt tilfælde direkte mellem afdelingen og medarbejderen.
- b) Ved ansættelse aftales personlig løn for den enkelte medarbejder i hvert enkelt tilfælde direkte mellem afdelingen og medarbejderen. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingerne.
- c) Den personlige løn skal give udtryk for den enkeltes indsats, kvalifikationer, uddannelse, dygtighed, fleksibilitet samt stillingens indhold og ansvar.
- d) I overenskomstperioden gælder, at medarbejderens lønforhold tages op til forhandling mellem den pågældende leder og medarbejder i 2021. Medarbejderen kan til en hver tid bede om en lønforhandling.

Bemærkning:

Denne bestemmelse er suspenderet i overenskomstperioden:
Den enkelte medarbejders lønforhold tages op til forhandling direkte mellem den pågældende leder og medarbejder minimum hver 12. måned. Medarbejderen har ret til at medbringe tillidsrepræsentanten til forhandlingerne.

Bemærkning:

Personlig løn forhandles altid inklusiv pension.

- e) Sker der væsentlige ændringer i stillingens indhold og ansvar, har medarbejderen ret til en forhandling om lønforholdene.
- f) Personlig løn skal forhandles og fastsættes under hensyntagen til ligelønslovens principper.
- g) Såfremt medarbejderen finder, at lønfastsættelsen ikke er sket under hensyntagen til punkt c), e) og f), og ikke har medbragt tillidsrepræsentanten til forhandlingen ovenfor under punkt d), har medarbejderen adgang til at begære en fornyet forhandling under medvirken af tillidsrepræsentanten.
- h) Såfremt fastsættelsen af den personlige løn for den enkelte medarbejder er i åbenbar strid med forudsætningerne i punkt c), kan hver af parterne begære en forhandling under medvirken af begge parter.
- i) Uoverensstemmelse om lønforhold for enkeltpersoner kan ikke bringes til faglig voldgift.

Stk. 3. Funktionstillæg.

- a) Til en medarbejder eller grupper af medarbejdere, der ansættes eller skal fungere i en stilling, som ikke omfattes af de almindelige forudsætninger for de i stk. 1 og stk. 2 nævnte lønninger, kan DR efter forhandling med tillidsrepræsentanten yde tillæg til lønnen.
- b) Der kan aftales resultatbaserede lønordninger, efter hvilke der udbetales resultatløns i form af tillæg for den pågældende måleperiode (normalt et år) i det omfang på forhånd definerede kvantitative og kvalitative mål er opnået.

Stk. 4. Udlevering af oplysninger til tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten orienteres løbende om medarbejdernes lønforhold og har adgang til at rejse generelle spørgsmål herom overfor den lokale ledelse.

§ 4. Deltidsbeskæftigelse

Ved ansættelse på deltid på mindre end 15 timer pr. uge træffes forud aftale mellem DR og 3F industrigruppen/Malernes Fagforening i Storkøbenhavn.

Stk. 2. Ved ansættelse på deltid ydes løn (jf. § 3) og tillæg (jf. § 13 og bilag 2) i forhold til den nedsatte arbejdstid.

Stk. 3. Spørgsmål om reduktion af arbejdstid m.v. for ældre medarbejdere kan tages op i konkrete tilfælde.

§ 5. Tidsbegrænset ansættelse

Når arbejdets art tilsiger det, kan der ske ansættelse tidsbegrænset (f.eks. tids- eller opgavebestemt arbejde).

Stk. 2. Medarbejdere, der har været tidsbegrænset ansat i ialt 5 år, skal tilbydes fastansættelse på vilkår, der aftales mellem DR og forbundet.

Bemærkning:
Se tillige [bilag 4](#)

§ 6. Jobløn

Efter aftale med medarbejderen kan ansættelse ske på jobløn, hvor den aftalte løn indeholder betaling for samtlige de med stillingen forbundne opgaver. §§ 13-13c (arbejdstid) finder ikke anvendelse, bortset fra § 13, stk. 8 om kompensationsfrihed.

Den samlede jobløn (basisløn, personlig løn, joblønstillæg og pension) skal minimum udgøre 403.809 kr. pr. 1. juni 2020, 408.705 kr. pr. 1. juni 2021 og 412.209 kr. pr. 1. juni 2022.

Såfremt forudsætningerne ændres, kan tillægget til enhver tid tages op til drøftelse mellem medarbejder og vedkommendes chef.

§ 7. Pension

DR indbetaler et pensionsbidrag på 12,0 pct. af lønnen efter § 3, stk. 1, 2 og 3 a) samt af joblønstillægget efter § 6.

Bemærkning:
Timelønnede er ikke omfattet af ordningen.

Stk. 2. Der ydes ikke pension af tillæg, der hidtil ikke har været pensionsgivende udover de gamle kvalifikationstillæg. DR kan samle sådanne tillæg under en samlebetegnelse.

§ 8. Gruppelivs- og personforsikring.

Månedslønnede medarbejdere er omfattet af den til hver en tid gældende ordning om gruppelivs- og personforsikring. Forsikringspræmien betales af DR.

§ 9. Engangsvederlag

For arbejde af særlig karakter, der midlertidigt pålægges en medarbejder udover dennes normale arbejde, vil der kunne ydes et engangsvederlag.

§ 10. Arbejdstøj

Arbejdstøj tildes efter behov med 2 sæt ved ansættelsen og derefter udskiftning efter behov.

Bemærkning:

Der er mellem parterne enighed om, at den hidtidige ordning med hensyn til vask af arbejdstøj stadig er bestående.

§ 11. Værktøjspenge

Til snedkere/tømrere, der er forpligtet til at stille med eget håndværktøj ydes et tillæg på kr. 300 pr. måned.

§ 12. Højdetillæg

På dage hvor der arbejdes i master, tårne, tage eller på stiger ydes et tillæg på 54 kr. pr. arbejdsdag.

§ 13. Arbejdstidsregler

Arbejdstiden er normalt 37 timer pr. uge (svarende til 1924 timer årligt).

Stk. 2. Det månedlige antal arbejdstimer svarer til antallet af dage i måneden x 7,4 timer fratrukket periodens lørdage, søndage, helligdage samt juleaftensdag, når disse falder på en af ugens fem første dage.

Stk. 3. Arbejdstiden opgøres normalt hver anden måned.

Efter aftale med medarbejderen kan der benyttes en længere opgørelsesperiode under f.eks. film-, serie- og magasin-produktioner eller for at sikre en faglig kontinuitet. Opgørelsesperioden kan ikke være længere end 12 måneder.

Regnskab over tjenestetid opgøres dagligt af medarbejderen.

Stk. 4. Tjenestens tilrettelæggelse:

Tjenesten tilrettelægges i samarbejde mellem medarbejderen og afdelingen under hensyntagen til tjenestens tarv.

Ved tilrettelæggelsen af tjenesten skal bestemmelserne i "Bekendtgørelse af lov om arbejdsmiljø" og "Bekendtgørelse om hviletid og fridøgn mv." følges, medmindre de er fraveget ved aftale eller særlige dispensationer, se bilag 3.

Bemærkning:

Selvtilrettelæggere og medarbejdere med hjemmearbejdspladser er omfattet af lovens bestemmelser om hvileperioder og fridøgn, men er selv ansvarlige for at hvileperioder og fridøgn iagttages.

Særligt om chefer gælder der efter bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002, at: "Personer i overordnede stillinger omfattes af bestemmelserne (hvileperiode og fridøgn), medmindre de udelukkende eller hovedsagelig udfører arbejde af ledende art og ikke er forpligtet til arbejdstidsmæssigt at følge dem, de skal lede, eller følge en forud fastlagt arbejdsturnus, eller på grund af specialviden eller lignende forhold har en særlig selvstændig stilling inden for former for arbejde, som er omfattet af bilaget til bekendtgørelsen.

Hvis loven og bekendtgørelsen skal fraviges, anvendes bilag 3 om aftale om hviletid og fridøgn.

Afgørende for, hvorvidt længden af hviletiden mellem 2 døgnns hovedarbejder er tilstrækkelig, er den reelle fritidslængde.

Tjeneste i weekends i forbindelse med afholdelse af hovedferie skal aftales med medarbejderen

Tjeneste i weekends i forbindelse med restferie af minimum 1 uges varighed kan kun pålægges efter forudgående drøftelse med medarbejderen.

