

# Danske Mediers Arbejdsgiverforening

---

ÅRSBERETNING 1. JULI 2008 TIL 30. JUNI 2009

## Medlemmer af DMA's bestyrelse

Chefredaktør, adm. direktør  
Jens Bebe (formand)  
Horsens Folkeblad

Ansvh. chefredaktør og koncernchef  
Lisbeth Knudsen (næstformand)  
Berlingske Media

Adm. direktør  
Lars Henrik Munch (næstformand)  
JP/Politikens Hus A/S

Adm. direktør  
Poul Erik Andersen  
Fynske Medier P/S

Chefredaktør, adm. direktør  
Erik Bjerager  
Kristeligt Dagblad

Chefredaktør  
Ole Dall  
Skive Folkeblad

Direktør  
Per B. Jørgensen  
Midtjyske Medier

Chefredaktør, adm. direktør  
Torben Dalby Larsen  
Sjællandske Medier A/S

# Indhold

---

<b>Danske Mediers Arbejdsgiverforening</b>	3
Kompetenceudviklingsfonde	4
Mediernes Pension	4
Arbejds miljø og ydre miljø	5
Uddannelse og arbejdsmarkedspolitik	7
Årets faglige sager	8
Konfliktkalender	12

---

## Æresmedlemmer

Redaktør Thyge Madsen

## Direktion

Adm. direktør Ebbe Dal  
Forhandlingsdirektør Thomas Rønnow



# Danske Mediers Arbejdsgiverforening

Foreningsåret 2008/2009 har været præget af finanskrisen, gennemførelsen af nye initiativer fra overenskomstfornyelsen i 2007 og en stigning i antallet af fagretlige sager. På arbejdsmiljøområdet har DMA succesfuldt medvirket til, at distributionsområdet er kommet godt igennem Arbejdstilsynets særlige screeningsindsats på området.

## Finanskrisen

DMA's medlemskreds er ligesom de øvrige dele af dansk erhvervsliv blevet ramt af finanskrisen. En stor del af DMA's arbejdsindsats i foreningsåret har derfor været fokuseret på at bistå medlemmerne med nedskæringer i medarbejderstaben.

På dagbladsområdet er virkningen af de generelt faldende oplagstal blevet forstærket af et massivt fald i annonceindtægterne. En række mediehuse har derfor været nødsaget til at reducere i antallet af medarbejdere.

Overkapacitet i markedet og udsigten til store investeringer i produktionsapparatet har medført, at trykkeriområdet har undergået massive strukturtilpasninger i foreningsåret. Jyllandspostens trykkeri i Viby lukkes i oktober 2009, og Trykkompagniet videreføres af Berlingske-koncernen i en stærkt

reduceret udgave. Der er ligeledes sket massive tilpasninger på en række øvrige trykkerier. Strukturtilpasningerne har i vidt omfang givet mulighed for en tiltrængt sanering af de lokale aftalesæt, hvilket har reduceret omkostningerne betragteligt.

Distributionsområdet undergår fortsat løbende strukturtilpasninger for at tilpasse omkostnings- og medarbejderniveauet til de faldende oplagstal.

## Journalistisk fleksibilitet

Behovet for en styrkelse af fleksibiliteten i den journalistiske proces er tiltaget i det forløbne år. Det gælder både i forhold til flerfunktionalitet og flermedialitet, men også i forhold til videreudnyttelsen af det tjenstligt producerede redaktionelle stof.

En lang række af dagbladene har derfor udnyttet muligheden for at indgå lokalaftaler om disse forhold.

En styrkelse af fleksibiliteten i den journalistiske proces vil blive et af hovedpunkterne i overenskomstforhandlingerne i foråret 2010.

## Unge bude

Efter flere års forhandlinger og verserende sager i Arbejdsretten, der er beskrevet i de seneste tre årsberetninger, blev DMA den 3. juni 2009 enige med 3F om et protokollat om

aflønning m.v. af bude på 15, 16 og 17 år i provinsen. Med henvisning til forskelsbehandlingsloven har 3F tidligere fastholdt, at unge bude under 18 skulle aflønnes med samme sats som bude over 18 år.

Parterne var enige om, at unge bude på 15, 16 og 17 år fremover skulle aflønnes med henholdsvis 50 %, 65 % og 75 % af den til enhver tid gældende mindstebetalingssats i provinsoverenskomsten.

Protokollatet ville endvidere medføre, at de unge bude blev omfattet af visse af provinsoverenskomstens bestemmelser, herunder bestemmelserne om den ugentlige arbejdstid (§ 2), aflønning efter virksomhedens beregningssystem (§ 3, stk. 1), lønudbetaling (§4) samt ferie og feriegodtgørelse (§8).

Endelig ville protokollatet give mulighed for, at virksomheden uden krav om godtgørelse kunne rette fejl og mangler i de unges budes ansættelsesbevis, såfremt rettelsen fandt sted senest 15 dage efter, at DMA havde modtaget en skriftlig klage fra 3F.

DMA fandt resultatet tilfredsstillende. 3F har imidlertid den 30. august 2009 meddelt, at deres kompetente forsamling har underkendt resultatet. Den verserende sag i Arbejdsretten vil derfor blive videreført.

## Overenskomst for Sermitsiaq

Begge grønlandske aviser/mediehuse er indenfor de seneste år blevet medlem af DMA, og DMA har derfor forhandlet overenskomst med Dansk Journalistforbund for de to virksomheder.

