

## FOTOGRAFOVERENSKOMST

### OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nedennævnte parter har i forligsinstitutionens regi indgået aftale om fornyelse af Industriens Overenskomst og Industriens Funktionæroverenskomst for en 2-årig periode. Aftalen indgår i et samlet mæglingforslag, såfremt et sådant fremsættes af forligsmanden. Fremsættes et samlet mæglingforslag ikke, træder overenskomstparterne sammen for at drøfte situationen med henblik på eventuel beslutning om at sende overenskomstforliget til afstemning i henhold til de respektive overenskomstparters vedtægter eller love. Træffes en sådan beslutning ikke, bortfalder nærværende fornyelsesaftale. I tilfælde af enighed om afstemning udsættes en varslet arbejdsstandsning under afstemningsproceduren, og den kan tidligst træde i kraft på femtedagen efter fristen for afgivelse af svar.

Der tages forbehold for DA's godkendelse af forhandlingsresultatet.


Der er mellem nedennævnte parter i forbindelse med aftalen om overenskomstfornyelse udarbejdet og underskrevet papirer i henhold til nedennævnte opstilling:

	Side
0. Forsideprotokollat	1
1. Lønforhold og betalingssatser	2
2. Ferie	5
3. Pension	7
4. Lokale aftaler	9
5. Bortfald af implementering af forældreorlovsdirektivet	10
6. Ændring af bestemmelser om barsel	11
7. Tre-måneders samtale	13
8. Protokollat om Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)	14
9. Fritvalg for nyoptagne virksomheder	16
10. Redaktionelle ændringer	18

Herefter udestår ingen krav parterne imellem.

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst Lv/DI



---

Kasper

For Dansk Journalistforbund



---

**FOTOGRAFOVERENSKOMSTEN MELLEM DANSK JOURNALISTFORBUND  
OG DI OVERENSKOMST I**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 1**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Lønforhold og betalingssatser**

**§ 4, stk. 1**

Mindstebetalingen for fotografer udgør:

Pr. 1. marts 2023	Pr. 1. marts 2024
21.201 kr.	21.923 kr.

**§ 4, stk. 4 Elevlønninger**

Mindstebetalingen for elever udgør pr. måned:

	Pr. 1. marts 2023	Pr. 1. marts 2024
1. år	16.034 kr.	16.596 kr.
2. år	16.702 kr.	17.287 kr.
3. år	18.087 kr.	18.720 kr.
4. år	18.555 kr.	19.204 kr.
5. år	19.424 kr.	20.104 kr.

**§ 6. Overarbejde, stk. 3 Varsling af overarbejde**

Pr. 1. marts 2023	Pr. 1. marts 2024
149,10 kr. pr. time	153,60 kr. pr. time

**§ 5. Fritvalg**

Parterne har aftalt, at § 5 stk. 2 fremover skal have følgende ordlyd:

”

1. Virksomheden indbetaler på medarbejderens Fritvalgs Lønkonto 7 pct (fra 1. marts 2024: 9 pct.) af den ferieberettigede løn, som stilles til rådighed for medarbejderens frie valg.
2. Disponerer medarbejderen ikke over hele bidraget til Fritvalgs Lønkontoen i forbindelse med sit frie valg inden 1. august, kan virksomheden udbetale det

*resterende bidrag løbende sammen med medarbejderens løn, dog maksimalt 3 pct., medmindre de lokale parter har aftalt andet. Det er en forudsætning for udbetaling, at virksomheden kan dokumentere, at medarbejderne er blevet opfordret til at træffe et valg.*

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

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

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

§ 5, stk. 3 får følgende nye ordlyd;

### **" Stk. 3 Feriefridage**

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

*Supplementet udgør:*

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

I § 5, stk. 7 indsættes nederst i litra a følgende;

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

I § 5, stk. 7 får lita b følgende nye ordlyd;

*"b. Pension:*

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

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

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

Parterne har endvidere aftalt, at § 5, stk. 8 får følgende nye ordlyd;

”Stk. 8

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

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

For alle protokollater gælder, at ændringer i overenskomsterne, herunder satsændringer, har virkning fra begyndelsen af den lønperiode, hvor den aftalte ikrafttrædelsesdato indgår.