En sammenhængende periode af frihed (fridage, ferie og afspadsring) med en varighed på 3 dage eller derover, kan kun ændres ske efter forudgående drøftelse med medarbejderen.

Merarbejde kan modregnes i tilsvarende mindrearbejde inden for opgørelsesperioden med kortere arbejdsdage eller udligningsdage.

Medarbejderen skal senest den 20. i en måned ved opslag informeres om den følgende måneds forventede programproduktionsplan og -tid samt fridagens placering.

Stk. 5. Fridage

Fridagene placeres i samarbejde mellem medarbejder og afdeling.

Der tilkommer medarbejderen et antal fridage, der svarer til antallet af lørdage og søndage (to pr. uge pr. månedsbasis) samt helligdage og juleaftensdag, uden for lørdage og søndage.

Fridagens længde skal være mindst 35 timer. Fridagen kan dog betragtes som givet, uanset om friheden kun har udgjort 32 timer, såfremt der heri indgår et helt kalenderdøgn.

Når en eller flere fri- og/eller feriedage sammenlægges, skal den første opfylde ovenstående betingelser, medens de efterfølgende skal være på 24 timer.

Fridagene skal så vidt muligt afholdes i forbindelse med søn- og helligdage, og så vidt muligt som mindst to sammenhængende dage.

I den udstrækning tjenesten tillader det gives fastansatte medarbejdere tjenestefri med løn den 1. maj.

Stk. 6. Tjenestetidsberegning

Tjenesten den enkelte dag kan variere i længde og placering. Minimumsberegning er 4 timer.

Begyndelses- og sluttidspunkt for en tjeneste kan ikke pålægges ændret senere end arbejdstids ophør dagen før tjenesten, uden at den oprindelige tjenestetid medregnes ved normopgørelsen.

Såfremt en del af arbejdstiden den enkelte dag ligger i tidsrummet mellem kl. 24.00 og 06.00 honoreres medarbejderen dog for minimum 7,4 timer.

I sygdomstilfælde, hvor medarbejderen skulle have udført tjeneste og under ferier samt ekstraordinær tjenestefrihed regnes dagen(e) til 7,4 timer. Ved deltidsbeskæftigelse beregnes normen forholdsmæssigt.

Aftalt frihed betragtes normalt som afholdt, selvom medarbejderen er syg.

Stk. 7. Overarbejde

Beordret og kontrollabelt arbejde udover periodens arbejdstidsnorm betragtes som overarbejde. Overarbejde afspadsreses i forholdet 1:1.

Eventuelt overarbejde skal afvikles løbende og fortrinsvis som hele dage.

Tildeling af afspadsring sker efter drøftelse med medarbejderen, og kan ikke ændres uden samtykke fra medarbejderen.

Overarbejdet skal være afviklet senest 12 måneder efter opgørelsesperiodens udløb. Fravigelse fra bestemmelsen kan aftales med medarbejderen.

Efter aftale mellem medarbejderen og DR kan der udbetales op til 24 timers overarbejde pr. opgørelsesperiode. Er opgørelsesperioden aftalt til mere end 2 måneder, kan der udbetales det forholdsmæssigt højere antal timer.

Stk. 8. Kompensation

Der ydes en årlig kompensation jf. bilag 2. for varierende møde- og sluttidspunkter, varierende længder på arbejdsdagene, samt usystematiske overskridelser af den normale arbejdstid.

Kompensation ydes forholdsmæssigt. Tillægget udbetales med 1/12 månedligt sammen med lønnen.

Kompensationsfrihed optjenes og afvikles i ferieåret. Kompensationsfrihed tildeles efter drøftelse med medarbejderen, og kan ikke ændres uden samtykke fra medarbejderen.

Efter skriftlig aftale mellem chef og medarbejder kan kompensationsfrihed overføres til det efterfølgende ferieår. Der kan gemmes max 36/42 dage til senere afvikling

Bemærkning:

Timelønnede er ikke omfattet af frihedskompensation.

Kompensationsfrihed, der ikke er afviklet inden fratræden, udbetales.

§ 13 a. Selvtilrettelæggere

En medarbejder, som selvtilrettelægger, tilrettelægger i overvejende grad selv arbejdstiden. Dette sker under hensyntagen til møder, facilitetsbundne tider, andre produktions- og udsendelsesafhængige deadlines, og medarbejderen er som udgangspunkt ikke tidsplanlagt af andre.

En medarbejder, der er selvtilrettelægger, aftaler med chefen, hvilke arbejdsopgaver, der skal løses inden for opgørelsesperioden.

Medarbejderen har en højeste arbejdstid og er omfattet af overenskomstens arbejdstidsbestemmelser.

Stk. 2 Som udgangspunkt ydes ikke tillæg for ulemper. Hvis medarbejderen af produktionsmæssige hensyn beordres på arbejde eller er facilitetsbundet i tidsrummet 17.00-08.00 eller i weekenden, ydes der tillæg for ulemper, jf. overenskomstens bestemmelse om ulempebetaling.

Stk. 3 Medarbejderen er selv ansvarlig for at udligne merarbejde inden for opgørelsesperioden. Hvis medarbejderen konstaterer, at opgaverne ikke kan klares indenfor den aftalte opgørelsesmetode, er medarbejderen forpligtet til at drøfte det med sin nærmeste chef. I fald chefen beordrer overarbejde, vil der være tale om beordret og kontrolleret overarbejde, der herefter følger overenskomstens bestemmelse om overarbejde.

§ 13 b. Ulempebetaling

For vagttjeneste og anden forud af afdelingen tilrettelagt eller beordret tjeneste ydes tillæg i tiden:

18.00 – 22.00	35 kr. pr. time
22.00 – 06.00	100 kr. pr. time
06.00 – 07.00	35 kr. pr. time

Stk. 2. For vagttjeneste, og anden forud af afdelingen tilrettelagt eller beordret tjeneste ydes et tillæg på kr. 65 pr. time:

- a) i weekends i tidsrummet fra fredag kl. 22.00 til mandag kl. 05.00

b) på helligdage, og juleaftensdag fra kl. 00.00 til kl. 24.00

Der kan kun ydes ét tillæg pr. time efter a) eller b). Tillægget ydes samtidig med tillægget efter stk. 1.

Stk. 3. Tillæg efter stk. 1 og 2 beregnes pr. påbegyndt halve time. Tillæggene kan kun oppebæres under faktisk tjeneste.

Stk. 4. Der ydes 25 minutter pr. time i tidsrummet kl. 00-06. Minutterne ydes pr. påbegyndt halve time. Timerne afvikles som hele fridage.

§ 13 c. Fravigelse fra bestemmelserne

For grupper af medarbejdere eller enkelte medarbejdere kan der efter aftale med tillidsrepræsentanten træffes aftale om hel eller delvis fravigelse af bestemmelserne i §§ 13 og 13 b.

§ 14. Afkøb og køb af frihed

DR kan efter aftale med medarbejderen afkøbe kompensationsfrihed i henhold til bilag 2.

Medarbejderen kan efter aftale med DR købe sig op til en uges ekstra frihed pr. år. Friheden kan ikke overføres til et efterfølgende ferieår.

Aftale om afkøb/køb af frihed indgås for et år ad gangen.

Betalingen herfor udgør for fuldtidsansatte i begge tilfælde pr. time 1/1924 af medarbejderens årsløn. Betalingen indgår ikke i pensionsgrundlaget.

§ 15. Ferieregler

Medarbejderen er omfattet af ferieloven.

Stk. 2. Til medarbejdere, der holder ferie med løn, ydes et særlig ferietillæg på 1½ pct., der træder i stedet for det i Ferielovens § 23, stk. 2 omhandlede ferietillæg (pr. 1. september 2020: Ferielovens § 16, stk. 1). Tillægget beregnes af den ferieberettigede løn, tillæg og ydelser for tjenstligt arbejde, ekskl. udbetalt ferietillæg.

Stk. 3. Det særlige ferietillæg i henhold til overenskomsten udbetales to gange årligt. Ferietillæg for perioden fra den 1. september til den 31. maj udbetales sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret (1. juni til 31. august) udbetales sammen med lønnen for august måned.

Ferietillæg for overført ferie udbetales sammen med ferietillægget for det ferieår, hvor ferien skulle være afviklet.

DR kan foretage modregning for allerede udbetalt særligt ferietillæg, såfremt en medarbejder fratræder uden, at den til ferietillægget knyttede ferie er holdt.