I efteråret 2008 var turen kommet til Sermitsiaq. Her var situationen den, at overenskomsten var udløbet i efteråret 2007, og de lokale parter havde uden organisationernes deltagelse forgæves søgt at nå frem til en fornyelse.

På den baggrund var det meget tilfredsstillende, at der blev opnået en række forbedringer set med arbejdsgiverøjne:

- Det blev bl.a. slået fast, at det er en flermediel overenskomst
- Der blev indført månedsnorm
- Dyrtsreguleringen blev afskaffet
- Eventuelle fremtidige udvidelser af frihed i forbindelse med barsel er nu et overenskomstforhandlingsspørgsmål og ikke et automatisk spin off af ændret lovgivning
- Mulighed for at chefredaktøren kan yde særlige individuelle tillæg blot ved at orientere tillidsrepræsentanten i stedet for at skulle have hvert tillæg godkendt af DJ.

## Kompetenceudviklingsfonde

Ved overenskomstfornyelsen i foråret 2007 blev der i stort set alle overenskomster med LO-forbundene indgået aftaler om, at der skulle etableres kompetenceudviklingsfonde.

DMA har derfor i beretningsåret etableret følgende kompetenceudviklingsfonde:

- Kompetenceudviklingsfond for Den Grafiske Overenskomst med Grafisk Arbejdsgiverforening (GA), HK/Privat og 3F/Industri (Emballage)
- Kompetenceudviklingsfond for Funktionær-overenskomsten med HK/Privat (som også er tiltrådt af Dansk Metal og El-forbundet)
- Kompetenceudviklingsfonden for overenskomsterne med 3F

Den Grafiske Kompetenceudviklingsfond administreres af GA, mens de to øvrige kompetenceudviklingsfonde administreres af ATP.

Der var ved udgangen af beretningsåret tilmeldt

640 medarbejdere til Den Grafiske Kompetenceudviklingsfond (for DMAs medlemsvirksomheder) og opkrævet kr. 160.000 i bidrag. Der er bevilget støtte for i alt kr. 81.000. Ansøgerne har bl.a. deltaget i kurser i elektronisk billedbehandling, opbygning af hjemmesider og personlig udvikling.

Til Kompetenceudviklingsfond for Funktionær-overenskomsten var der tilmeldt 1578 medarbejdere og opkrævet kr. 417.000. Der er bevilget støtte til 12 ansøgninger med i alt kr. 160.000. Kurserne har bl.a. været i Photoshop, sprog, markedsføring, medier og personlig udvikling.

Til Kompetenceudviklingsfond for overenskomsterne med 3F var der tilmeldt 1188 medarbejdere og opkrævet kr. 307.000. Der er bevilget støtte på i alt kr. 9.000, og flere ønsker er under behandling. Alle ansøgninger har vedrørt intensiv danskundervisning.

## Mediernes Pension

Den 27. maj 2009 afholdtes stiftende bestyrelsesmøde i Mediernes Pension.

Efter beslutning i starten af 2008 hos såvel DJ som DMA ved de respektive kompetente forsamlinger blev Provinspressens Pensionsfond (PPP) og Københavnske Journalisters Pensionsfond (KJP) nedlagt og erstattet af én forening, Mediernes Pension, med de to organisationer som medlemmer.

Mediernes Pension har til opgave at fastlægge de nærmere retningslinjer for de pensionsordninger, som

er aftalt mellem organisationerne i journalistoverenskomsterne, og træffe aftale med pensionselskaber om de gunstigst mulige vilkår for pensionsforsikring og pensionsopsparing.

Mediernes Pension har entreret med et uafhængigt pensionsrådgivningsfirma, Skinnerup Consulting, og der er etableret en webportal, [www.mediernespension.dk](http://www.mediernespension.dk), hvor alle relevante oplysninger om pension for journalister m.v. uafhængigt af pensionselskaberne kan findes.

## Arbejds miljø og ydre miljø

Både arbejdsmiljøområdet og miljøområdet har været præget af væsentlige tiltag i foreningsåret.

Fortsatte stramninger i arbejdsmiljøloven rammer virksomhederne

De foreløbige konsekvenser for virksomhederne af de ændringer af arbejdsmiljøloven, der trådte i kraft den 1. april 2007, er fortsat øgede administrative byrder, flere udgifter og ringere retsstilling. Med virkning fra 1. januar 2009 er Arbejdsmiljøloven yderligere blevet reguleret. Med lovændringen fremmer regeringen brug af straf og sanktion frem for at satse på forebyggende arbejdsmiljøforbedringer.

Således er der sket en fordobling af bøder for en række overtrædelser – f.eks. vil en grov overtrædelse med alvorlig personskade til følge kunne koste 80.000 kr.

Endvidere er Arbejdstilsynet på ny blevet tildelt øgede beføjelser. Det indebærer bl.a., at overtrædelser, der allerede er bragt ud af verden, inden Arbejdstilsynet giver påbud, alligevel kan indgå i grundlaget for tildeling af henholdsvis rådgivningspåbud til en pris af op mod 100.000 kr. samt bødestraf.

DMA er aktiv i DA-fællesskabets arbejde for at søge lettelse for virksomhederne og tilstræbe øget

retssikkerhed på området. Det sker bl.a. i flere forbedrende udvalg, overfor Arbejdstilsynet centralt og i regi af Arbejdsmiljørådet. Det må imidlertid konstateres, at der er tale om 'et langt sejt træk' i denne forbindelse.

