

Netavisen Pio

Mellem Netavisen Pio og Dansk Journalistforbund/HK IT, Medie & Industri er der indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsforhold for ansatte beskæftiget med redaktionelt arbejde, samt administration, salg, IT, kommunikation og grafisk arbejde.

Overenskomsten dækker ovennævnte arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

Bestående aftaler kan ikke forringes, så længe overenskomsten er gældende. Parterne er enige om, at ansættelsesforholdet er omfattet af Funktionærloven.

§ 1. Lønforhold

Ved overenskomstens indgåelse og ved nyansættelser oprettes normalkontrakt (se side 13), som tillidsrepræsentanten gøres bekendt med inden dens underskrivelse. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i normalkontraktens tre eksemplarer. Kopi af den underskrevne kontrakt tilgås medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Lønnen fastsættes efter nedenstående grundløn:

Grundløn pr. 1.marts 2023: 24.700 kr., pr. 1. marts 2024: 25.100 kr.

For elever og praktikanter fastsættes løn og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Dansk Erhverv (DMA) og Dansk Journalistforbund trufne aftaler, eller øvrige relevante aftaler.

§ 2. Vikariater

Stk. 1. Vikariater af mindst én dags men under 3 måneders varighed er omfattet af overenskomsten med følgende undtagelser: Der oprettes ikke normalkontrakt men en skriftlig aftale, som sendes i kopi til tillidsrepræsentanten. Bestemmelser vedrørende pension finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 2.

Stk. 2. Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende grundløn, personligt tillæg og værdi af pension. Den samlede aflønning for en

tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning for en sammenlignelig fastansat.

Stk. 3. For øvrige tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten fuldt ud.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten orienteres, forinden tidsbegrænsede ansættelser forlænges.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten kan på et hvilket som helst tidspunkt anmode ledelsen om en drøftelse af omfanget af medarbejdere ansat tidsbegrænset, ligesom tillidsrepræsentanten er berettiget til at anmode om en drøftelse af, hvorvidt en konkret tidsbegrænset ansat skal overgå til almindelig ansættelse.

§ 3. Personlige lønde

Stk. 1. Ud over den i § 1 nævnte grundløn kan der, under hensyn til medarbejderens kvalifikationer, ydes personlige tillæg efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen.

De personlige lønde tages sammen med tillidsrepræsentanten på ledelsens initiativ op til samlet vurdering hver den 1. april, herunder om en del af lønsummen fordeles kollektivt. Det personlige tillæg vurderes og forhandles derpå med hver enkelt medarbejder, og der tilgås medarbejderen meddelelse om resultatet, selv om der ikke sker ændringer i det personlige tillæg. Tillidsrepræsentanten underrettes skriftlig om resultatet, når forhandlingerne med den enkelte har fundet sted.

Med virkning fra 1. april 2023 er det aftalt, at alle ansattes personlige løndel stiger med 327 kr.

Med virkning fra 1. april 2024 er det aftalt, at de ansattes personlige lønde reguleres med et samlet beløb på 1.180 kr. pr. måned, som fordeles ligeligt mellem de på det tidspunkt ansatte.

Stk. 2. Lønforhøjelser i anledning af overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i den hidtil gældende personlige løndel. Der kan heller ikke på anden måde i overenskomstperioden ske reduktion i det personlige tillæg.

Stk. 3. Ved regulering af personlige tillæg skal det sikres, at medarbejdere, der på reguleringstidspunktet er fraværende pga. graviditets-, barsels-, eller forældreorlov, tilgodeses på samme niveau som gennemsnittet af virksomhedens medarbejdere under overenskomsten.

§ 4. Funktionstillæg

Stk. 1. For at påtage sig ansvaret for en særlig opgave/funktion kan medarbejderen tildeles et funktionstillæg. Tildelingen kan være permanent eller for en tidsbegrænset periode, hvorefter tillægget bortfalder uden yderligere varsel.