Bemærkning:

Hvis en medarbejder ved fratræden skal have afregnet feriegodtgørelse med 12,5 pct., vil særligt ferietillæg være indeholdt i det afregnede beløb.

Modregning ifm. afregning af feriegodtgørelse kan fx være relevant, hvis en medarbejder fratræder efter 31. maj, og skal have feriegodtgørelse for ferie, som er optjent før 1. juni, men ikke afholdt. I så fald vil der allerede være udbetalt særligt ferietillæg for denne ferie (jf. stk. 3), og der vil dermed være behov for at modregne det udbetalte særlige ferietillæg i feriegodtgørelsen.

Stk. 4. Har en medarbejder på ferietidspunktet en anden beskæftigelsesgrad end på optjeningstidspunktet, beregnes lønnen under ferie på grundlag af den normale daglige eller ugentlige arbejdstid eller arbejdsomfang på optjeningstidspunktet. Det afgørende for beregning af lønnen under ferien er beskæftigelsesgraden på optjeningstidspunktet og lønnen på det tidspunkt, hvor ferien holdes. Såfremt der på optjeningstidspunktet er udført tjeneste ud over den faste nedsatte arbejdstid, uden at det har været overarbejde, ydes for sådan tjeneste almindelig feriegodtgørelse med for tiden 12 ½ pct. Der vil i så fald ikke også kunne ydes særlig ferietillæg ifølge stk. 2.

Stk. 5. DR og en månedslønnet medarbejder kan aftale, at feriedage udover 20 dage kan overføres til det følgende ferieår. Aftalen skal være skriftlig.

Bemærkning:

Ved indgåelse af aftalen anvendes et af DR udarbejdet skema.

Der kan maksimalt akkumuleres 10 feriedage til senere afholdelse.

Den nærmere placering af den overførte ferie kan aftales samtidig med indgåelsen af den individuelle aftale om overførsel af ferie eller senere.

Bemærkning:

Hvis det aftales, at overførte feriedage skal holdes i forbindelse med hovedferie og det samtidig aftales hvornår dagene præcis skal holdes, skal hovedferien placeres enten før eller efter dette tidspunkt. Hovedferien kan dermed ikke ensidigt ændres/placeres på et andet tidspunkt.

Ferielovens § 15, stk. 3 [pr. 1. september 2020: ferielovens § 9, stk. 3] finder anvendelse, således at hvis væsentlige, upåregnelige, driftsmæssige hensyn gør det nødvendigt, kan DR ændre den planlagte afholdelse af overført ferie.

Stk. 6. Forbliver en lærling eller en elev i DR efter udstået læretid, ydes der ferie med løn.

Stk. 7. Medarbejdere over 57 år har ret til, udover ferien i.h.t. stk. 1, at forlænge ferien uden løn efter nedenstående skema, såfremt tjenesten tillader det.

Fra medarbejderens fyldte:	Frivillig ferieforlængelse:
57. år:	1 uge
59. år:	2 uger
61. år:	3 uger
63. år og derover:	4 uger

§ 16. Fritvalgs Lønkonto

DR indbetaler månedligt 4,5 pct. af den ferieberettigede løn til en Fritvalgs Lønkonto, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.

Stk. 2. Medarbejderen kan vælge mellem følgende:

- a. Løn i forbindelse med fritid:

Alle medarbejdere kan vælge dette element.

Medarbejdere skal senest den 1. juli hvert år oplyse, om hvor stor en andel af Fritvalgs Lønkontoen, der skal anvendes til en opsparing, som kan udbetales i forbindelse med fritid.

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

Indbetalingerne til og udbetalingerne fra Fritvalgs Lønkonto er ikke pensionsgivende.

DR fastsætter passende procedurer og frister for administrationen.

b. Pension:

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

Medarbejdere skal senest den 1. juli hvert år oplyse om, hvor stor en andel af Fritvalgs Lønkontoen der ønskes afsat til pension igennem det kommende ferieår, der løber fra 1. september til 31. august.

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

c. Feriefridage:

Medarbejderen har mulighed for at afholde op til 5 feriefridage pr. ferieår.

Medarbejderen bestemmer selv, hvor mange feriefridage vedkommende ønsker at afholde.

Medarbejderen skal inden 1. juli meddele DR, hvor mange feriefridage vedkommende ønsker at afholde i det efterfølgende ferieår, der løber fra 1. september til 31. august.

Medarbejderens indbetaling til Fritvalgs Lønkontoen nedsættes i det efterfølgende ferieår med 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. feriefridag, som medarbejderen vælger at afholde.

Feriefridage afholdes som hele dage og placeres efter de samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser.

Medarbejdere, der er syge på en feriefridag, har ret til en erstatningsferiefridag.

Feriefridage, som medarbejderen rettidigt har meddelt, at vedkommende vil afholde, men som alligevel ikke er blevet afholdt inden ferieårets udløb, udbetales.

Feriefridage, som medarbejderen rettidigt har meddelt, at vedkommende vil afholde, kan ikke pålægges afholdt i en opsigelsesperiode og ikke-afholdte feriefridage udbetales i forbindelse med fratræden.

Ved udbetaling af købte feriefridage afregnes disse som 0,5 pct. af den ferieberettigede løn pr. udbetalt feriefridag. Udbetalingen er ikke pensionsgivende

- d. Månedligt løntillæg
Medarbejderen kan få et månedligt løntillæg (fritvalgstillæg), som udbetales løbende sammen med den almindelige lønudbetaling. Fritvalgstillægget kan maksimalt svare til det beløb, der månedligt afsættes til Fritvalgs Lønkontoen.

Fritvalgstillægget er ikke pensionsgivende.

Vælger medarbejderen ikke aktivt et af de i pkt. a, b og c beskrevne elementer udbetales det beløb, der afsættes til Fritvalgs Lønkontoen som et fritvalgstillæg.

Stk. 3. Når en medarbejder tiltræder et job i DR, anvendes stk. 2, pkt. d (Månedligt løntillæg) indtil et nyt ferieår påbegyndes, hvor medarbejderen efter reglerne i stk. 2, pkt. a, b og c ligeledes har mulighed for at vælge pension og feriefridage. For medarbejdere, der tiltræder mellem 1. juli og 1. september tages der ved ansættelsen konkret stilling til anvendelsen af Fritvalgs Lønkontoen i det kommende ferieår, der løber fra 1. september til 31. august.

Stk. 4. Restopsparing på Fritvalgs Lønkontoen

Hvis der er overskud på Fritvalgs Lønkontoen efter stk. 2, pkt. a ved ferieårets udløb, udbetales beløbet til medarbejderen. Udbetalingen er ikke pensionsgivende. Overskuddet udbetales med september-lønnen i det efterfølgende ferieår.

Stk. 5. Ved fratrædelse opgøres Fritvalgs Lønkontoen, og evt. overskud udbetales sammen med sidste udbetaling fra DR.

Stk. 6. Midlerne til Fritvalgs Lønkontoen indeholder feriegodtgørelse samt ferietillæg af midlerne.

§ 17. Tjenestefrihed

DR kan give en fastansat medarbejder tjenestefrihed uden løn i en på forhånd fastsat periode, der normalt ikke kan overstige 3 år. Der optjenes ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

Stk. 2. Hvor særlige forhold taler derfor, kan tjenestefrihed uden for den egentlige ferie indrømmes medarbejderen af DR, uden at der finder lønfradrag sted.

Organisationen kan i konkrete tilfælde forhandle tjenestefrihed uden lønafkortning.

Stk. 3. Ved borgerligt ombud følger DR de for statens tjenestemænd gældende regler, jfr. bekendtgørelse nr. 536 af 25. november 1985 som ændret ved bek.nr. 263 af 27. april 1987.

Reglerne finder anvendelse, hvor den, der overtager hvervet, i følge lovgivningen er forpligtet hertil eller efter modtaget valg er forpligtet til at varetage hvervet i hele valgperioden.

Stk. 4. DR-medarbejdere, der vælges til Folketinget/Europa-Parlamentet, bevilges orlov uden løn fra DR.

Når et kandidatur eller mandat ophører, søges medarbejderen genplaceret i sin oprindelige stilling.