### Reform af virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde

Arbejdsmarkedets parter i Arbejdsmiljørådet og Arbejdstilsynet har i 2009 afsluttet trepartsdrøftelser om "en modernisering og effektivisering af virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde".

Med aftalen er efterkommet et stærkt ønske fra mange sider - herunder DMA - om at styrke virksomhedernes arbejdsmiljøarbejde og gøre det lettere at tilpasse sig løbende markedsmæssige og arbejdsmarkedsmæssige forandringer. Beskæftigelsesministeren har lagt op til en hurtig lovbehandling.

Indtil den nye lovgivning foreligger, er det værd at lægge mærke til den åbning for virksomhedstilpasning, der følger af, at DMA – efter ønske fra en medlemsvirksomhed tilbage i 2007 – optog drøftelser med en række faglige organisationer om etablering af en virksomhedstilpasset organisering efter en særlig bestemmelse i arbejdsmiljøloven.

Så vidt vides var denne bestemmelse ikke afprøvet på daværende tidspunkt

Initiativet mødte stor modstand – primært i LO-forbundene. Men efter indgående drøftelser lykkedes det i december 2007 at få underskrevet en foreløbig organisationsaftale mellem parterne.

Aftalen er nu evalueret og fra marts 2009 gjort permanent med stor og positiv opbakning fra alle faglige organisationer.

### Grafisk Branchearbejdsmiljøråd

Parterne i Grafisk Branchearbejdsmiljøråd (BAR) er enige om, at rådets arbejde med vejledning og udmøntning fortsat skal bæres af organisationernes egne ansatte frem for konsulenter direkte ansat under rådet. Det giver bl.a. flere midler til vejledningsindsatsen, men det betyder også, at organisationerne skal afse væsentlige ressourcer i form af timer til arbejdet.

DMA varetager fortsat en række fremtrædende opgaver i Grafisk BAR, herunder deltagelse i Rådets formandskab og ledelse af Rådets informationsudvalg, der udgiver magasinet "Grafisk BAR".

### Arbejdstilsynet ser kritisk på distributionsområdet

Arbejdstilsynet udtog transportbranchen, herun-

der avisdistribution, som særligt indsatsområde for screeninger i 2008/2009.

I den anledning har DMA taget følgende initiativer:

- Indbydelse til særskilt møde for distributører om arbejdsmiljømæssige forpligtelser og hjælp til at overholde disse.
- Information om Arbejdsmiljøhåndbog for distributører. Håndbogen er en hjælp til på en let og overskuelig måde at kunne overholde formalia om bl.a. sikkerhedsorganisation, APV m.v.
- Tilbud om præ-screening – en slags "bliv-klar-før-Arbejdstilsynet-kommer", hvor også omtalte håndbog vil blive anvendt.

I løbet af 2008 og 2009 har DMA på denne foranledning haft en meget tæt kontakt med distributører og distributionsvirksomheder over hele landet. Det kan bl.a. konkluderes,

- at DMA med dette arbejde overfor Arbejdstilsynet har fået vist et billede af en seriøs branche, der yder en reel indsats for arbejdsmiljøet. Dette har Arbejdstilsynet tydeligt kvitteret for.
- at virksomhederne i branchen på baggrund af dette arbejde er blevet sparet for en række påbud, herunder omkostningstunge rådgivningspåbud på op til 100.000 kr. pr. påbud.

- at det er undgået at håndtere temaet om psykisk arbejdsmiljø proaktivt med en enkel og billig beredskabsløsning for virksomhederne, som Arbejdstilsynet har fundet tilfredsstillende.

#### **Temaet om psykisk arbejdsmiljø trænger sig på for alvor**

Fra alle sider mødes DMA af temaet om psykisk arbejdsmiljø.

- På helt *centralt hold* er indført stramninger i Arbejdsmiljøloven og øgede beføjelser til Arbejdstilsynet vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. Via bl.a. DA-fællesskabet og Arbejdsmiljørådet medvirker DMA aktivt til at håndhæve krav om virksomhedernes retsstilling samt respekt om ledelsesretten.
- Fra *fagforeningerne* stiger presset om imødekomme og aktiv deltagelse fra DMA vedrørende det psykiske arbejdsmiljø. I foreningsåret har DMA på det generelle plan bl.a. imødekommet presset fra fagforeningerne via Grafisk Branchearbejdsmiljøråd (BAR) med en positiv dagsorden, der f.eks. udmønter sig i, at rådet planlægger en række aktiviteter, hvor arbejdsgivere og fagforeninger i fællesskab vejleder og formidler med udgangspunkt i gode eksempler/best practice.
- Fra *medlemsvirksomhederne* oplever DMA en vækst i antallet af sager, hvor psykisk arbejdsmiljø indgår. I sagerne indgår typisk krav fra fagforeningerne og/eller fra Arbejdstilsynet. Det

er naturligvis væsentligt, at virksomhederne hjælpes af DMA i disse sager, men også ganske afgørende, at en indsats på dette felt ikke skaber komplikationer i forhold til det fagretlige system og de forhold, der i øvrigt reguleres indenfor overenskomsternes bestemmelser.

