

**Overenskomster mv. mellem
Danske Mediers
Arbejdsgiverforening og
Dansk Journalistforbund**

2014 - 2017

Indholdsfortegnelse

	side
Fællesoverenskomsten	5
Berlingske	23
Politiken og Ekstra Bladet	44
Jyllands-Posten	66
Kristeligt Dagblad	99
Dagbladenes Bureau	115
"24timer"	129
Ritzaus Bureau	145
Protokollat vedrørende ferieoverførsel	160
Organisationsaftale om flermedialitet og flerfunktionalitet	162
Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof	164
Praktikantaftale	171
Aftale om praktiktjeneste	175
Protokollat vedr. Film- & TV-produktionselever	176
Aftale om ny teknik	177
Aftale om skærmterminaler mv.	178

Fællesoverenskomsten

Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund er efter forhandling mellem parterne indgået følgende overenskomst til afløsning af overenskomsten indgået den 25. februar 2012. Overenskomsten for fastansatte journalister, pressefotografer, redaktionelle bladtegnere og medarbejdere beskæftiget med journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder. Herudover omfatter overenskomsten løn- og arbejdsforhold for de samme medarbejdergrupper på Berlingske Lokalaviser A/S og Politikens Lokalaviser A/S.

Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

§ 1. Lønforhold

Stk. 1. Denne overenskomst omfatter medlemmer af Dansk Journalistforbund beskæftiget ved journalistisk arbejde hos medlemmer af Danske Mediers Arbejdsgiverforening i provinsområdet samt på Berlingske Lokalaviser A/S og Politikens Lokalaviser A/S. For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund truffne aftaler.

Ved ansættelsen oprettes normalkontrakt (se side 22). Kopi af den underskrevne kontrakt tilgår medarbejderen og tillidsrepræsentanten. Kontraktens lønbestemmelser reguleres ved denne overenskomsts ikrafttræden.

Lønnen beregnes efter nedenstående skala i forhold til ancienniteten i pressen:

Skalatrin pr.	1.3.2014	1.3.2015	1.3.2016
1.	18.620	18.884	19.172
2.	18.860	19.124	19.412
3.	19.100	19.364	19.652
4.	19.340	19.604	19.892
5.	19.580	19.844	20.132
6.	19.810	20.074	20.362
7.	19.970	20.234	20.522
8.	20.130	20.394	20.682
9.	20.250	20.514	20.802

10.	20.360	20.624	20.912
11.	20.470	20.734	21.022
12.	20.580	20.844	21.132
13.	20.690	20.954	21.242
14.	20.800	21.064	21.352
15.	20.910	21.174	21.462
16.	21.030	21.294	21.582
17.	21.140	21.404	21.692
18.	21.220	21.484	21.772
19.	21.300	21.564	21.852
20.	21.380	21.644	21.932
21.	21.460	21.724	22.012
22.	21.540	21.804	22.092

Stk. 2. Lønforhøjelse som følge af anciennitetsstigning, stillingsændring eller overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i personligt tillæg.

§ 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 og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 2.

Stk. 2. Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg, evt. tillæg for kollektiv aftale om videreudnyttelse og værdi af pension. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefridage m.v., for en sammenlignelig fastansat.

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

§ 3. Indplacering

Stk. 1. En medarbejders indplacering på anciennitets skalaen skal normalt svare til vedkommendes anciennitet efter afslutning af elevtiden eller Journalisthøjskolens 2. del eller afslutning af journalistlinierne på

Syddansk Universitet og Roskilde Universitets Center. Hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, skal fastsættelse af ancienniteten aftales mellem bladledelsen og medarbejderen og godkendes af overenskomstparterne. Aftjent værnepligt medregnes i ancienniteten.

Stk. 2. For medarbejdere på Berlingske Lokalaviser A/S og Politikens Lokalaviser A/S gælder kun skalatrinene 5 til 22, således at ansatte på anciennitetstrin 1 placeres på skalatrin 5 og ansatte på anciennitetstrin 2 placeres på skalatrin 6 og så fremdeles.