Stk. 2. Funktionstillæggets størrelse forhandles mellem medarbejderen og ledelsen. Aftalen om tildeling skal være skriftlig og forelægges tillidsrepræsentanten inden underskrivelse. Herefter er aftalen om funktionstillæg et tillæg til medarbejderens Normalkontrakt.

Skt. 3. For to sammenlignelige eller helt enslydende funktionsbeskrivelse er størrelsen af funktionstillægget ens.

Stk. 4. Et funktionstillæg bortfalder med funktionen, men kan kun varsles til bortfald med medarbejderens opsigelsesvarsel, medmindre det er tidsbegrænset.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. Den månedlige arbejdstid er 160 timer fordelt over arbejdsuger på højst 5 dage.

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer, som opgøres over 4 uger. Alt arbejde derudover er overarbejde, som kompenseres med fritid i forholdet 1:1½. Sker afviklingen senere end udløbet af efterfølgende kvartal efter optjeningsperioden kompenseres dog i forholdet 1:2.

Efter aftale mellem medarbejder og ledelse kan compensation gives i betaling i samme forhold beregnet efter medarbejderens samlede månedsløn (grundløn, funktionstillæg og personligt tillæg).

Efter ønske fra medarbejderen kan det inden udløbet af efterfølgende kvartal efter optjeningsperioden, aftales at overarbejde hensættes til afspadsring som hele dage i forholdet 1:1½. Er medarbejderen og virksomheden enige herom, kan compensationen gives i betaling, beregnet efter medarbejderens samlede månedsløn (grundløn, funktionstillæg og personligt tillæg).

Stk. 3. Ugens mindst 2 fridøgn skal så vidt muligt være sammenhængende. Kan fridøgn undtagelsesvis ikke placeres i en uge, skal erstatningsfridøgn gives snarest.

Stk. 4. Søgnehelligdage og 1. maj er principielt fridage, og det i stk. 1 nævnte månedlige timetal nedskrives i måneder med søgnehelligdage og 1. maj forholdsmæssigt. Alternativ fridag til 1. maj kan dog aftales mellem ledelse og medarbejdere.

§ 6. Deltid

Stk. 1. Der kan ske ansættelse på deltid.

Stk. 2. Den deltidsbeskæftigede kan kun undtagelsesvis deltage i overarbejde. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over 37 timers ugentlig arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde i henhold til §5 stk. 2 og 3.

Stk. 3. Ved overgang fra fuldtidsbeskæftigelse til deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den normale ugentlige arbejdstid.

§ 7. Genetillæg

Stk. 1. For beordret arbejde på hverdage (bortset fra lørdage) betales et genetillæg pr. time mellem kl. 19.00 og kl. 08.00 på kr. 83,60 (kr. 86,50 pr. 1. marts 2024) efter en ugentlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

Stk. 2. Til medarbejdere, der er i beordret tjeneste på lørdage eller på søn- og helligdage mellem kl. 00.00 og 24.00 (fra midnat til midnat), ydes et tillæg på kr. 104,50 pr. time (kr. 108,16 pr. 1. marts 2024) efter en ugentlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

Stk. 3. Der kan mellem ledelse og medarbejderen træffes aftale om, at der ydes et fast månedligt tillæg for aften-, weekend- og helligdagsarbejde, som træder i stedet for kompensationen i henhold til stk. 1 og/eller stk. 2. Tillægget skal med udgangspunkt i ovennævnte satser skønmæssigt afspejle det forventede forbrug af genetimer. Begge parter kan opsige aftalen med medarbejderens opsigelsesvarsel.

Stk. 4. Der kan mellem ledelse og medarbejderen træffes aftale om indgåelse af periodevis tillæg, som honorering af dækning af faglige kongresser og valgkampe.