#### **Fokus på miljø- og klimaledelse**

DMA tilbyder konsulentbistand til miljøledelse for interesserede medlemsvirksomheder. I foreningsåret har der været en positiv interesse fra virksomhederne og det er håbet, at den positive interesse fortsat vil udmønte sig i konkrete konsulentydelse for virksomhederne.

I foreningsåret traf bestyrelserne for DMA og

DDF beslutning om at lade sekretariatet forestå en vejledningsindsats overfor virksomhederne, hvor der anvises en række værktøjer, der kan understøtte virksomhedernes udøvelse af klimaledelse. Begrebet klimaledelse angiver virksomhedernes ansvar og målrettede indsats for tiltag til reduktion af klimabelastninger, der måtte følge af virksomhedernes produktion.

Sekretariatet er samtidig i løbende dialog og samarbejde med relevante aktører om håndtering af temaet, bl.a. Pressens Fællesindkøb, Grafisk Arbejdsgiverforening samt EmballageIndustrien. På denne baggrund kan andre brancherelevante tiltag inkluderes.

## Uddannelse og arbejdsmarkedspolitik

### Kursusvirksomhed

DMA har i beretningsåret gennemført en række kurser i Pressens Hus og på DAs kursusejendom, herunder

- Et kursus om personalejura med de mere indviklede regelsæt inden for disciplinen.
- Et særligt kursus for distriktstributørkredsen, der især fokuserede på distriktsplanlægning, vilkårsændringer, særligt beskyttede medarbejdere m.m.
- Et kursus i nuværende og kommende sygeregler, psykisk arbejdsmiljø og særligt beskyttede medarbejdere.

DMA har endvidere afholdt flere skræddersyede

kurser om de ansattes rettigheder og forpligtelser.

### Elever

Den nye eksamensform for mediegrafikere og senere for de nye grafiske teknikere med en elev-portefolio, der indeholder resultater fra lære- og skoletiden, er nu en realitet. Eksamensformen er blevet godt modtaget af elever, lærere og censorer.

Søgningen til uddannelserne er desværre faldende, og frafaldet begynder at ligne det, der kendes fra andre brancher. Der arbejdes på at bremse denne udvikling ved i højere grad at informere om, hvordan det er at være elev på områderne.

### Arbejdsmarkedspolitik

Beskæftigelsespolitikken har taget en brat drejning i beretningsåret fra at have fuld beskæftigelse og problemer med at skaffe kvalificeret arbejdskraft til at have store fyringsrunder og stigende ledighed. De mange udlændinge er nu blevet til en mindre og mere stabil arbejdskraft, og de særlige regler for de nye EU-lande er bortfaldet. I det kommende år vil der indføres skærpede regler for skattefradrag, hvilket navnlig vil påvirke øst-arbejderne og andre ansatte, der arbejder i stor afstand fra deres oprindelige bopæl. Trepartsforhandlingerne har medført en række nye sygeregler,

der så småt er ved at træde i kraft, og som for alvor vil kunne mærkes i det kommende efterår. Det håbes, at de vil medvirke til at sygefraværet nedbringes.

### Udvalg

DMA er aktiv i de overenskomstbaserede uddannelsesudvalg. Udvalget for ufaglærte har gennemført it-kurser på Amu-Syd i Kolding, og kursisterne har helt eller delvist gennemført et pc-kørekort. Medudvalget for funktionærer har været på virksomhedsbesøg og hjulpet til på den individuelle efteruddannelse, blandt andet ved hjælp af kompetencefondene.

## Årets faglige sager

### Det faglige Fællesudvalg – A/S Medieselskabet Nordvestsjælland – Bopælspligt og konkurrerende foretagende

På vegne af et medlem gjorde Dansk Journalistforbund gældende, at virksomheden uberettiget havde opsagt og bortvist en journalist på bladet. Baggrunden for opsigelsen var, at medarbejderen ikke ville opfylde den bopælspligt, som han havde påtaget sig ved ansættelsen, og som var anført i normalkontrakten. Selskabet havde i første omgang givet medarbejderen en betydelig frist til at opfylde bopælskravet, da han på ansættelsestidspunktet boede i København. Da selskabet fire måneder efter, at bopælspligten skulle have været opfyldt, kunne konstatere, at det endnu ikke var tilfældet, gav selskabets ledelse medarbejderen en advarsel indeholdende en ny frist til opfyldelse af kravet. Medarbejderen oplyste på et møde ledelsen om, at han ikke agtede at flytte til det primære udgivelsesområde, da det ville betyde, at han skulle skifte læge. Tillidsrepræsentanten oplyste umiddelbart efter, at han havde en adresse i det primære udgivelsesområde, men selskabet opsagde medarbejderen, da der med bopælspligt forstås folke-registeradresse.

I opsigelsesperioden, hvor medarbejderen var sygemeldt, blev ledelsen tilbudt en artikel skrevet af den pågældende medarbejder, hvor der var henvist til to netbaserede medier, Flix.dk og TvFlux. En samtale med medarbejderen afdækkede, at medarbejderen var anmeldt som ansvarshavende redaktør for et af de pågældende medier. Medarbejderen fastholdt, at der ikke var tale om konkurrerende virksomhed, og at beskæftigelsen således ikke var i strid med normalkontraktens punkt 8 og den almindelige loyalitetsforpligtelse. Medarbejderen oplyste således, at der kun var et begrænset antal læsere, og at mediet nærmere havde karakter af borgerjournalistisk eller en blog på nettet. Medarbejderen fastholdt endvidere, at han på ansættelsestidspunktet havde oplyst om bibeskæftigelsen. Ledelsen i selskabet havde undersøgt dette forud for mødet og afviste denne påstand. På denne baggrund besluttede selskabets ledelse at bortvise journalisten.