Stk. 5. Til medarbejdere, der aftjener værnepligt ved forsvaret og beredskabet, samt til medarbejdere, der aftjener civil værnepligt, ydes ingen løn under første indkaldelse. Dog oppebæres løn for tjeneste i krigstid eller for tjeneste, som forrettes af hensyn til indtrædende krigsberedskab, eller fordi der skal tilvejebringes en sikringsstyrke.

Under senere pligtige indkaldelser, oppebærer medarbejderen fuld løn for den måned, i hvilken indkaldelsen finder sted, og for den derpå følgende måned. Medarbejdere, der er ansat som befalingsmænd af reserven, oppebærer ingen løn for det tidsrum, i hvilket de indkommanderes til militærtjeneste, medmindre fraværet falder inden for de pågældendes årlige ferie.

Stk. 6. Parterne er enige om, at mulighederne for at få tjenestefrihed uden løn ikke skal gøres afhængig af medarbejderens ansættelsesart.

§ 18. Graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov

Medarbejdere, der er fraværende på grund af graviditets-, barsels, fædre-, forældre- og adoptionsorlov, er berettiget til fuld løn under fravær i henhold til nedenstående bestemmelser. Det er en forudsætning, at DR modtager fuld dagpengerefusion.

Bemærkning:

Fuld løn og fuld dagpengerefusion relaterer sig til pågældendes beskæftigelsesgrad

Reglerne i Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, jf. LBK nr. 106 af 2. februar 2020 om orlovsperiodernes længde, samt underretningspligt i forbindelse med orlovsperioders placering og fordeling gælder. Nærværende paragraf vedrører alene spørgsmålet om, hvornår og hvorvidt der er ret til fuld løn under fravær i forbindelse med graviditets-, barsels, fædre-, forældre- og adoptionsorlov.

Stk. 2. Graviditetsorlov

En gravid medarbejder har ret til fravær med fuld løn fra arbejdet fra det tidspunkt, hvor der skønnes at være 8 uger til fødslen.

Bemærkning:

Der er ret til fuld løn i ugerne 5-8 inden forventet fødselstidspunkt, uanset om DR modtager fuld dagpengerefusion.

Stk. 3. Barselorlov

Efter fødslen har moren ret til fravær med fuld løn i indtil 14 uger.

Stk. 4. Fædreorlov

Barnets far eller medmor har indenfor de første 14 uger efter fødslen ret til fravær med fuld løn i indtil 2 uger.

Bemærkning:

Retten til de 2 ugers orlov for medmoren er ikke betinget af DR's adgang til fuld dagpengerefusion.

Stk. 5. Forældreorlov

Moren har efter den 14. uge efter fødslen ret til 10 ugers fravær med fuld løn.

Faren/medmoren har efter den 14. uge efter fødslen ret til 12 ugers fravær med fuld løn.

De 10/12 uger afholdes i sammenhæng. Det kan mellem DR og medarbejderen aftales, at ugerne deles op, dog ikke i perioder på under 14 dage.

Bemærkning:

Selvom begge forældre er ansat i DR har begge ret til at holde hhv. 10 og 12 ugers lønnet forældreorlov.

Faren/medmoren har mulighed for at placere sine 12 uger eller dele heraf indenfor de første 14 uger efter fødslen.

Bemærkning:

I henhold til lovgivningen er det muligt at udstrække forældreorlovens 32 ugers fulde dagpenge til 40/46 uger med reducerede dagpenge svarende til de 32 ugers fulde dagpenge. Denne udstrækning kan først ske når de 10/12 uger med fuld løn er afholdt, idet en forudsætning for løn under orlov er, at DR oppebærer de fulde dagpenge.

Der indbetales DR's pensionsbidrag i den ulønnede del af dagpengeperioden under forældreorlov. Der kan maksimalt indbetales pensionsbidrag, der svarer til 22 uger pr. orlov.

Bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ud fra den pensionsgivende løn, som medarbejderen ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov.

Hvis medarbejderen udstrækker forældreorlovens 32 uger til 40 eller 46 uger, optjenes der ikke pensionsret i de yderligere 8 eller 14 uger. Ved genoptagelse af arbejdet med forlængelse af orlov skal indbetalingerne dog fordeles på hele den forlængede periode.

Stk. 6. Varslingsbestemmelser

Senest 3 måneder før det forventede fødselstidspunkt skal medarbejderen skriftligt give oplysning om, hvornår hun påregner at begynde sin graviditetsorlov. Medarbejderen skal umiddelbart efter fødslen underrette DR om dato for fødslen. Inden 8 uger efter fødslen skal medarbejderen give underretning om, hvornår hun vil genoptage arbejdet.

Barnets far/medmor skal med 4 ugers varsel skriftligt give underretning om forventet tidspunkt for fædreorlovens begyndelse.

En medarbejder, der ønsker at udnytte sin ret til forældreorlov, skal inden 8 uger efter fødslen skriftligt give underretning om tidspunktet for orloven begyndelse og længden heraf.

En far/medmor, der ønsker at afholde forældreorlov med fuld løn umiddelbart efter fødsel samtidig med morens barselsorlov, skal 8 uger før forventet fødselstidspunkt give skriftlig underretning om, hvornår han eller hun forventer at begynde orloven og længden heraf.

Stk. 7 Adoptionsorlov

Under forudsætning af at adoptionsmyndighederne bestemmer, at medarbejderen skal være ude af erhverv, er der ret til fuld løn efter modtagelsen af barnet på samme måde som for biologiske forældre, jf. stk. 1 og stk. 3-6.

Stk. 8. Anciennitet

Under fravær i forbindelse med graviditets-, barsels-, fædre-, forældre- og adoptionsorlov optjenes anciennitet.

§ 19. Hospitalsindlæggelse sammen med børn under 14 år

En medarbejder har ret til tjenestefrihed, hvis medarbejderen sammen med eget barn under 14 år bliver indlagt på hospital. Tilsvarende gælder, hvis barnet under indlæggelsen opholder sig i hjemmet eller modtager ambulante behandling, der træder i stedet for hospitalsindlæggelse, og som kræver medarbejderens tilstedeværelse.

Stk.2. Medarbejderen har under tjenestefriheden ret til sædvanlig løn og pension i op til 5 dage pr. barn inden for 12 på hinanden følgende måneder.

Bemærkning:

Det er en forudsætning, at medarbejderen kan dokumentere indlæggelsen.

De 5 dage kan holdes enkeltvis eller samlet. DR og medarbejderen kan aftale, at dagene kan bruges som halve dage.

Stk. 3. Hvis begge forældre er ansat i DR, kan den samlede tjenestefrihedsperiode med løn højst udgøre 5 dage pr. barn for forældrene tilsammen.

§ 20. Pasning af alvorligt syge børn

En medarbejder, der har orlov efter § 26 i Lov om ret til orlov og dagpenge ved barsel, har ret til fuld løn.

Stk.2. Der kan højst ydes fuld løn i 3 måneder en gang pr. 12. måned pr. barn. Det er en forudsætning for at få løn, at DR får dagpengerefusion.

§ 21. Pasning af børn under 18 år med nedsat funktionsevne mv.

DR indbetaler pensionsbidrag til medarbejdere, der har orlov til at passe egne børn og som efter § 42 i Lov om social service får dækket tabt arbejdsfortjeneste.

Perioden, hvor der indbetales pensionsbidrag kan maksimalt udgøre 3 måneder årligt pr. barn.

Bemærkning:

Pensionsbidraget beregnes ud fra den pensionsgivende løn, som medarbejderen ville have fået, hvis vedkommende ikke havde været på orlov. Pensionsbidraget dækker både eget og DR bidrag.

§ 22. Pasning af nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem

Medarbejdere, der har orlov for at passe en nærtstående, der ønsker at dø i eget hjem i henhold til § 119 i Lov om social service, kan få orlov med fuld løn.

Perioden, hvor der holdes orlov med fuld løn kan ikke udgøre mere end tre måneder inden for et år.

Det er en forudsætning, at medarbejderen er berettiget til plejevederlag efter bestemmelserne herom i Lov om social service, og at DR modtager plejevederlaget.

Bemærkning:

Der optjenes ferie under orloven. Orloven medregnes i medarbejderens anciennitet.

§ 23. Pasning af nærtstående med handicap eller alvorlig sygdom

En medarbejder, der bliver ansat af kommunen efter § 118 i Lov om social service til at passe en nærtstående med betydelig og varig nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne eller indgribende kronisk eller langvarig lidelse, herunder uhelbredelig, har ret til orlov.