§ 4. Personligt tillæg

Stk. 1. De i § 1 nævnte lønsatser er minimalløn. Herudover kan der ydes personlige tillæg.

Stk. 2. Regulering af personlige tillæg sker pr. 1. april i hvert kalenderår. Summen af de personlige løndelev taget på ledelsens initiativ op til samlet vurdering sammen med tillidsrepræsentanten. Tillidsrepræsentanten underrettes skriftligt om resultatet, når vurderingen har fundet sted.

Note: Pr. 1. april 2014 og 1. april 2015 afsættes en pulje til forhøjelse af de personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. april det enkelte år.

Beløbet er udregnet på grundlag af DMA's lønstatistik pr. oktober 2013 og udgør for 2014 1,0 pct. og for 2015 1,2 pct fratrukket værdien af stigning i skalaløn og genetillæg.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de første to overenskomstår.

De konkrete beløb for den enkelte virksomhed fremgår af et bilag til forhandlingsprotokollat af 11. marts 2014 mellem DJ og DMA og kan oplyses ved henvendelse til de nævnte organisationer.

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.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. Medarbejderens arbejdstid bør ikke overstige 37 timer ugentlig. For arbejde herudover ydes kompensation i fritid. Afviklingen heraf skal ske senest 3 måneder efter. Overarbejde skal kompenseres med fritid i forholdet 1:1½. Sker afviklingen senere end 2 måneder efter op-tjeningen, kompenseres dog i forholdet 1:2. Er medarbejderen og ledelsen enige herom, kan kompensationen gives i betaling i samme forhold, beregnet efter medarbejderens samlede månedsløn. Det månedlige timetal er 160 timer.

Stk. 2. Medarbejderen skal sikres så vidt muligt 2 ugentlige fridøgn regnet fra morgen til morgen. De to fridøgn skal så vidt muligt gives sammenhængende.

Stk. 3. Søgnehelligdage og Grundlovsdag er principielt fridage, og det i stk. 1. nævnte timetal nedskrives i uger med søgnehelligdage og Grundlovsdag forholdsmæssigt.

Stk. 4. Det daglige arbejde bør tilrettelægges således, at medarbejderne ikke med rette kan hævde, at de har en uforholdsmæssig lang arbejdstid.

Stk. 5. Pressefotografernes arbejdstid er principielt den samme som journalisternes, men der skal ved arbejdstidens tilrettelæggelse tages hensyn til de særlige vilkår for pressefotografisk arbejde. Delte skema-vagter skal så vidt muligt undgås.

§ 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 vedkommendes normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentlig i forholdet 1:1.

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

Stk. 4. For så vidt angår deltidsbeskæftigede bør deres vagter svare

til længden på en fuldtidsbeskæftigetets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten.

§ 7. Genetillæg

Stk. 1. Hverdage

For arbejde på hverdage (bortset fra lørdage) betales et genetillæg pr. time mellem kl. 18.00 og kl. 19.00 på kr. 58,45 (pr. 1.3.2015 kr. 59,05 og pr. 1.3.2016 kr. 59,65), mellem kl. 19.00 og kl. 20.00 på kr. 65,85 (pr. 1.3.2015 kr. 66,50 og pr. 1.3.2016 kr. 67,15), mellem kl. 20.00 og kl. 24.00 på kr. 73,05 (pr. 1.3.2015 kr. 73,80 og pr. 1.3.2016 kr. 74,55), mellem kl. 24.00 og kl. 06.00 på kr. 73,05 (pr. 1.3.2015 kr. 73,80 og pr. 1.3.2016 kr. 74,55) efter en ugentlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

Stk. 2. Lørdage, søn- og helligdage

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. 73,05 (pr. 1.3.2015 kr. 73,80 og pr. 1.3.2016 kr. 74,55) efter en ugentlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

Stk. 3. Ledelse og medarbejderen kan efter konkret vurdering træffe aftale om afkøb af gene dvs. at lønnen også omfatter betaling for arbejde på genetidspunkter jf. ovenfor. Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

§ 8. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Som bidrag betaler arbejdsgiver 8,6 % og medarbejderen 4,3 % af den pensionsgivende løn (skalaløn og personligt tillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige løn-udbetalinger.