København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---

For Dansk Journalistforbund



---



# FOTOGRAFOVERENSKOMSTEN MELLEMLANSK JOURNALISTFORBUND OG DI OVERENSKOMST I

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 2

## PROTOKOLLAT

om

## FERIE

Parterne har aftalt, at der i § 9 indsættes et nyt stk. 4 efter stk. 3 med følgende ordlyd:

### Ferie på forskud

#### **”Stk. 4**

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

*Det kan således aftales, at:*

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

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

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

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

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

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

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

Herefter er parterne enige om, at nuværende stk. 4 skifter navn til stk. 5 og så videre i resten af § 9.

Vedr. 'jobskiftereglen':

I § 11, nuværende stk. 2 ændres det sidste litra g til:

*"Medarbejdere, der skifter job i løbet af en ferieafholdelsesperiode, kan kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage."*

Præcisering om tildeling:

I § 11 nuværende stk. 2, sidste litra a ændres ordlyden fra:

*"a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder."*

til:

*"a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder. Hvis en medarbejder har været beskæftiget i 9 måneder den 31. august, er der ret til fem feriefridage i det ferieår, der slutter samme dag. Herefter er der ret til fem nye feriefridage i det efterfølgende ferieår, der begynder 1. september."*

Parterne er enige om, at der hermed ikke er taget stilling til anciennitetsreglerne i overenskomsten.

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---



For Dansk Journalistforbund



---

**FOTOGRAFOVERENSKOMSTEN MELLEMLANSK JOURNALISTFORBUND  
OG DI OVERENSKOMST I**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 3**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**PENSION**

Om medarbejdere, der når folkepensionsalderen

I § 37 udgår følgende:

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

*Forsikringsdækningerne ophører, når medarbejderen når folkepensionsalderen.*

*Bestemmelsen gælder for medarbejdere, der når folkepensionsalderen den 1. maj 2020 eller senere.”*

I stedet indsættes:

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

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

Om forhøjet pensionsbidrag under barselsorlov

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov og forkortelsen af barselsorloven fra 14 til 10 uger er parterne enige om, at bestemmelserne om forhøjet pensionsbidrag i overenskomstens § 37 skal tilpasses.

Som følge af ovenstående er der enighed om, at der i § 37 indsættes efter sætningen;

*”Ovennævnte bestemmelse har virkning for barselsorlov, der påbegyndes efter den anførte dato.”;*

*”Med virkning fra 1. juli 2023 gælder følgende:*

Under de 10 ugers orlov efter § 35, stk. 1, indbetales et ekstra pensionsbidrag til medarbejdere med 9 måneders anciennitet på det forventede fødselstidspunkt.”

Herudover er parterne enige om, at pensionsbidraget i begge ovennævnte bestemmelser ændres til følgende:

**Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:** 18,45/2.957  
**Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:** 3,69/592  
**Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned:** 22,14/3.549”

#### Om pensionssatser

Parterne er enige om, at tilføje en ny række nedenunder følgende satser i § 37:

	<b>Arbejdsgiver</b>	<b>Medarbejder</b>	<b>I alt</b>
Bidraget pr. 1.7.2009	8,0 %	4,0 %	12,0 %

Den nye række er således;

	<b>Arbejdsgiver- bidrag</b>	<b>Arbejdstager- bidrag</b>	<b>Samlet bidrag</b>
1. juni 2023	10,0 pct.	2,0 pct.	12,0 pct.

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI

  
\_\_\_\_\_  
  
\_\_\_\_\_

For Dansk Journalistforbund

  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



**FOTOGRAFOVERENSKOMSTEN MELLEMLANSK JOURNALISTFORBUND  
OG DI OVERENSKOMST I**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 4**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**LOKALE AFTALER**

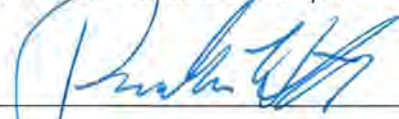
Parterne er enige om, at lokalaftaler som udgangspunkt skal indgås med valgte tillidsrepræsentanter jf. overenskomstens protokollat 2, og at begge parter tilslutter sig bestræbelserne på at få valgt tillidsrepræsentanter på virksomhederne. I det omfang medarbejderne ikke er repræsenteret af en tillidsrepræsentant, er parterne enige om at sikre adgang til overenskomsternes mulighed for en fleksibel tilpasning til de lokale forhold.