Stk. 2. Der ydes ikke løn under orloven.

Bemærkning:

Det kan oplyses, at efter § 118 i Lov om social service ansættes personen af den kommune, hvor den nærtstående bor. Lønnen udgør pt. 16.556 kr. om måneden. Der betales pensionsbidrag med i alt 12 pct. jf. LBK nr. 369 af 18. april 2017.

§ 24. Sygdom

Medarbejdere får fuld løn under sygdom.

Stk. 2. Sygdomsforfald skal uden ugrundet ophold meddeles til tjenestestedet. Sygdomsforfald skal på forlangende dokumenteres ved en af medarbejderen underskrevet erklæring eller ved erklæring fra egen læge.

Stk. 3. Erklæring/dokumentation som DR forlanger, betales af DR.

§ 25. Barns sygdom

Anmodning om tjenestefrihed med løn til pasning af sygt, mindreårigt, hjemmeværende barn kan imødekommes med delvis eller hel tjenestefrihed for så vidt angår barnets 1. og 2. sygedag. Det er en forudsætning, at hensynet til barnets forhold gør det nødvendigt, og forholdene på tjenestestedet tillader det.

Stk. 2. Fravær på grund af barns sygdom vil ikke blive medregnet i medarbejderens antal sygedage.

§ 26. Seniorordning

DR og en medarbejder, der er fyldt 60 år, kan aftale at medarbejderens arbejdstid nedsættes.

Samtidig kan det aftales, at DR yder pensionsbidrag op til et pensionsbidrag svarende til fuldtid.

§ 27. Kompensation

Der ydes kompensation for indtægtstab ved fravær som følge af sygdom, graviditet, barsel og adoption, ferie og kurser.

Stk. 2. De nærmere regler fremgår af aftale af 9. februar 2006 om fraværskompensation.

§ 28. Opsigelse og afskedigelse

Funktionærlovens bestemmelser om opsigelse gælder.

Stk. 2. For medarbejdere ansat før 1. juni 1999 er opsigelsesvarslets længde, i fortsættelse af funktionærlovens varsler, afhængig af medarbejderens anciennitet i DR i henhold til nedenstående skema:

Anciennitet i DR (mindst)	Opsigelsesvarsel medarbejderens side	Opsigelsesvarsel fra DR's side
12 år	2 måneder	7 måneder
15 år	2 måneder	8 måneder
18 år	2 måneder	9 måneder
21 år	3 måneder	12 måneder

Såfremt DR eller medarbejderen varsler væsentlige ændringer i stillingen, sker dette med funktionærlovens opsigelsesvarsler. Såfremt modtageren påberåber sig den varslede ændring som en opsigelse gælder dog de respektive opsigelsesvarsler, jf. ovenfor.

Stk. 3. I tilfælde af, at en medarbejder over 55 år afskediges af grunde, der ikke kan tilregnes den pågældende, forlænges afskedigelsesvarslet fra DR's side med 3 måneder.

Stk. 4.

Medarbejdere, som opsiges grundet DR's forhold med funktionærlovens varsel og som har feriedage til gode, kan få disse udbetalt på følgende vis:

- Hvis fratræden sker i perioden 31. januar til 31. marts kan op til 5 feriedage udbetales ved at blive registreret via Feriepengeinfo på borger.dk – såfremt feriedagene er opsparet, men ikke afholdt inden fratræden.
- Hvis fratræden sker i perioden 1. april til 30. juni kan op til 10 feriedage udbetales ved at blive registreret via Feriepengeinfo på borger.dk – såfremt feriedagene er opsparet, men ikke afholdt inden fratræden.

Stk.5 Medarbejderen har ved eventuel afskedigelse krav på at få forelagt en skriftlig motiveret afskedigelse.

Stk. 6. Afskedigelse begrundet i medarbejderens forhold, bortset fra tilfælde af misligholdelse, kan ikke gennemføres uden forudgående skriftlig advarsel. Advarslen skal indeholde en tidsmæssig begrænsning på op til et år.

Tillidsrepræsentanten inddrages forud for afskedigelsen.

Stk. 7. Såfremt en afskedigelse er begrundet i DR's forhold, skal tillidsrepræsentanten eller den faglige organisation orienteres så tidligt som muligt inden "i sinde brevet" afleveres. Tillidsrepræsentanten skal have adgang til det nødvendige materiale til vurdering af den planlagte afskedigelse, og kan begære forhandling heraf.

Bemærkning:

Det bemærkes at der i forbindelse med fratræden kan indgås aftaler, hvor optjent frihed kan udbetales.

Stk. 8. Hvis organisationen skønner at afskedigelsen er urimelig, kan den indankes for en voldgiftsret sammensat af to repræsentanter for DR, to repræsentanter for organisationen og en opmand, der efter parternes anmodning udpeges af formanden for Arbejdsretten.

Finder voldgiften afskedigelsen urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller DR's forhold, kan der tildeles pågældende en erstatning op til 52 ugers løn.

Det påhviler parterne at søge voldgiften gennemført hurtigst muligt, og inden medarbejderens fratræden.

§ 29. Efterindtægt

Ægtefællen efter en medarbejder, som ved sin død var ansat i DR, er berettiget til efterindtægt. Efterlader den pågældende sig ikke ægtefælle, men børn under 18 år, overfor hvem medarbejderen har forsørgelsespligt, er disse berettigede til efterindtægt.

Stk. 2. Afgår en medarbejder ved døden uden at efterlade sig ægtefælle eller børn, er boet berettiget til efterindtægt.

Stk. 3. Efterindtægt udgør for hver måned et beløb svarende til den sidst udbetalte lønindtægt.

Stk. 4. Retten til efterindtægt omfatter udover løbende måned 3 hele måneder efter dødsfaldet, jf. dog stk. 5.

Stk. 5. Er en medarbejder afgang ved døden som umiddelbar følge af tilskadekomst under tjenesten, omfatter retten til efterindtægt efter stk. 1, et tidsrum af 12 måneder.

Stk. 6. Hvis en ægtefælle, som er berettiget til efterindtægt, afgår ved døden inden efterindtægtsperiodens udløb, tilkommer den del af efterindtægten, som ikke er udbetalt ved dødsfaldet, førsteaf dødes børn jf. stk. 1.

Stk. 7. Reglerne om efterindtægt omfatter også registreret partnerskab og faste samlivsforhold. Med hensyn til faste samlivsforhold er det en forudsætning at den samlevende og medarbejderen i mindst 2 år inden medarbejderens død, har haft fælles bopæl og husførelse.

§ 30. Kursusdeltagelse

Kursusvirksomhed søges tilrettelagt inden for 5-dages-ugen mandag til fredag, således at ugens sjette og syvende dag er fridage.

Stk. 2. Godtgørelse.

- a) I forbindelse med kursus ydes ikke tillæg i henhold til § 13 b.
- b) Medarbejdere, der deltager i kurser, som medfører deltagelse i tjeneste, er i de pågældende perioder omfattet af de arbejdstidsregler, som de normalt følger, og tjenestetid m.v. beregnes efter disse regler.
- c) **Heldagskurser.**
For medarbejdere, der deltager i heldagskurser, hvorunder de er fritaget for almindelig tjeneste, medregnes kursusdagene med 7,4 timer. Såfremt et kursus er meget belastende kan kursuslederen tildele medarbejderen en rimelig fritid i forbindelse med kurset.
- d) **Deltidskurser.**
For medarbejdere, der deltager i deltidskurser (eksterne kurser, der arrangeres af en anden virksomhed, og hvori DR køber plads til medarbejdere) eller interne kurser, der helt eller delvis arrangeres af DR, tillægges den del af kursustiden, der falder uden for den almindelige tjeneste, den øvrige tjenestetid den pågældende dag.
- e) Det skal tilstræbes ved sådanne kurser, at den almindelige tjeneste så vidt muligt placeres i forbindelse med kursustiden.
- f) **Fritidskurser.**
Deltagelse i fritidskurser og lignende arrangeret af DR - og som har form af tilbud til medarbejderne - kan ikke medregnes som tjeneste.

§ 31. Flyttegodtgørelse

Ved flytning pga. ændret tjenestested ydes flyttegodtgørelse i henhold til gældende aftale mellem Finansministeriet og CFU om ansatte i staten.