Opmanden frifandt selskabet for påstanden om usaglig opsigelse, og opmanden lagde i den forbindelse vægt på, at formålet med bopælspligten måtte medføre, at en bopælspligt i normalkontrakten utvivlsomt måtte

forstås som det sted, hvor medarbejderen var tilmeldt folkeregisteret. Opmanden udtalte videre, at medarbejderen ikke kunne være uvidende herom.

I forhold til normalkontraktens punkt 8 udtalte opmanden, at bestemmelsen var absolut formuleret, og at bestemmelsen måtte forstås således, at det var medarbejderens ansvar og bevisbyrde at dokumentere, at orientering om bibeskæftigelsen var sket inden ansættelsen. I modsat fald måtte der overlades et meget betydeligt skøn til selskabet med hensyn til vurderingen af, om den pågældende virksomhed må anses for at være et konkurrerende foretagende, eller om det journalistiske arbejde må anses for at være af mere vidtrækkende karakter. Med disse klare udtalelser fandt opmanden, at bortvisningen af medarbejderen havde været berettiget og frifandt DMA og selskabet.

### Arbejdsretten – Dansk Avis Omdeling A/S – aflønning, arbejdstid og ansættelsesbevis

Sagen drejede sig om, hvorvidt selskabet havde underbetalt et bud, og hvorvidt samme bud havde arbejdet mere end overenskomstens foreskrevne maksimale arbejdstid på 37 timer. Endelig vedrørte sagen spørgsmålet

om mangelfuldt ansættelsesbevis. Forbundet var af den opfattelse, at sagen var udtryk for en grov behandling af østarbejdere og procederede under sagen for, at bod skulle udmåles i lyset af, at ca. 100 bude havde været beskæftiget på lignende vilkår i selskabet.

Selskabet på den anden side havde kontrolopmålt distrikterne, som det pågældende bud havde gået. På baggrund af disse kontrolopmålinger lå det fast, at medarbejderen ikke havde været beskæftiget mere end 37 timer pr. uge. Forbundet fastholdt under sagen, at medarbejderen var mødt ind tidligere for at nå omdelingen. Selskabet havde imidlertid fremlagt en skrivelse, hvor fremmødetidspunkterne for aviserne – som budet skulle omdele – fremgik. Af denne skrivelse fremgik, at der intet arbejde var til budet på det tidspunkt, hvor han gjorde gældende, at han var mødt.

Arbejdsretten frifandt selskabet for alle de væsentlige punkter om underbetaling og brud på overenskomstens bestemmelser om højeste arbejdstid. Som konsekvens heraf blev selskabet også frifundet for bod. Arbejdsretten tilkender imidlertid budet en godtgørelse på kroner 5.000 for mangelfuldt ansættelsesbevis.

### **Afskedigelsesnævnet – Midtjyske Medier A/S**

Afskedigelsesnævnet gav Midtjyske Medier medhold i, at det – i den konkrete situation – var sagligt begrundet at opsiges en medarbejder på 59 år og med 37 års anciennitet på opsigelsestidspunktet.

Der var tale om en grafiker som hovedsageligt var beskæftiget med dummylægning ved Århus Stiftstidende. Arbejdsstedet var geografisk placeret i teknisk afdeling på Banegårdspladsen i Århus.

I forbindelse med en større omstrukturering og rationalisering blev teknisk afdeling i Århus nedlagt, således at den tekniske produktionsplanlægning fremtidigt blev integreret i den tilsvarende afdeling i Holstebro.

Afskedigelsesnævnet lagde til grund, at virksomheden var berettiget til at nedlægge afdelingen i Århus og sammenlægge denne med afdelingen i Holstebro. Yderligere blev det lagt til grund, at Midtjyske Medier havde tilbudt medarbejderen fortsat arbejde i Holstebro, hvilket han havde afslået.

### **Faglig voldgift – Komdis A/S – Kompensation for ikke afholdte feriefridage til fratrådte medarbejdere**

Sagen angik forpligtelsen til at udbetale kompensation for ikke afholdte feriefridage til fratrådte medarbejdere. Ved overenskomstforhandlingerne i 2007 blev der i Budoverenskomsten for Hovedstadsområdet indført automatisk udbetaling af kompensation for ikke afholdte feriefridage. Tidligere skulle medarbejderne selv rejse krav herom senest 3 uger efter ferieårets udløb.

Umiddelbart efter ferieårets udløb i maj 2008 blev der for en fratrådt medarbejder rejst krav om kompensation for ikke afholdte feriefridage. Medlemsvirksomheden afviste at udbetale kompensation med henvisning til, at medarbejderen var fratrådt længe inden ferieårets udløb. 3F fastholdt imidlertid kravet og begærede fællesmøde i sagen. Ved fællesmødet gjorde DMA gældende, at udbetaling af kompensation for ikke afholdte feriefridage forudsatte fortsat ansættelse i virksomheden eller som minimum til ferieårets udløb. Sagen blev henvist til afgørelse ved faglig voldgift.