I § 31 tilføjes et nyt afsnit, inden sidste afsnit:


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

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---



---

For Dansk Journalistforbund



---

---

# FOTOGRAFOVERENSKOMSTEN MELLEM DANSK JOURNALISTFORBUND OG DI OVERENSKOMST I

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 5

## PROTOKOLLAT

om

### Bortfald af implementering af forældreorlovsdirektivet

På baggrund af vedtagelsen af direktiv 2019/1158/EU (orlovsdirektivet) og ophævelsen af direktiv 2010/18/EU (forældreorlovsdirektivet) er parterne enige om, at ordlyden i overenskomstens protokollat 1, første afsnit ændres til følgende;

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

Sidste afsnit i protokollat 1 slettes. Afsnittet har følgende ordlyd;

*"Parterne er enige om at følge resultaterne af forhandlingerne mellem DI Overenskomst I v/DI og CO-industri om implementering af Direktiv 2010/18/EU om forældreorlov".*

Parterne har drøftet behovet for at implementere orlovsdirektivet i overenskomsten og er enige om, at der ikke på nuværende tidspunkt er et behov herfor.

Parterne er dog enige om, at bestemmelsen om konsekvenserne af manglende varsling af orlov skal tilføjes til overenskomstens § 42.

Følgende ordlyd indsættes som et nyt stk. 4 i § 42;

*"Hvis de i nærværende aftale eller de i lovgivningen fastsatte frister for varsling af orlov for mandlige og kvindelige lønmodtagere ikke overholdes, kan den ønskede orlov først påbegyndes ved udløbet af de angivne frister regnet fra varslingens afgivelse, med mindre andet aftales mellem virksomheden og den enkelte medarbejder."*

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---



For Dansk Journalistforbund



---

# FOTOGRAFOVERENSKOMSTEN MELLEML DANSK JOURNALISTFORBUND OG DI OVERENSKOMST I

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 6

## PROTOKOLLAT

om

### Ændring af bestemmelser om barsel

På baggrund af vedtagelsen af ny barselslov, er parterne enige om, at barselsbestemmelsen i overenskomstens skal tilpasses til de nye orlovsperioder.

Parterne er enige om frem til 1. juli 2023 at følge principperne i overgangsordningen indgået mellem DA og FH om betaling under fravær på grund af graviditet og barsel.

Som følge af ovenstående, er der enighed om, at slette overenskomstens § 42, stk. 3 første afsnit med følgende ordlyd:

*"I umiddelbar forlængelse af de 14 ugers barselorlov yder arbejdsgiveren betaling under forældreorlov i indtil 13 uger.*

*Betalingen i disse 13 uger svarer til den løn, de pågældende ville have oppebåret i perioden, dog max. 145 kr. pr. time/23.248 kr. pr. måned.*

*(For forældreorlov, som påbegyndes 1. juli 2017 eller senere, ydes "fuld løn" i stedet for "betaling").*

*Af disse 13 uger har hver af forældrene ret til at holde 5 uger.*

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

*De resterende 3 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder.*

*De 13 uger skal holdes indenfor 52 uger efter fødslen. Medmindre andet aftales, skal de 13 uger varsles med 3 uger. Hver af forældrenes orlov kan maksimal deles i to perioder, medmindre andre aftales.*

*Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende."*

Bestemmelsens afsnit vedrørende forældreorlov, der **påbegyndes fra 1. juli 2020** rykkes op som det indledende afsnit.

Parterne er enige om, at der i overenskomstens § 42 tilføjes følgende til stk. 3;

***"For børn født eller modtaget 1. juli 2023 eller senere gælder følgende:***



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

Arbejdsgiveren betaler til medarbejderen løn under fravær på grund af graviditet i op til 4 uger før forventet fødselstidspunkt (før: graviditetsorlov). Endvidere betales til samme medarbejder løn under fravær i indtil 10 uger efter fødslen (før: barselorlov).