§ 32. Tjenestetelefon

Der kan tildeles medarbejderne tjenestetelefon efter indstilling fra den pågældendes chef.

§ 33. Jubilæumsgratiale

Der ydes jubilæumsgratiale ved 25 års tjeneste på 6.619 kr., ved 40 års tjeneste på 8.385 kr. og ved 50 års tjeneste på 9.929 kr.

Bemærkning:

Beløbene er pr. 1. april 2020

Gratiale udbetales med ovennævnte beløb, uanset om medarbejderne er på fuld tid eller nedsat tid.

Gratialeet reguleres hvert andet år i henhold til Finansministeriets cirkulære om jubilæumsgratiale til personale i statens tjeneste.

§ 34. Modtagelse af gaver, lån m.v.

Medarbejderen må ikke modtage eller forsøge at opnå lån, gaver af betydning eller andre fordele fra virksomheder (herunder teater, etablissementer o. lign.) eller enkelt personer, som kan tænkes at have interesse i at opnå en reklamevirkning, eller i at opnå arbejde for/leverancer til DR.

Bemærkning:

Ved reklame forstås i denne sammenhæng den virksomhed/person, der med kommercielt formål tager sigte på/søger at anbefale eller udbrede kendskab til en vare, tjenesteydelse eller anden aktivitet.

§ 35. Honorarer for medvirken

Ingen medarbejdere må medvirke i DR-udsendelser mod honorar, medmindre skriftlig tilladelse foreligger i det enkelte tilfælde. Tilsvarende gælder arbejde for andre radio- og fjernsynsorganisationer mod eller uden honorar.

§ 36. Medvirken i reklame

En fastansat medarbejder må ikke under nogen form medvirke i reklame.

Stk. 2. Ved reklame forstås i denne sammenhæng den virksomhed, der med kommercielt formål tager sigte på at anbefale eller udbrede kendskab til en vare, tjenesteydelse eller anden aktivitet.

§ 37. Bibeskæftigelse

DR's fast ansatte medarbejdere kan have bibeskæftigelse uden for DR, såfremt og i det omfang bibeskæftigelsen er forenelig med den samvittighedsfulde udførelse af pligterne som medarbejder i DR og med den for ansættelsesforholdet fornødne agtelse og tillid.

Medarbejderen skal ved bibeskæftigelse skriftligt indhente tilladelse fra pågældendes chef.

Denne bestemmelse finder ikke anvendelse for deltidsansatte medarbejdere.

§ 38. Timelønsansættelse

Medarbejdere, der ansættes med kortvarig beskæftigelse for øje, aflønnes med en timeløn på 1/1924 af basisløn jf. § 3, stk. 1. Herudover kan der ydes tillæg i henhold til § 3, stk. 2 eller 3.

En sådan kortvarig beskæftigelse kan normalt ikke strækkes ud over 3 måneder.

Stk. 2. Arbejdsnormen udgør for fuldtidsbeskæftigede 74 timer for 14 dage med 4 fridage.

I andre forhold vedrørende arbejdstid m.v. henvises til §§ 13 og 13b-c

Stk. 3. Løn, overtidsbetaling, ulempetillæg m.v. udbetales 14 dagvis bagud den efterfølgende torsdag.

Hvis der falder en eller flere helligdage i udbetalingsugen, kan de lokale parter aftale, at udbetalingsstidspunktet forlænges med op til 2 hverdage.

Stk. 4. Der ydes ikke løn under sygdom. Medarbejderne er omfattet af Lov om dagpenge ved sygdom.

Stk. 5. Medarbejderne er omfattet af Ferieloven.

Stk. 6. Der ydes sædvanlig overenskomstmæssig løn for søgnehellidage efter 8 dages ansættelse.

Stk. 7. Opsigelsesfristen mellem DR og den enkelte medarbejder, der har været ansat i to uger, er gensidig en uge.

§ 39. Tillidsrepræsentanter

Medarbejderne har ret til af deres midte at vælge en tillidsrepræsentant til at repræsentere sig overfor ledelsen.

Antallet af tillidsrepræsentanter og deres dækningsområde aftales særskilt mellem parterne.

Stk. 2. Såvel tillidsrepræsentanten som ledelsen eller dennes repræsentant har pligt til både over for deres organisation og mellem de lokale parter på arbejdspladsen at fremme et roligt og godt samarbejde.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal vælges blandt fastansatte medarbejdere, der har arbejdet i DR sammenlagt i 9 måneder. Såfremt sådanne ikke findes i et antal af mindst 5, suppleres dette tal blandt de medarbejdere, der har arbejdet længst i DR. Forbundet meddeler DR, hvem der er valgt. DR har ret til at påtale valget over for forbundet. Dette skal ske inden for 3 uger efter modtagelsen af meddelelsen fra forbundet - dog indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen, når valget har fundet sted under forudsætning af, at DR senest dagen efter valget har fået skriftlig meddelelse om, hvem der er valgt. Hvis den skriftlige meddelelse modtages senere, indtræder tillidsrepræsentantbeskyttelsen først ved modtagelsen af den skriftlige meddelelse.

Stk. 4. For tillidsrepræsentanten kan vælges en stedfortræder, som anmeldes på samme måde som tillidsrepræsentanten, jfr. stk. 3. Under tillidsrepræsentantens fravær fungerer stedfortræderen i dennes sted og indgår i funktionsperioden med samme rettigheder og pligter som tillidsrepræsentanten.

Stk. 5. Såfremt tillidsrepræsentanten inden for den normale arbejdstid deltager i møder og forhandlinger eller på anden måde skal varetage de ansattes interesser, aflønnes han/hun af DR med normal løn.

Stk. 6. Såfremt tillidsrepræsentanten eller forbundet ønsker, at tillidsrepræsentanten deltager i møder eller kurser, der tager sigte på hans/hendes uddannelse som tillidsrepræsentant, er DR indforstået med, at der gives tillidsrepræsentanten den fornødne frihed i rimeligt omfang i henhold til Lønnings- og Pensionsministeriets cirkulære om uddannelse nr. 113 af 23. juni 1971.

Stk. 7. Såfremt tillidsrepræsentanten eller enkelte medarbejdere har problemer i forhold til DR, som ikke kan løses af de stedlige parter, kan han/hun i arbejdstiden efter forudgående orientering af DR tilkalde en repræsentant fra fagforeningen, der kan deltage i forhandlinger eller i undersøgelser af de forhold, der ligger til grund for uoverensstemmelsen.

Stk. 8. Tillidsrepræsentanterne må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsmandsarbejdets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse, lokale forhold samt udførelsen af tillidsrepræsentantens daglige arbejde.

Tillidsrepræsentanten og dennes personaleansvarlige chef drøfter vilkårene for tillidsrepræsentantens tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, med henblik på at sikre den enkelte tillidsrepræsentant den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet.

Tillidsrepræsentanter kan anvende DR PC'er og telefon til varetagelse af tillidsrepræsentanthvervet. For så vidt angår fysiske rammer som adgang til mødelokaler og mulighed for opbevaring af fortroligt materiale, skal

tillidsrepræsentantens adgang hertil efter behov aftales med den personaleansvarlige chef.

Tillidsrepræsentanter gives inden for de første 2 år efter valget frihed til at deltage i grunduddannelsen for tillidsrepræsentanter. Den fornødne frihed til at deltage i øvrige tillidsrepræsentantkurser gives efter en konkret vurdering. Deltagelse i faglige aktiviteter som følge af tillidshvervet, aftales konkret med den personaleansvarlige chef.

Stk. 9. I forhold der ikke er nævnt ovenfor gælder Dansk Industri og CO Industris tillidsrepræsentantregler.

Bemærkning:

Parterne har aftalt, at DI og CO Industris tillidsrepræsentantregler 2007-2010 finder anvendelse, evt. nye eller ændrede bestemmelser som DI og CO Industri aftaler finder ikke anvendelse.

Stk. 10. DR indbetaler årligt et beløb svarende til 0,15 kr. pr. normtime for medarbejdere ansat i henhold til denne overenskomst til en fond. Fondens midler anvendes til dækning af udgifter i forbindelse med uddannelse af forbundets tillidsrepræsentanter.

De nærmere regler om fondens virke m.v. aftales mellem parterne. Midlerne indbetales en gang årligt pr. 1. januar.

Der kan i hidtidigt omfang ydes tjenestefrihed med løn til tillidsmandsuddannelser.