Stk. 2. Mediernes Pension

Aftale om de nærmere vilkår og bestemmelser om pensionsordnin-

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

Stk. 3. Pensionsalder

Pensionsalderen er 70 år, dvs. medarbejderen fratræder uden yderligere varsel pga. alder når medarbejderen fylder 70 år.

§ 9. Ferie

Stk. 1. Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten, har ret til fem ugers ferie. Medarbejdere, der er fyldt 45 år ved optjeningsårets begyndelse, har ret til yderligere tre dages ferie, der efter aftale kan tillægges sommer- eller vinterferien.

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

Stk. 3. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 12½ % af den ferieberettigende løn i optjeningsåret. For medarbejdere, omfattet af bestemmelsen i stk. 1 andet punktum, beregnes feriegodtgørelsen dog som 13¾ % af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

Stk. 4. Ved fratræden kan anvendes feriekort. I øvrigt er ferieloven gældende.

§ 10. Feriefridage

Stk. 1. For medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden uafbrudt i 9 måneder, ydes der, jf. stk. 2 – 4, 5 feriefridage.

Stk. 2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieåret. Feriefridagene betales som ved sygdom. Feriefridagene placeres efter samme regler som restferie, jf. ferielovens bestemmelser. Det gælder dog ikke for feriefridage i en opsigelsesperiode efter virksomhedens opsigelse af medarbejderen.

Stk. 3. Holdes feriefridagene ikke inden ferieårets udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om compensation, svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag. Compensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Stk. 4. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hvert ferieår.

§ 11. Barsel

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):

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 14 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 12 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 adoptionsøgende eller den ene af de adoptionsøgende 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.

§ 12. 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.

§ 13. Efteruddannelse

Stk. 1. Hver medarbejder har adgang til én uges efteruddannelse hvert år, dog tidligst fra begyndelsen af andet år efter afsluttet journalistisk uddannelse.

Stk. 2. Ikke anvendt tid kan i samme virksomhed overføres til følgende kalenderår. Der kan dog højst opsamles seks uger.

Stk. 3. Efteruddannelsen skal primært foregå i overensstemmelse med Protokollat 7 om efteruddannelse.

Stk. 4. I øvrigt kan efteruddannelse inden for rammerne i stk. 1 og 2 ske efter aftale med ledelsen i de enkelte tilfælde, når formålet har journalistisk relevans.

Stk. 5. Den enkelte medarbejder kan ikke modsætte sig forslag fra mediets ledelse om at anvende opsamlet ikke anvendt tid til relevant journalistisk efteruddannelse, ligesom ledelsen ikke kan nægte medarbejderen tilladelse til deltagelse i relevant journalistisk efteruddannelse.

Stk. 6. Forskudsanvendelse af efteruddannelsesuger til relevant journalistisk efteruddannelse kan finde sted efter aftale i det enkelte tilfælde.

Stk. 7. Der kan for overenskomstperioden 2014 - 2017 lokalt træffes aftaler om efteruddannelse, der fraviger overenskomstens efteruddannelsesbestemmelse.

§ 14. Opsigelse

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler. Efter tre års ansættelse forlænges det gensidige opsigelsesvarsel ud over, hvad der følger af funktionærlovens § 2, stk. 2 og 6, med en måned.

Det gensidige opsigelsesvarsel bliver herefter følgende:

Fra arbejdsgivers side	Inden udløbet af en måned
et varsel på:	efter ansættelsen
1 måned	5 måneder
3 måneder	2 år og 9 måneder
5 måneder	5 år og 7 måneder
6 måneder	8 år og 6 måneder
7 måneder	herefter.

Medarbejderen:

1 måned	2 år og 11 måneder
2 måneder	herefter.