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

Det er en forudsætning for betalingen, at arbejdsgiveren er berettiget til refusion svarende til den maksimale dagpengesats. Såfremt refusionen måtte være mindre, nedsættes betaling til medarbejderen tilsvarende.

- b. Under samme betingelser som i pkt. a betales der løn til den anden forælder i op til 2 uger i forbindelse med fødslen (før fædreorlov).
- c. Under samme betingelser som i pkt. a betaler arbejdsgiveren herudover fuld løn under orlov i indtil 24 uger (før: forældreorlov).

Af disse 24 uger har den forælder, der afholder orlov efter pkt. a, ret til at holde 9 uger, og den anden forælder har ret til at holde 10 uger.

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

De resterende 5 ugers orlov ydes enten til den ene eller anden forælder eller deles mellem dem.

De 24 uger skal afholdes inden for 52 uger efter fødslen. Hver af forældrenes orlov kan maksimalt deles i to perioder, medmindre andet aftales.

- d. Medmindre andet aftales, skal orlov med løn efter pkt. a, b og c varsles med 3 uger.

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

- e. Alle eventuelt eksisterende ordninger med arbejdsgiverbetaling ved barsel kan opsiges til bortfald efter reglerne i protokollat 3.

Anm.

Under de 10 ugers orlov efter pkt. a ydes forhøjet pensionsbidrag, jf. § 37.

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---

For Dansk Journalistforbund



---



**FOTOGRAFOVERENSKOMSTEN MELLEML DANSK JOURNALISTFORBUND  
OG DI OVERENSKOMST I**

**OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023**

**Nr. 7**

**PROTOKOLLAT**

**om**

**Tre-måneders samtale**

Parterne er enige om, at nedenstående indsættes som nyt sidste afsnit i overenskomstens § 4, stk. 3.

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

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---



For Dansk Journalistforbund



---

# FOTOGRAFOVERENSKOMSTEN MELLEM DANSK JOURNALISTFORBUND OG DI OVERENSKOMST I

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 8

## PROTOKOLLAT

om

### **Implementering af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet)**

På baggrund af vedtagelsen af direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (arbejdsvilkårsdirektivet). Er parterne enige om, at der i overenskomsten tilføjes et nyt protokollat 8 med følgende ordlyd;

#### ***"Protokollat 8 – Arbejdsvilkårsdirektivet***

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

*1. Parterne er enige om, at arbejdsvilkårsdirektivets artikel 1 – 7 samt artikel 15 – 19 implementeres med ordlyden i henholdsvis § 1, stk. 1 - 3, §§ 2 – 5 samt §§ 12 - 15 i Lov om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.*

*2. Parterne er enige om, at overenskomsten sikrer den overordnede beskyttelse af medarbejderne, og lever op til arbejdsvilkårsdirektivets formål, jf. artikel 1, stk. 1. Hermed anses arbejdsvilkårsdirektivets kapitel tre for implementeret, jf. direktivets artikel 14.*

*3. Parterne er enige om, at såfremt rettidig eller korrekt ansættelsesbevis ikke er udleveret til medarbejderen, kan bod/godtgørelse ikke pålægges en arbejdsgiver, der senest 15 dage efter, at medarbejderen eller denne organisation overfor arbejdsgiveren har rejst skriftlig krav om rettidig eller korrekt ansættelsesbevis, efterkommer kravet, medmindre der foreligger systematisk brud.*

*4. Sager om, hvorvidt virksomheden har overholdt sin oplysningspligt, kan rejses efter de fagretlige regler.*


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

Ændringen medfører således at den hidtidige implementering af ansættelsesbevisloven, erstattes med en implementering af med arbejdsvilkårsdirektivet.


Parterne er enige om at ændre ordet "ansættelsesbeviser" i protokollat 1 til ordet "arbejdsvilkår".