§ 40. Regler om behandling af faglig strid

Lokale forhandlinger

Såfremt der opstår uenighed af faglig karakter, skal uoverensstemmelsen snarest muligt søges løst ved forhandling mellem tillidsrepræsentanten og den lokale ledelse. Er der ingen lokal tillidsrepræsentant, kan en repræsentant fra klubkontoret indtræde.

Hvis der ikke kan opnås enighed, udfærdiges der et referat, hvor hver part beskriver, hvori uenigheden består.

Mæglingsmøde

Herefter kan hver af parterne begære et mæglingsmøde mellem DR HR og Forbundet. Mødet skal afholdes snarest muligt.

Opnås der ikke på mæglingsmødet enighed mellem parterne udarbejdes et referat af mødet, og hver af parterne kan herefter indbringe sagen for en faglig voldgift.

Faglig voldgift

Såfremt der ikke kan opnås enighed om en opmand, anmoder parterne i fællesskab formanden for Arbejdsretten om at udpege en opmand.

Opmanden fastlægger selv de nærmere regler og fastsætter på begæring af parterne tidsfrister for sagens behandling og træffer endvidere afgørelse med hensyn til fordeling af sagsomkostninger.

Parterne skal tilstræbe, at voldgiftsbehandlingen fremmes mest muligt.

Hver af overenskomstparterne kan på ethvert tidspunkt i forløbet begære et forhandlingsmøde mellem parterne.

§ 41. Socialt kapitel

Parterne er enige om at fremme fortsat beskæftigelse for alle ansatte, der har fået forringet arbejdsevnen, og at fremme beskæftigelsen af udefra kommende personer med nedsat arbejdsevne, eller som er ledige, gennem ansættelse i job på særlige vilkår, fleksjob, skånejob, jobtræning og lignende.

Parterne er enige om, at overenskomstens bestemmelser kan fraviges efter aftale med tillidsrepræsentanten, og at der ikke i overenskomsten er bestemmelser, der kan forhindre DR i at benytte de støtteordninger, som samfundet måtte stille til rådighed for at fremme beskæftigelsen af ledige og erhvervshæmmede på arbejdsmarkedet.

Fravigelserne fra overenskomsten skal præciseres i aftalen med den enkelte. Tillæg for særlig arbejdsvaretagelse kan ydes, når funktionen reelt varetages.

Er der tale om ansættelse i henhold til gældende lovgivning, Lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (jobtræning) eller Lov om aktiv socialpolitik (fleksjob/skånejob) fastsættes lønnen som udgangspunkt til det lavest mulige niveau.

Bemærkning:

Det lavest mulige niveau er ansættelse på basisløn, uden evt. personligt tillæg.

§ 42. Varighed m.v.

Overenskomst træder i kraft den 1. juni 2020 og er gældende, indtil en af parterne - med 3 måneders varsel - skriftligt opsiges den til en 1. juni. Opsigelse kan dog tidligst finde sted til den 1. juni 2023.

Stk. 2. Umiddelbart efter opsigelsen optages forhandlinger om en ny overenskomst. Er forhandlingerne om en ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst sluttet, eller indtil en af parterne - forbundet på sine medlemmers vegne - med en måneds varsel til den 1. i en måned kollektivt opsiges de for de enkelte medarbejdere gældende ansættelseskontrakter, hvorefter det står parterne frit for at iværksætte strejke, blokade, lockout og boykot, omfattende alle deres medlemmer.

København, den

For DR:

København, den

For Forbundet 3F industrigruppen:

Bilag 1. Uddannelse og omskoling af medarbejdere

Løbende udvikling af medarbejdernes kompetencer og kvalifikationer er en forudsætning for et effektivt og attraktivt DR.

Kompetenceudvikling tager udgangspunkt i DR's strategi og mål samt de mål og opgaver, der er relevante for den enkelte, og drøftes mellem medarbejderen og den personaleansvarlige chef.

Både ledelse og medarbejdere forpligtes til at prioritere Job- og kompetenceudvikling herunder efter - og videreuddannelse.

Hvis den personaleansvarlige chef har uddelegeret udviklingssamtalen til en daglig leder, skal denne have den fornødne beslutningskompetence til at gennemføre samtalen.

Ved den årlige udviklingssamtale sættes der fokus på medarbejderens nuværende såvel som kommende udviklingsbehov. Udviklingssamtalen skal sigte på at øge medarbejderens mulighed for mobilitet og beskæftigelse såvel i som uden for DR.

Udviklingssamtalen afsluttes med en gensidig forpligtende udviklingsplan og med klart definerede udviklingsmål.

Ved tilbagevenden efter længerevarende fravær tilbydes medarbejderen en udviklingssamtale.

ad § 13.

§ 13's formål er at smidiggøre produktionernes planlægning og gennemførelse. Det har været en forudsætning ved aftalens indgåelse, at de arbejdsmæssige belastninger medarbejderen udsættes for skyldes forholdene ved programproduktionen herunder ændringer i produktionsforløb.

I områder, hvor det kan konstateres, at aftalens forudsætning ikke holder, gennemføres en fælles analyse af arbejdsbetingelserne med henblik på en bedre arbejdstidsplanlægning.

Bilag 2. Kompensation, jf. § 13.

Afdeling	Frihed, dage pr. år	Aktuelt beløb
DR Byen:		
Tapetsere	5	35.000
Snedkere	5	32.000
Malere	5	32.000
TF-snedkere	5	12.445
Special effekt	5	
DR Århus:		
Snedkere*	5	32.000
Malere	5	32.000

* Snedkere i Aarhus ansat senest 31. maj 2020 har ret til 6 kompensationsdage årligt.

Bilag 3. Aftale om hviletid og fridøgn.

Ved arbejdets tilrettelæggelse skal bestemmelserne i Arbejds miljøloven samt gældende bekendtgørelser om hvileperioder og fridøgn iagttages i det omfang, der ikke er sket fravigelser ved nærværende aftale, eller ved andre aftaler og særlige dispensationer.

Denne aftale er indgået i henhold til kapitel 5 i Beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 om hvileperioder og fridøgn.

Aftalens formål er at sikre, at Arbejds miljølovens intentioner efterleves, og at DR's særlige produktionsvilkår samtidig imødekommes.

Parterne er enige om, at spørgsmål om fravigelser fra Arbejds miljølovens og bekendtgørelsen så vidt muligt skal løses i de enkelte enheder inden for de rammer, som fastsættes i det følgende.

Parterne gør opmærksom på vejledning vedrørende hviletid, fridøgn og brug af tilsynsbog, der kan læses på DRinde.

Indgåelse af aftale

Hvis hvileperioden/det ugentlige fridøgn skal fraviges med hjemmel i nærværende aftale, skal der indgås en skriftlig aftale mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten/organisationen. Aftalen skal registreres i tilsynsbogen.

1. Hvileperiode (bekendtgørelsens kap. 5, § 19, stk. 1).

Definitioner mv.:

En hvileperiode skal være på mindst 11 sammenhængende timer inden for hver periode på 24 timer.

Hvileperioden kan i begrænset omfang aftales reduceret eller nedsat i følgende omfang:

- Maks. en gang om ugen kan hvileperioden nedsættes helt ned til 8 timer
- To eller flere gange om ugen - dog ikke hver dag - kan hvileperioden nedsættes mindre omfang
En uge forstås normalt som en arbejdsperiode på 6 døgn samt et fridøgn, se i øvrigt pkt. 2

Hvis hvileperioden nedsættes eller reduceres, skal en af følgende to betingelser være opfyldt:

• *Pludseligt opståede situationer:*

I tilfælde, hvor en uforudset begivenhed får indflydelse på programindhold, sendetid eller produktion. En pludselig opstået situation - uforudset begivenhed - kan ifølge sagens natur ikke være baseret på uhensigtsmæssig planlægning.

Der skal i sådanne situationer, med støtte fra berørte medarbejdergrupper lokale tillidsrepræsentanter, omgående tages skridt til en normalisering af arbejdsforholdene, hvis situationen kan skønnes at påvirke hvileperioderne ud over det følgende arbejdsdøgn. Hændelsen skal efterfølgende registreres i tilsynsbogen

• *Planlæggelige situationer:*

Parterne er enige om, at nødvendige fravigelser begrundet i program- eller produktionsmæssige eller tilsvarende forhold, der forudses ved tjenestens

tilrettelæggelse, drøftes mellem den/de lokale tillidsrepræsentanter og enheden med henblik på aftaler.