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

I de første ni 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 ni måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 21 omhandlede faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand. Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen, jf. § 21, stk. 1, 1. afsnit. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jf. § 21, stk. 1, 2. afsnit, påhviler det 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 medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§ 15. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. På enhver virksomhed har journalister, pressefotografer, redaktionelle bladtegnere og redaktionelle layoutmedarbejdere, der er medlemmer af Dansk Journalistforbund, adgang til - fortrinsvis blandt de forbundsmedlemmer, der har været ansat mindst et år som uddannet journalist, pressefotograf, redaktionel bladtegner eller layoutmedarbejder, og som er anerkendt dygtige medarbejdere - at vælge en fælles tillidsrepræsentant.

Det er ledelsens og tillidsrepræsentantens pligt at gøre det bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på redaktionerne, og ledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanten må have den fornødne tid til at løse sine overenskomstmæssige opgaver. På virksomheder, hvor der oprettes samarbejdsudvalg, repræsenterer tillidsrepræsentanten de journalistiske medarbejdere.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten har ret til at fremføre medarbejdernes fælles synspunkter over for ledelsen, ligesom denne orienterer tillidsrepræsentanten 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 Dansk Journalistforbunds vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller ledelsen ønsker det.

Stk. 3. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, førend det af Dansk Journalistforbund er meddelt Danske Mediers Arbejdsgiverforening. Eventuel motiveret indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund i hænde senest 14 dage efter Danske Mediers Arbejdsgiverforenings modtagelse af meddelelsen om valget.

Stk. 5. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 21 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. § 14, stk. 4.

Stk. 6. Der kan vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Stedfortræderen nyder samme beskyttelse som tillidsrepræsentanten. I tillidsrepræsentantens forfald kan stedfortræderen optræde på dennes vegne.

Stk. 7. For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 5, i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 16. Kørsel

Aftalt kørsel i virksomhedens tjeneste i medarbejderens vogn betales efter Statens regler.

§ 17. Særlige bestemmelser vedrørende pressefotografer

Stk. 1. En virksomhed kan forbeholde sig ret til med fotografen at træffe særlige aftaler om salg af billeder, der er fremstillet i virksomhedens fotoafdeling.

Stk. 2. De faktiske udgifter til apparater, materialer og mørkekammer dækkes af virksomheden efter forudgående aftale med ledelsen.

Stk. 3. Aftaler om betaling for kørsel træffes mellem ledelsen og fotografen. Fotografen kan dog som minimum vælge kørsel i egen vogn efter de i § 16 omtalte regler.

§ 18. Lokalredaktørers arbejdsforhold

Stk. 1. En lokalredaktørs arbejdsforhold ordnes ved aftale mellem ledelsen og den pågældende lokalredaktør under hensyn til stillingens karakter.

En lokalredaktør har krav på ferie efter reglerne i § 9 og så vidt muligt 2 ugentlige fridøgn efter reglerne i § 5. Arbejdsmæssigt må en lokalredaktør ikke inden for et kalenderår stilles ringere end kollegerne på hovedredaktionen.

Stk. 2. Personligt tillæg og lejeværdi af tjenestebolig fastsættes i lokalredaktørens normalkontrakt.

Stk. 3. I tilfælde af standsning af udgivelsen som følge af arbejdskonflikt med andre organisationer end Dansk Journalistforbund, skal lokalredaktører – uanset lønnens kontraktlige sammenhæng – være sikret en løn svarende til den for journalister med samme anciennitet gældende minimumssats.

§ 19. Fotografering

I tilfælde, hvor skrivende medarbejdere undtagelsesvis udfører fotografisk arbejde, skal der træffes aftale om et passende vederlag for leverede billeder.

Note: Nærværende bestemmelse er suspenderet, så længe organisationsaftalen vedr. flerkompetence er gældende (se side 162).

§ 20. Skærmterminaler

Skærmterminaler, der opstilles i redaktionelle afdelinger, betjenes af journalister og redaktionelle medarbejdere ved enhver journalistisk bearbejdelse og journalistisk redigering af artikler, sider og lignende. (Se også: "Aftale om skærmterminaler mv.")