§ 8. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Arbejdsgiver betaler 8,6 procent (10 procent pr. 1. juni 2023) og medarbejderen 4,3 procent (2,9% pr. 1. juni 2023) af det samlede pensionsbidrag udregnet i procent af den pensionsgivende løn (skalaløn, personligt tillæg og funktionstillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige lønudbetalinger.

Medarbejdere ansat ved overenskomstens indgåelse 1. december 2021 kan vælge at indtræde i ordningen med fradrag i lønnen.

Stk. 2. Mediernes Pension

Aftale om de nærmere vilkår og bestemmelser om pensionsordningen træffes i Mediernes Pension.

Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiver til det forsikringsselskab eller pengeinstitut, Mediernes Pension træffer aftale med.

§ 9. Ferie

Stk. 1. Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten, har ret til 6 ugers ferie.

Stk. 2. Retten til ferie og feriegodtgørelse optjenes, og ferien afholdes i overensstemmelse med ferielovens principper.

Stk. 3. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 15 pct. af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

Stk. 4. Det kontante ferietillæg ydes med 1 pct. af den løn, der er indtjent i det foregående optjeningsår

Stk. 5. Alle 6 ferieuger skal afholdes, og afkøb kan kun ske efter aftale mellem ledelse og medarbejder.

§ 10. Barsel og adoption

Stk. 1. En medarbejder, der i henhold til lov om ligebehandling mv. er fraværende fra arbejde pga. barsel/adoption, er berettiget til sin normale, fulde løn på følgende betingelser (stk. 2-6):¹

1 Medarbejderen er berettiget til fuld løn, dog maksimalt svarende til den højeste refusion arbejdsgiveren kan opnå via Barsel.dk. Samme definition af fuld løn gælder ved de øvrige stk. i §10 indtil parterne måtte aftale noget andet.

Stk. 2. I forbindelse med en kvindelig medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen.

Stk. 3. I forbindelse med en mandlig medarbejders fædreorlov ydes fuld løn i op til 2 uger inden udløbet af de 14 ugers barselsorlov, jf. stk. 2.

Stk. 4. I forbindelse med en medarbejders forældreorlov ydes fuld løn i op til 6 uger til hver af forældrene. Forældreorloven kan placeres inden for 52 uger efter fødslen.

Stk. 5. I forbindelse med adoption ydes fuld løn efter tilsvarende principper som i stk. 2-4 på betingelse af, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

Stk. 6. Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. stk. 2-5, er betinget af, at medarbejderen efter lov om dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren.

Stk. 7. I ferieåret efter barselsperioden ydes der fuld løn under ferie, som om medarbejderen har været normalt lønnet under hele barselsorloven.

Stk. 8. Under de 10 ugers barselsorlov (se stk. 2) indbetaler arbejdsgiver et ekstra pensionsbeløb på 18,45 kr. pr. time (2.957 kr. måned).

§ 11. Børns sygdom

Stk. 1. En medarbejder har frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år.

Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag, og ledelsen kan, hvis det skønnes fornødent, kræve dokumentation.

Stk. 2. Til medarbejdere indrømmes frihed med løn svarende til løn under sygdom, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimeret ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode. Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Såfremt der ydes refusion fra kommunen, tilfalder denne virksomheden.

§ 12. Opsigelse

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler og varsler.

Opsigelsesvarsel bliver herefter følgende:

Fra arbejdsgivers side et varsel på:	Inden udløbet af en måned efter ansættelsen
1 måned	5 måneder
3 måneder	12 måneder
4 måneder	2 år og 8 måneder
5 måneder	5 år og 7 måneder
6 måneder	8 år og 6 måneder

Fra medarbejderens side
1 måned.

Stk. 2. Ingen opsigelse begrundet i medarbejderens forhold kan finde sted uden forudgående skriftlig advarsel. Advarslen sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

I de første 9 måneder af ansættelsen kan advarslen erstattes af en skriftlig begrundet meddelelse om den påtænkte afskedigelse. Meddelelsen gives mindst 14 dage forud for en eventuel opsigelse.