Ved den faglige voldgift blev det fra DMA's side endvidere gjort gældende, at der under overens-

komstforhandlingerne ikke var taget særskilt stilling til kompensation til fratrådte medarbejdere, som man havde gjort det i andre overenskomster, at der var tale om en særlig branche med stor medarbejderudskiftning og at den nyligt indsatte bestemmelse om automatisk udbetaling af kompensation medførte en væsentlig risiko for brud, hvis ikke det var muligt at udbetale kompensationen inden fristen i overenskomsten udløb.

Opmanden fandt, at det af bestemmelsen om feriefridage ikke kunne udledes, at udbetaling af kompensation var betinget af ansættelse i virksomheden til ferieårets udløb og gav dermed klager medhold. Opmanden bemærkede derudover, at det var uhensigtsmæssigt, at der i overenskomsten ikke var fastsat en frist for anmeldelse af kompensationskrav over for arbejdsgiveren og opfordrede derfor parterne til at finde en løsning herpå. DMA har siden haft forhandlinger med LPSF herom, som bl.a. indebærer, at den fratrådte medarbejder skal udfylde og returnere en udleveret tro- og loveerklæring inden en nærmere fastsat frist. DMA afventer nu LPSF's reaktion på fremsendt udkast hertil.

### **Faglig Voldgift – Lager, Post & Servicearbejderne Forbund – Langvaddam Distribution ApS – Betaling af ikke afholdte feriefridage fra den tidligere ejer efter overdragelse fra konkursboet**

Opmanden fastslog, at krav på ikke afholdte feriefridage på konkurstidspunktet skulle rettes mod konkursboet og Lønmodtagernes Garantifond.

Kravet fulgte ikke med over qua loven om lønmodtageres retstilling ved virksomhedsoverdragelse, fordi Langvaddam Distribution ApS havde overtaget virksomheden ved en aftale med kurator i konkursboet, efter der var afsagt konkursdekret over den tidligere ejer, Kühl Distribution ApS.

DMA og virksomheden fik dermed medhold.

### **Faglig voldgift – Langvaddam Distribution ApS – Detaljeringsgraden i lønspecifikationen**

Virksomheden havde over for medarbejderne varslet en ændring i lønberegningen med 14 dages varsel. Virksomheden udbetalte lønnen som et rutegrundbeløb, der bestod af en fast grundpris og en avisafhængig stykpris. Baggrunden for ændringen var et ønske om, at stykprisen i højere grad skulle afspejle det faktiske tidsforbrug, som til- eller afgang

medfører. Virksomheden varslede derfor en ændring, hvorefter den faste grundpris blev væsentlig lavere, mens stykprisen blev tilsvarende forhøjet. Virksomheden angav i skrivelsen, at den samlede løn, med henholdsvis den gamle og nye beregning, ville være den samme ved et uændret antal aviser.

LPSF nedlagde påstand om, at virksomheden skulle tilpligtes at oplyse det daglige avisantal på lønspecifikationen og oplyse, hvordan til- og afgang slår igennem i afregningen, altså oplysning om stykprisen. Virksomheden skulle endvidere tilpligtes at oplyse, hvordan lønnen var beregnet på en sådan måde, at det var muligt at kontrollere virksomhedens udsagn om, at lønnen var uændret ved samme avisantal.

Opmanden tilkendegav, at det følger af overenskomstens § 4, stk. 1, at den enkelte distributør har frihed til at vælge, hvordan rutegrundbeløbet konkret skal fastsættes, når blot der tages behørigt hensyn til de forhold, der er nærmere beskrevet i bestemmelsen. Det følger endvidere naturligt af overenskomstens § 4, stk. 3, og § 6, stk. 3, at den enkelte medarbejder skal have mulighed for – relativt overskueligt – at kontrollere, at lønafregningen svarer til den fastsatte

aflønning for det udførte arbejde. Opmanden fandt derfor, at oplysning om dagligt avisantal på hvert enkelt distrikt bør fremgå af lønspecifikationen og afviste samtidig, at det skulle være tilstrækkeligt at henvise medarbejderne til at gemme de daglige ligalister.

Derudover tilkendegav opmanden, at den enkelte medarbejder skal have oplysning om den stykpris, der indgår i rutegrundbeløbet, og at oplysning herom kan gives i lønspecifikationen, men også – og formentlig mere hensigtsmæssigt – vil kunne fremgå af ansættelsesbeviset, tillæg hertil eller på lignende måde.

Afslutningsvis fandt opmanden ikke grundlag for på nuværende tidspunkt at pålægge virksomheden at komme med oplysning om lønberegningen. Opmanden udtalte dog, at såfremt medarbejdere konkret kunne sandsynliggøre, at ændringen af lønberegningen reelt havde medført en lønnedgang, skulle virksomheden fremkomme med de nødvendige oplysninger til belysning heraf, i det omfang det fortsat var muligt.

### **Faglig voldgift – Falk Distribution ApS – Produktet Community**

Sagen angik aflønning af det magasinlignende produkt Community. Virksomheden havde vurderet, at mertidsforbruget ved omdeling af dette produkt svarede til en pris på 30 øre pr. stk., idet virksomheden vurderede, at Community svarede til en efterfølgende del, som selskabet fast aflønnede med 30 øre pr. stk. Lager, Post og Servicearbejderenes Forbund fastholdt, at Community ikke var en efterfølgende del, men derimod var en ”tilgang” i overensstemmelse med § 4, stk. 1, 6. afsnit i Budoverenskomsten for Hovedstaden og dermed skulle aflønnes med en væsentlig højere pris.