§ 21. Fagligt fællesudvalg

Stk. 1. Fortolkningsoverensstemmelser: Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelæggelsen for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne.

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

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

Stk. 3. Det faglige Fællesudvalgs sammensætning og virke: Det faglige Fællesudvalg består af 6 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 3. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en for hver overenskomstperiode af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bød. 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. Kan parterne ikke enes om valg af opmand for en overenskomstperiode, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpeging af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

§ 22. 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.

Stk. 3. Danske Mediers Arbejdsgiverforening giver samtidig tilsagn om, at lockout eller boykot forud for en 15. april først kan varsles efter, at Dansk Journalistforbund har afgivet varsel om iværksættelse af kollektive kampskridt over for et eller flere medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening.

Stk. 4. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 2 nævnte varsel 7 dage.

§ 23. Varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2014 og gælder til 28. februar 2017. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

København, 11. marts 2014

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Pressens Uddannelsesfond

Bidraget til Pressens Uddannelsesfond fastsættes således, at det årlige bidrag for tiden 1. marts 2014 til 28. februar 2017 udgør kr. 2.500,00 pr. medarbejder. Bidraget indbetales halvårligt med to lige store rater pr. 1. marts og 1. september.

Dansk Journalistforbund giver tilsagn om i forbindelse med fornyelse af gældende overenskomster uden for DJ-DMA-området at ville fremsætte krav om, at de journalistiske arbejdspladser, der ikke yder fuldt bidrag til Pressens Uddannelsesfond, kommer til at yde bidrag på linje med DMAs medlemmer.

Protokollat 2

Vedr. Ligestilling

Overenskomsterparterne peger på betydningen af ligestillingsaspektet f.eks. i spørgsmål om ansættelse og efteruddannelse.

Protokollat 3

Vedr. Freelance

Parterne er enige om følgende vedrørende freelancere, der i mere end enkeltstående tilfælde leverer stof til en DMA virksomhed, og som er medlemmer af Dansk Journalistforbund.

Tillidsrepræsentanten kan på eget initiativ få indsigt i omfanget af og udviklingen i virksomhedens journalistiske freelanceforbrug, karakteren af de generelle forhold for freelancere og honorarniveauer for freelanceleverancer, og kan i øvrigt over for ledelsen rejse spørgsmål om freelancernes forhold.

Nærværende protokollat kan opsiges med 6 måneders varsel.

Protokollat 4

Vedr. Hensigtserklæring om orlov

I forbindelse med overenskomsten afgives følgende hensigtserklæring: Ledelsen er indstillet på, at der efter aftale kan indrømmes enkelte medarbejdere orlov uden løn, såfremt disse påtager sig arbejde på Danmarks Journalisthøjskole, journalistlinierne ved Syddansk Universitet eller Roskilde Universitets Center eller vælges til lønnet fuldtidsarbejde i Dansk Journalistforbund.

Ledelsen er ligeledes indstillet på at se velvilligt på andre anmodninger fra medarbejdere, der søger orlov uden løn i op til ét år. Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i produktionen af aviser, og at orlovperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med virksomheden. Medarbejderen har ikke krav på at vende tilbage til samme stilling, og den ulønnede orlovperiode medregnes ikke i medarbejderens anciennitet på virksomheden.

Protokollat 5

Vedr. Husaftaler

Der kan indføres husaftaler ved lokal forhandling og lokal afgørelse, herunder om indførelse af femdagesarbejdsuge samt for at lette gennemførelsen af denne, en anden opgørelsesperiode end den ugentlige. Husaftaler kan opsiges inden for overenskomstperioden med seks måneders varsel.

Den overenskomstmæssige fredspligt er fortsat knyttet til selve overenskomsten.

Husaftalers gyldighed er betinget af deres opsigelighed i overenskomstperioden og bortfalder af sig selv, såfremt en af overenskomtparterne eller en af overenskomsten omfattet medarbejder eller virksomhed anfægter opsigelighedens gyldighed.