2. Fridøgn (bekendtgørelsens kap. 5, § 20)

Definition mv.:

Inden for hver periode på 7 døgn skal der være et fridøgn på 24 timer, som så vidt muligt skal falde på en søndag. Fridøgnet skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode, og skal derfor være af mindst 35 timers varighed, med mindre der er sket nedsættelse af hvileperioden mellem 2 arbejdsperioder.

Hvis det af program- eller produktionsmæssige eller tilsvarende forhold er nødvendigt, kan det ugentlige fridøgn aftales omlagt sådan, at der kan gå op til 12 døgn mellem 2 fridøgn.

Ved omlægninger der medfører arbejdsperioder på mere end 6 døgn, skal der placeres en fridøgnperiode umiddelbart efter. Fridøgnperioden skal være på 2 døgn samt en hvileperiode på min. 11 timer, med mindre hvileperioden er nedsat iht. pkt. 1.

3. Kompenserende hvileperiode eller fridøgn

Der skal ydes tilsvarende kompenserende hvileperiode/fridøgn, når der er sket fravigelser. Hvor forholdene undtagelsesvist er af en sådan art, at det ikke er muligt at yde kompenserende hvileperiode eller fridøgn, skal der ydes passende beskyttelse. Passende beskyttelse kan fx være pause, mindre belastende funktion, o. lign.

4. Behandling af særlige problemer.

Parterne er enige om, at evt. uoverensstemmelser forsøges løst lokalt.

Ved tilbagevendende overtrædelser af aftalen, der tilsidesætter et sikkert og sundt arbejdsmiljø, kan parterne i udvalget enten i fællesskab eller hver side for sig indstille at problemstillingerne drøftes på førstkommande HSU.

Herefter kan de lokale parter inddrage overenskomstens parter.

5. Opsigelse

Nærværende aftale har virkning fra det tidspunkt, hvorom der opnås enighed ved overenskomstens indgåelse. Aftalen kan opsiges af hver af parterne med 3 måneders varsel til terminer, svarende til de for overenskomsten gældende, dvs. med 3 måneders varsel til en 1. juni. Dog tidligst til 1. juni 2020

Aftaleparterne har en gensidig forpligtelse til at overholde rammeaftalen for hviletid og fridøgn.

For at understøtte dette iværksættes i overenskomstperioden følgende tiltag:

LOKALT

- Der er enighed om væsentligheden af at sikre en stærk lokal forankring af arbejdet med overholdelse af rammeaftalen. Intentionerne i aftalen bør drøftes som en naturlig del af det lokale samarbejde mellem den lokale ledelse og områdets tillidsrepræsentanter. Den lokale tillidsrepræsentant skal have den nødvendige tid til nedenstående opgaver, jf. overenskomstens bestemmelse herom.
- I de områder, hvor der ikke er en lokal tillidsrepræsentant for den enkelte organisation, forpligter forbundene sig til så vidt muligt at anvende en tillidsrepræsentant fra samme direktørområde.

- Den lokale tillidsrepræsentant er forpligtet til at bringe overskridelser til lokal ledelses kendskab.
- Den lokale tillidsrepræsentant og leder har en gensidig forpligtelse til at gennemgå tilsynsbogen mindst 2 x årligt som forberedelse til drøftelse på LSU og herefter sammen forsøge at finde løsninger med henblik på at sikre rammeaftalens overholdelse.

UDVALG om Hviletid og fridøgn.

FORMÅLSBESKRIVELSE

Udvalget primære formål er, at sikre at rammeaftalen om hviletid og fridøgn efterleves.

UDVALGETS OPGAVER

Udvalget skal arbejde for at øge kendskabet til intentionerne i arbejdsmiljøloven omkring hviletid og fridøgn.

Udvalget mødes hvert kvartal. Orientering om udvalgets arbejde sker minimum en gang årligt på HSU og HAMU. Der informeres om udvalgets arbejde to gange årligt på lokale LSU møder i henholdsvis 1. og 3. kvartal.

Udvalget afholder i slutningen af året en evaluering af årets indsatsplan og mål samt udarbejder på baggrund af drøftelsen en indsatsplan for det kommende år. Den nye Indsatsplan skal godkendes på det første møde i det nye år.

Fokusområder for udvalget i 2017 - 2020

- Konstituere udvalget
- Udarbejdelse af forretningsorden
- Udarbejdelse af årlig indsatsplan (første gang for 2018)
- Undersøge mulighed for udarbejdelse af rapporteringsskabelon
- Sikre at informationsmateriale er tilgængeligt for DRs medarbejdere
- Fastholde fokus på anvendelse af tilsynsbogen
- Arbejde med tilsynsbogens brugervenlighed
- Forbedring af tilsynsbogens datakvalitet

Endvidere skal hvert direktørområde i samarbejde mellem A og B side udarbejde en beskrivelse af deres organisering omkring aftalen, så der er klarhed over hvem, der kan søge og give dispensation jf. aftalen.

På hvert møde skal følgende være en del af dagsorden.

Sidste kvartal (fokus bagud)

- Omfanget af ansøgning om dispensation i sidste kvartal fordelt på direktørområder
- Særlige opmærksomhedspunkter herunder:
 - tilbagevendende problemstillinger i forbindelse med overtrædelse af aftalen
 - status på indsatsområder (både lokale og centrale indsatser)

Det kommende kvartal (fokus fremad)

- Særlige opmærksomhedspunkter herunder:
 - Kommende begivenheder
 - Evt. igangsættelse af nye indsatser (både lokale og centrale indsatser)

UDVALGETS SAMMENSÆTNING

Udvalget skal bestå af ledelsesrepræsentanter fra alle DR's direktørområder og repræsentanter fra de faglige organisationer, hvor brugen af aftalen er mest udbredt. Endvidere skal formanden og næstformanden fra HAMU deltage.

Udvalget skal konstitueres inden d. 31. september 2017.

Der afholdes et årligt statusmøde mellem DR og Forbundene. Mødet afholdes i andet kvartal og indkaldes af KUV formanden. Dagsorden til mødet skal være aftalt mellem DR og forbundene senest 3 ugers før mødet. Efter mødet skal der fremsendes et referat til godkendelse af alle mødedeltagere.

ØVRIGE AKTIVITETER

Som et element i indsatsplanen drøfter udvalget eventuelle behov for at tilbyde uddannelse til tilrettelæggere, planlæggere, tillidsrepræsentanter, ledere og evt. arbejdsmiljørepræsentanter. Kursets overordnede tema og indhold godkendes af udvalget.

Bilag 4. Tidsbegrænset ansættelse

DR vurderer forud for ansættelse og evt. forlængelse ansættelsesformen på baggrund af det reelle tids og /eller arbejdsmæssige behov. Opmærksomheden henledes særligt på bestemmelsen om personlig løn.

En tidsbegrænset ansættelse skal begrundes. Begrundelsen kan f.eks. være konkret vikariat, "puljet sygdom", spidsbelastning m.v.

En medarbejder i et tidsbegrænset ansættelsesforhold (TBA'er) med en kontrakt på over 3 måneder skal sikres en samtale med sin personaleansvarlige chef om den fortsatte tilknytning til DR. Samtalen skal finde sted så tidligt som muligt og senest én måned før kontraktens ophør.

For TBA'ere, der har været tilknyttet DR i flere på hinanden følgende perioder eller i 3 år og derover, bør samtalen finde sted senest 3 måneder før kontraktens ophør.

Samtalen skal afklare de fremtidige ansættelsesmuligheder. Hvis det ikke på samtaletidspunktet er muligt at give endelig besked om det fremtidige ansættelsesmuligheder, skal der fastsættes en ny dato for samtale, hvor dette kan foregå.

Senest når en TBA'er har været forlænget i to på hinanden følgende ansættelsesforhold og der er behov for en yderligere forlængelse, skal den personaleansvarlige chef vurdere muligheden for en fastansættelse.

DR vil i overenskomstperioden vurdere anvendelsen/karakteren af TBA-ansættelser bl.a. på baggrund af drøftelserne om emnet ved overenskomstforhandlingerne.

Organisationerne kan enkeltstående eller samlet kontakte DR for en drøftelse af konkrete forhold.

Parterne drøfter i 1. kvartal 2007 anvendelsen og karakteren af TBA-ansættelse i DR