Det afgørende i sagen blev, om DMA kunne fastholde, at vurderingen skulle gå på tiden og ikke på prisen, således at DMA ville få medhold i en afvisningspåstand, hvis opmanden var enig i, at LPSF måtte klage til Beregningsudvalget jf. overenskomstens § 4, stk. 2, hvis ikke buddet mente, at Community kunne omdeles på den angivne tid.

Opmanden gav DMA og virksomheden medhold i afvisningspåstanden, idet opmanden fandt, at det afgørende måtte være, om der i det tidsforbrug, virksomheden havde vurderet, var taget tilstrækkelig højde for den ekstra tid, der medgik til omdeling af produktet. Opmanden fandt således, at det ikke var nærliggende at betragte en sådan uddeling som til/afgang af abonnenter fra dag til dag eller lign. Endnu engang blev det således fastslået, at uenigheder om tiden og dermed indirekte prisen er et anliggende for Beregningsudvalget.

**Faglig voldgift – Langvaddam Distribution ApS – Opsigelse af tillidsrepræsentant**

Sagen vedrørte en virksomhed, der i henhold til afskedigelsesproceduren i overenskomsten havde opsagt en tillidsrepræsentant med det for tillidsrepræsentanten individuelle opsigelsesvarsel på 6 måneder. Opsigelsen skete på et møde i DMA en eftermiddag, hvor man i de foregående timer netop havde afsluttet en faglig voldgift om sagligheden af opsigelse af samme tillidsrepræsentant fra stillingen som aftæller. Denne sag vandt DMA og virksomheden. Sagen er omtalt i sidste årsberetning.

### **Faglig voldgift – Langvaddam Distribution ApS – Opsigelse af tillidsrepræsentant**

Opsigelsen var begrundet i gentagne manglende forsinkelsermeldinger – et forhold, som tillidsrepræsentanten umiddelbart forinden havde modtaget en skriftlig advarsel for.

Opmanden frifandt DMA og virksomheden, idet opmanden indledningsvist understregede den forpligtelse, som tillidsrepræsentanten har til at foregå sine kollegaer med et godt eksempel. Tillidsrepræsentanten havde derfor haft en særlig anledning til at overholde virksomhedens regler om forsinkelsesmeldinger. Da opmanden fandt, at det var godtgjort, at tillidsrepræsentanten ikke havde forsinkelsesmeldt de pågældende dage, var opsigelsen under disse omstændigheder begrundet i tvingende årsager.

#### **Faglig voldgift – Langvaddam Distribution ApS – Mangelfulde oplysninger i ansættelsesbevis til tillidsrepræsentant**

Denne sag var en udløber af de to foregående opsigelsessager af tillidsrepræsentanten i virksomheden. Under den første sag, der er beskrevet i sidste årsberetning, fik virksomheden medhold i, at det havde været sagligt at opsigelse tillidsrepræsentanten fra stillingen som aftæller. Under sagen havde virksomhedens direktør forklaret, at man i stedet for timerne med aftælling havde tilbudt tillidsrepræsentanten ekstra timer med omdelingsarbejde.

Der opstod imidlertid henover foråret 2008 en

diskussion om, hvorvidt virksomheden i tilstrækkelig grad havde opfyldt dette løfte, herunder hvorvidt virksomheden overhovedet havde været forpligtet hertil. Virksomheden gjorde på den anden side gældende, at tillidsrepræsentanten ikke havde udvist den store interesse for de ekstra timer, idet han alene var interesseret i at blive genansat i stillingen som aftæller.

Lager, Post og Servicearbejdernes Forbund påklagede det ansættelsesbevis, som tillidsrepræsentanten flere år tidligere havde modtaget, idet Forbundet gjorde gældende, at ansættelsesbeviset ikke tog højde for den nye situation, som tillidsrepræsentanten var havnet i efter opsigelsen fra stillingen som aftæller. Uagtet at virksomheden i kraft af nachfrist-bestemmelsen i overenskomsten havde fem dage til at få rettet op på dette forhold, lykkedes det ikke virksomheden at få udstedt nyt ansættelsesbevis til tillidsrepræsentanten.

Opmanden, den samme som havde behandlet de foregående to sager, fandt, at opsigelsen fra stillingen som aftæller havde haft en negativ indflydelse på forholdet mellem tillidsrepræsentanten og selskabets ledelse. Opmanden udtalte videre, at det negative forhold ikke primært fandtes

at bero på arbejdsgiverens forhold, men at det ikke kunne afvises, at det ville have haft en betydelig afdæmpende indflydelse på de negative relationer, såfremt selskabet havde udstedt et nyt ansættelsesbevis til tillidsrepræsentanten, som afklarede hans ansættelsesforhold og signalerede, at arbejdsgiveren var indstillet på at tilbyde ham tilstrækkeligt med kompenserende arbejde med henblik på at opretholde den hidtidige indtjening. Af den årsag og da der blev udvist en betydelig passivitet også efter forholdet havde været påklaget af Forbundet, blev selskabet tilpligtet at betale en godtgørelse på kroner 25.000.