Protokollat 6

Vedr. Samarbejde

Der er mellem overenskomtparterne enighed om, at der i den enkelte virksomhed efter begæring kan oprettes et redaktionelt samarbejdsudvalg. Hvor der i forvejen eksisterer et samarbejdsudvalg, tilstræbes det, at det redaktionelle samarbejdsudvalg nedsættes som et redaktionelt underudvalg i henhold til bestemmelserne i Samarbejdsaftalen mellem Landsorganisationen i Danmark og Dansk Arbejdsgiverforening.

Hvor et sådant underudvalg ikke kan nedsættes, oprettes det redaktionelle samarbejdsudvalg efter tilsvarende principper som anført i Samarbejdsaftalen.

Protokollat 7

Vedr. Efteruddannelse

Uddannede medarbejdere, der efter aftale med ledelsen deltager i efteruddannelseskurser ved Danmarks Journalisthøjskole, Nordisk Journalist Center, kurser støttet af Pressens Uddannelsesfond eller andre former for anerkendt efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af arbejdsgiver. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Protokollat 8

Vedr. Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via email.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Normalkontrakt

I henhold til Fællesoverenskomsten mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund om løn- og arbejdsforhold for journalister mv. er der indgået følgende ansættelsesaftale.

1. Medarbejderens navn:
adresse:
ansættelsesdato:
som:
på (virksomhedens navn og adresse):
Arbejdsstedets adresse såfremt denne er forskellig fra virksomhedens:
I tilfælde af stillingsændring siden ansættelsen anføres denne med angivelse af dato:
 2. Den normale ugentlige arbejdstid udgør fuldtid, jf. overenskomstens § 5/ deltid angiv antal timer eller andel af fuld tid:
 3. Ved ansættelsesbrevets oprettelse er tariffølennen henholdt til overenskomstens skalatrin nr.:
 4. Det personlige tillæg, som udbetales månedligt forud/bagud sammen med tariffølennen, udgør ved ansættelsesbrevets oprettelse månedligt kr.:
 5. Evt. andre løndele ud over de overenskomstmæssige tillæg, herunder supplerende pensionsordninger:
 6. Særlige bestemmelser, evt. vedr. stofområder, samt øvrige væsentlige vilkår, der ikke følger direkte af overenskomst eller lovgivning:
Medarbejderen er indstillet på at påtage sig alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.
 7. Om opsigelse henvises til Fællesoverenskomsten.
 8. Medarbejderen må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med ... 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 ... , herunder også virksomhed i radio og tv, med mindre der i forvejen er givet meddelelse til bladledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.
 9. Medarbejderen er ved ansættelsen blevet gjort bekendt med eventuelle lokale aftaler indgået i henhold til Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof mellem DMA og DJ, herunder om eventuelt vederlag, der vil skulle udbetales til medarbejderen. Lokalaftaler og Fællesoverenskomsten udleveres på anmodning.
 10. Tvivlsspørgsmål kan indbringes for Det faglige Fællesudvalg.
- Virksomhedens underskrift: _____ Medarbejderens underskrift: _____

Berlingske

Mellem Danske mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst for Berlingske Media A/S. Overenskomsten dækker Berlingske, B.T., Urban, Berlingske Nyhedsmagasin og Weekendavisen A/S samt digitale udgivelser i tilknytning til disse. Endvidere er Scanpix dækket.

Note: Såfremt Berlingske Media A/S driver en virksomhed, og som efter denne virksomheds art ville kunne dækkes af en journalistisk overenskomst, følger denne virksomhed den overenskomst, der efter denne virksomheds art vil være mest nærliggende at følge blandt de eksisterende overenskomster mellem DMA og DJ. Udgangspunktet vil være denne overenskomst eller en relevant områdeoverenskomst indgået mellem organisationerne. DMA og DJ indleder straks forhandlinger om hvilken overenskomst, denne virksomhed skal være omfattet af. Denne præambel skal ændres i lyset af den aktuelle virksomhedskonstruktion. Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

§ 1. Lønforhold

Stk. 1. Ved ansættelsen oprettes normalkontrakt (se side 41), som tillidsrepræsentanten gøres bekendt med inden dens underskrivelse. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i normalkontraktens tre eksemplarer. Kopi af den underskrevne kontrakt tilgår medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Lønnen fastsættes efter nedenstående grundløn:

Grundløn pr. 1. marts 2014: 24.868kr. pr. måned.