Stk. 3. Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder, der har haft uafbrudt ansættelse på virksomheden i mindst 9 måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 15 omhandlede faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand. Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jf. § 15, stk. 1, og det påhviler begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 4. Hvis Det faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i virksomhedens eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen har lidt eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder Det faglige Fællesudvalg, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan Det faglige Fællesudvalg bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede med arbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§ 14. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Når overenskomsten omfatter mindst 4 medarbejdere ansat på overenskomsten, kan medarbejderne i deres midte vælge en tillidsrepræsentant, som er en anerkendt dygtig medarbejder, medlem af Dansk Journalistforbund/HK IT, Medie & Industri, og som har arbejdet mindst 1 år på virksomheden.

Tillidsrepræsentanten er berettiget til at fremlægge de ansattes synspunkt overfor ledelsen.

Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, førend det af Dansk Journalistforbund/HK IT, Medie & Industri er meddelt Netavisen Pio. Eventuel motiveret indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være organisationerne, og som har arbejdet mindst 1 år på virksomheden.

Det er ledelsens og tillidsrepræsentantens pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde et roligt og godt samarbejde på redaktionerne, og ledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanten må have den fornødne tid til at løse sine overenskomstmæssige opgaver.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten har ret til at fremføre de OK-ansatte medarbejderes synspunkter for ledelsen, ligesom ledelsen orienterer om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser.

Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør denne orientering finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelsen og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Tillidsrepræsentanten kan også på DJ's vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller virksomheden ønsker det.

Stk. 3. Efter begæring fra tillidsrepræsentanten og til brug for organisationernes årlige lønstatistik udleverer virksomheden lønoplysninger for alle på denne overenskomstansatte for oktober måned til tillidsrepræsentanten. Oplysningerne skal indeholde navn, cpr-nummer (alternativt fødselsdato), stillingsbetegnelse/stillingskode, timetal (beskæftigelsesgrad), angivelse af eventuelt skalatrin, samt alle løndelev (herunder arbejdsgiverbetalt pensionsbidrag). Oplysningerne skal udleveres i et elektronisk databaseformat. Dansk Journalistforbund og tillidsrepræsentanten, der handler efter instruks fra forbundet, behandler oplysningerne fortroligt og iværksætter passende tekniske og organisatoriske sikkerhedsforanstaltninger for at beskytte oplysningerne, i overensstemmelse med databeskyttelseslovgivningen og Datatilsynets anbefalinger. Dansk Journalistforbund/HK IT, Medie & Industri anses som selvstændigt dataansvarlig og opfylder sin oplysningspligt via oplysning på forbundets hjemmeside, hvortil der kan henvises."

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund/HK IT, Medie & Industri har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 15 nævnte faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 12, stk. 4.

Stk. 5. For tillidsrepræsentanter, der har virket i 1 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 4, i 6 måneder efter ophøret som tillidsrepræsentant.

§ 15. Fagligt fællesudvalg

Stk. 1. Fortolkningsuoverensstemmelser: Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forelægges et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg.

Møde i fællesudvalget afholdes så vidt muligt senest 7 dage efter begæringen herom.

Stk. 2. Påstand om brud på overenskomsten: Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde i Det faglige Fællesudvalg skal afholdes senest dagen efter påstandens fremsættelse.

Stk. 3. Det faglige Fællesudvalgs sammensætning og virke: Det faglige Fællesudvalg består af 4 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 2. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en i fællesskab valgt opmand. Kan parterne ikke enes om valg af opmand skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne ved voldgift eller ved tilkaldelse af opmand, dog skal den part, der påstår brud på overenskomsten, såfremt denne påstand ikke er taget til følge i Det faglige

Fællesudvalg, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne omkostninger.

§16 Freelance

Stk. 1. For freelancere er der som del af herværende overenskomst indgået særskilt aftale, se bilag 1 om freelancere og underentreprenører.