#### **Afskedigelsesnævnet – Langvaddam Distribution ApS – Opsigelse**

Sagen angik en medlemsvirksomhed, der havde opsagt en medarbejder fra stillingen som avisbud på grund af ustabil fremmøde. Den pågældende medarbejders ustabile fremmøde havde påført virksomheden en del besvær og unødvendige forsinkelsesmeldinger. Medarbejderens adfærd fortsatte uagtet adskillige mundtlige påtaler og advarsler, samt en skriftlig advarsel, hvor virksomheden endvidere fratog medarbejderens fastholdel-

sestillæg, hvorfor virksomheden til sidst opsagde medarbejderen. Få dage inde i opsigelsesperioden blev medarbejderen bortvist grundet manglende korrekt levering i forbindelse med nøgleproblemer efter en overenskomststridig arbejdsnedlæggelse.

Opmanden udtalte, at det efter bevisførelsen måtte lægges til grund, at medarbejderen ikke overholdt den mødetid, som ledelsen på grund af han ustabile fremmøde gentagne gange havde indskærpet, og opsigelsen blev derfor fundet saglig. Opmanden fandt imidlertid ikke den umiddelbart efterfølgende bortvisning berettiget, bl.a. af hensyn til medarbejderens lange anciennitet.

#### **Faglig voldgift – Sjællandske Medier A/S – forståelsen af lokalaftale om lønregulering**

Efter en lokal forhandling udarbejdede virksomhedens ledelse et mødereferat, hvoraf fremgik, at der ikke på nogen overenskomster i 2007 var givet lønregulering i forhold til lokalaftaler i virksomheden. Det fremgik endvidere, at udlændinge ville blive reguleret med tilbagevirkende kraft, således at garantilønnen svarede til mindstelønnen, og endeligt fremgik der 5 navngivne medarbejdere,

hvorunder der stod, at ”ovennævnte skal reguleres i henhold til OK07-10, mæglingsresultat”.

Den pågældende tillidsrepræsentant og 3F var af den opfattelse, at formuleringen betød, at de pågældende medarbejdere skulle have den procentvise lønstigning, der ifølge mæglingsresultatet skulle ske i forhold til mindstebetalingssatsen. Virksomheden, der havde udfærdiget referatet, afviste imidlertid dette, idet den protokollerede reguleringsbestemmelse for de månedslønnede medarbejdere blot var udtryk for, at der med disses lønregulering skulle forholdes til Budoverenskomsten, herunder § 3, stk. 2, hvorefter den overenskomstsmæssige forhøjelse af mindstebetalingssatsen kan modregnes i lønnen, hvis denne er højere. Til støtte for denne påstand oplyste virksomheden, at 1 af de 5 medarbejders løn viste sig at være under mindstebetalingssatsen, hvorfor den pågældende havde modtaget en efterregulering.

Opmanden konstaterede, at der var modstridende forklaringer om, hvilken regulering der ved lokalforhandlinger blev aftalt for de månedslønnede medarbejders vedkommende. Opmanden udtalte derefter, at afgørelsen i mangel af andre oplysnin-

ger om aftalens indhold, måtte træffes på grundlag af aftalens formulering, der efter opmandens opfattelse måtte forstås som hævdet af tillidsrepræsentanten og dermed klager.

#### Landsretssag – Fynske Medier K/S – loven om foreningsfrihed

Sagen er omtalt i årsberetningen for 2008, da Fynske Medier sidste år blev dømt til at betale en godtgørelse på 300.000 kr. i byretten i Odense.

Sagen blev derefter anket til Østre Landsret, som stadfæstede byrettens afgørelse.

Sagen omhandlede en grafiker, som udmeldte sig af HK og blev medlem af Det Faglige Hus, som er en såkaldt ”gul” fagforening.

Skiftet af fagforening medførte protestreaktioner fra kollegaerne i annonceværkstedet i Odense og efter ca. 1 år blev medarbejderen varslet en forflytelse af sit arbejdssted fra en hjemmearbejdsplads i Kolding til annonceværkstedet i Svendborg, hvilket han ikke ville acceptere og derfor valgte at betragte sig som opsagt og fratræde sin stilling.

## Konfliktkalender for perioden 1.7.2008 til

Bladets navn:	Konfliktens karakter:	
	Arb. nedl.	Arb.vægr./overarb.vægr.
Fyens Trykkeri A/S	X	
Komdis II ApS	X	
Langvaddam Distributions ApS	X	
A/S Medieselskabet Nordvestsjælland		X
Midtjyske Medier (Dagbladet Ringkøbing-Skjern) (Dagbladet Holstebro-Struer)	X	
Morsø Folkeblad	X	
Politiken Tryk Erritsø A/S		X
Vejle Amts Folkeblad	X	

## 3 til 30.6.2009

Forbund	Baggrund for konflikt	Dato for hhv.	
		påbegyndt	arbejdet genoptaget
DJ	Protest mod sparerunde	27032009	30032009
LPSF	Protest mod varselsbrev fra arbejdsgiver	19112008	20112008
LPSF	Protest mod distriktsomlægninger Afskedigelse af tillidsrepræsentant	02102008	03102008
HK/PRIVAT	Arbejdsvægring	13032009	14032009
DJ	Protest mod aktuelle nedskæringer	17042009	20042009
DJ	På grund af ledelsens metoder	28042009	29042009
HK	Utilfredshed med pålæg af overarbejde	17052009	17052009
DJ	Protest mod sparerunde	04052009	05052009