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI




---



---

For Dansk Journalistforbund



---

---

# FOTOGRAFOVERENSKOMSTEN MELLEM DANSK JOURNALISTFORBUND OG DI OVERENSKOMST I

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 9

## PROTOKOLLAT

### om Fritvalg for nyoptagne virksomheder

I overenskomstens § 5, stk. 10, ændres nr. 2-4 til følgende:

- "2. Virksomhederne kan i lønnen jf. § 4 fradrage det på indmeldelsestidspunktet gældende bidrag til Fritvalgs Lønkontoen § 5, stk. 2, nr. 1 fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint).
3. Virksomhederne er fra indmeldelsen forpligtede til at betale bidrag til Fritvalgs Lønkontoen efter § 5, stk. 2, nr. 1 fraregnet 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint), samt bidrag efter nedenstående optrappingsordning. Såfremt virksomheden ikke ønsker optrapping, betales det fulde bidrag efter § 5, stk. 2, nr. 1.
4. For så vidt angår de 4,0 procentpoint (fra 1. marts 2024 6,0 procentpoint) kan nyoptagne medlemmer af DIO I kræve optrapping som følger:

*Senest fra tidspunktet for DI-meddelelse til Dansk Journalistforbund om virksomhedens optagelse i DIO I skal virksomheden indbetale 1,0 pct. (fra 1. marts 2024 1,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.*

*Senest 1 år efter skal virksomheden indbetale 2,0 pct. (fra 1. marts 2024 3,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.*

*Senest 2 år efter skal virksomheden indbetale 3,0 pct. (fra 1. marts 2024 4,5 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.*

*Senest 3 år efter skal virksomheden indbetale 4,0 pct. (fra 1. marts 2024 6,0 pct.) i bidrag til Fritvalgs Lønkontoen.*

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

Overenskomstparterne er enige om, forud for den 1. marts 2024, loyalt at drøfte, hvordan eksisterende optrappingsordninger håndteres.

København, den 16. marts 2023



For DI Overenskomst I v/ DI




---



---

For Dansk Journalistforbund



---

---

# FOTOGRAFOVERENSKOMSTEN MELLEM DANSK JOURNALISTFORBUND OG DI OVERENSKOMST I

OVERENSKOMSTFORHANDLINGERNE 2023

Nr. 10

## PROTOKOLLAT

om

### Redaktionelle ændringer

For at opdatere overenskomstteksten, så forældede afsnit udgår, er følgende aftalt mellem parterne:

- I § 9 stk. 2 litra a udgår parantesen.
- I § 9, stk. 2, litra b udgår parantesen.
- I § 9, stk. 4, 5. afsnit udgår parantesen.
- I § 11 udgår nuværende stk. 1 og nuværende stk. 2 (der ændres til nye stk. 1) har herefter kun følgende ordlyd:

*"Medarbejderen tildeles 5 feriefridage 1. september.*

*Om retten til at afholde feriefridagene gælder:*

- a. Berettiget er alle, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder.*
- b. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden.*
- c. Feriefridagene betales som ved sygdom.*
- d. Feriefridage placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.*
- e. Holdes feriefridagene ikke inden ferieafholdelsesperioden der knytter sig til de tildelte feriefridages udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag hvorefter kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.*
- f. Kompensationsbeløbet indgår i den ferieberettigede løn, men der beregnes ikke pension af kompensationsbeløbet.*
- g. Medarbejderen kan uanset jobskifte kun afholde fem feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode, der knytter sig til de tildelte feriefridage.*

Note:

Parterne er enige om, at kompensation for ikke-afholdte feriefridage efter denne bestemmelse indgår i den ferieberettigede indkomst. Kompensationen indgår ikke som pensionsberettiget løndel, jf. Faglig Voldgift 2012.0175.

Parterne er endvidere enige om, at denne retsstilling har virkning fra 1. marts 2014, og at der ikke kan rejses krav om betaling/tilbagebetaling herom i forhold til allerede afregnet kompensation forud for denne dato. ”

- Under **§ 14** udgår nuværende stk. 1 og stk. 2 og nyt stk. 1 ændres til kun at have følgende ordlyd:

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

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

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

- Under **§ 18, 1. afsnit** udgår ordet 'der'.

For alle ovenstående redaktionelle ændringer tages der forbehold for de eventuelle ændringer, som de øvrige protokollater i dette forlig medfører for indholdet af bestemmelserne.

København, den 16. marts 2023

For DI Overenskomst I v/DI



---



---

For Dansk Journalistforbund



---

---