Stk. 2. Fornylelsen af bilag 1 sker sammen med herværende overenskomst. Medmindre andet aftales ved en overenskomstfornyelse, følger bilag 1 løbetiden for herværende overenskomst.

§ 17. Konfliktvarsling

Stk. 1. Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstid, gælder overenskomsten fortsat, indtil ny overenskomst afsluttes, eller indtil én af parterne på sine medlemmers vegne iværksætter arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot).

Stk. 2. Arbejdsstandsningen skal varsles ved særlig og anbefalet skrivelse mindst 14 dage før arbejdsstandsningen agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen mindst 7 dage før arbejdsstandsningen iværksættes.

§ 18. Varighed

Overenskomsten træder i kraft 1.marts 2023 og gælder til 28. februar 2025. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre 1 år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

København, den


For Dansk Journalistforbund

Niels Jespersen

For Netavisen Pio


For HK IT, Medie & Industri

HK IT, medie & industri
Hovedstaden
Synd Aukens Plads 11
Postboks 333
0900 København C.

Protokollat om efteruddannelse

I overenskomstperioden 2023-2025 drøfter parterne muligheden for at indføre en bestemmelse om efteruddannelse med virkning fra 1. september 2024. Bestemmelsen vil have til formål at tilbyde medarbejderen efteruddannelse som er relevant for det nuværende arbejde, men som også kan være udviklende for medarbejderen på et mere generelt plan. Ved indgåelsen af en aftale om efteruddannelse indtræder Netavisen Pio i Pressens Uddannelsesfond.

Netavisen Pio vil i den løbende overenskomstperiode se positivt på ansøgninger om fleksibel tilrettelæggelse af arbejdet eller orlov uden løn til uddannelsesformål.

Normalkontrakt

I henhold til overenskomsten mellem Netavisen Pio og Dansk Journalistforbund/HK IT, Medie & Industri om løn- og arbejdsforhold for overenskomstansatte medarbejdere er der indgået følgende ansættelsesaftale:

Medarbejderens

Navn: Adresse.: Tlf.

nr.:

CPR-nr.: Personalenr.

Ansættelsesdato.....

Som.....

Som.....

Arbejdsstedets adresse såfremt denne afviger fra virksomhedens

Personlige tillæg:

Ved kontraktens indgåelse månedligt kr.:

Særlige bestemmelser, samt aftaler om øvrige væsentlige vilkår, der ikke følger direkte af overenskomst eller lovgivning:

§ 1.

Den normale arbejdstid udgør fuldtid, jf. overenskomstens §5 / deltid angiv antal timer eller andel af fuld tid.

§ 2.

Medarbejderen må ikke, så længe nærværende kontrakt løber, virke ved noget med Netavisen Pio konkurrerende foretagende eller i nogen henseende stå et sådant foretagende bi med råd eller dåd. Det er ligeledes en forudsætning, at medarbejderen ikke påtager sig nogen journalistisk opgave eller andet lønnet arbejde uden for Netavisen Pio, herunder også virksomhed i radio og tv, medmindre der i forvejen er givet skriftlig meddelelse til chefredaktionen.

§ 3.

Medarbejderen ansættes til at varetage følgende stofområde(r):

Medarbejderen er i øvrigt indforstået med, når hensynet til dækning af det aftalte stofområde giver mulighed derfor, efter aftale at påtage sig andet journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

§ 4.

Om opsigelse henvises til overenskomsten.

§ 5.

Ved indberetning af sygdomstilfælde følger medarbejderen virksomhedens regler.

§6

Medarbejderen har ret til 6 ugers ferie om året, som administreres efter reglerne i Ferieloven

§7"

Der ydes løn under orlov i forbindelse med fødsel og adoption jf. overenskomstens § 10.

§8

Der ydes frihed med løn for barns sygdom, jf. overenskomstens § 11.

§9

Tvivlsspørgsmål kan indbringes for Det faglige Fællesudvalg

København, den	
For Netavisen Pio	Medarbejderen