Grundløn pr. 1. marts 2015: 25.132 kr. pr. måned.

Grundløn pr. 1. marts 2016: 25.420 kr. pr. måned.

For elever og praktikanter fastsættes løn og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund truffne aftaler.

§ 2. Personlige lønde

Stk. 1. Ud over den i § 1 nævnte grundløn ydes der i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønoverenskomst og under hensyn til medarbejderens kvalifikationer 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. Det personlige tillæg vurderes og forhandles derpå med hver enkelt medarbejder, og der tilgår medarbejderen meddelelse om resultatet, selv om der ikke sker ændringer i det personlige tillæg. Meddelelsen ledsages af en kopi, som medarbejderen videregiver til tillidsrepræsentanten.

Note: Pr. 1. april 2014 og 1. april 2015 afsættes en pulje til forhøjelse af de personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. april det enkelte år.

Beløbet er udregnet på grundlag af DMA's lønstatistik pr. oktober 2013 og udgør for 2014 1,0 pct. og for 2015 1,2 pct fratrukket værdien af stigning i skalaløn og genetillæg.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de første to overenskomstår.

De konkrete beløb for den enkelte virksomhed fremgår af et bilag til forhandlingsprotokollat af 11. marts 2014 mellem DJ og DMA og kan oplyses ved henvendelse til de nævnte organisationer.

Stk. 2. Lønforhøjelser i anledning af overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i den hidtil gældende personlige løndel.

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.

§ 3. Arbejdstid

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

Stk. 2. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer. Alt arbejde derudover er overarbejde, som kompenseres via flexbanken jf. stk. 3 eller i de første 5 uger efter, at overarbejde har fundet sted, i forholdet 1:1. Kompensation efter de 5 uger og i de følgende 8 uger udregnes i forholdet 1:1½. Kompensationen udregnes på grundlag af ugentlige opgørelser og ydes med hele fridage inden for den samlede 13 ugers periode.

Stk. 3. Flexdage: For at sikre medarbejderen og virksomheden fleksibilitet indføres minimum fem årlige flexdage, som medarbejderen kan anvende til afholdelse af enkeltstående fridage, barnets 2. og 3. sygedag mv. Timerne til dækning af flexdagene kan fremkomme ved:

- En aftale mellem den enkelte medarbejder og ledelsen om, at mindre overskridelser af den daglige arbejdstid ikke registreres og i stedet kompenseres ved fem flexdage. Denne aftale bortfalder såfremt enten medarbejderen eller virksomheden ønsker det.

Eller

- Medarbejderen kan trække op til 37 timer årligt i en særlig flexbank, hvorved timebanken går i minus, ligesom virksomheden kan placere skyldig afspadsering op til 37 timer i banken i forholdet 1:1, jf. stk. 2. Træk på timebanken bogføres ikke, hvis saldoen derved går under minus 37 timer.

Note: For at sikre ønsket om at de særlige flexdage skal give medarbejderen reel fleksibilitet, vil planlagte flexdage være særligt beskyttet i vagtplanen, således at virksomheden kun i helt særlige tilfælde kan kalde en medarbejder på vagt. Medarbejderen har ret til min. fem sådanne flex-dage om året, men kan efter aftale afholde flere, såfremt dette kan ske, uden at flexbanken går i minus udover de 37 timer. Barnets anden og tredje sygedag er ikke indregnet i de fem garanterede flexdage, og disse kan derfor altid afholdes, medmindre timebanken går i minus ud over de 37 timer (medarbejderen kan i denne situation vælge at blive trukket i løn eller bruge ferie- eller afspadseringsdage).

Stk. 4. Ugens mindst to fridøgn skal så vidt muligt være sammenhængende. Kan fridøgn undtagelsesvis ikke placeres i en uge, skal erstatningsfridøgn gives snarest.

Stk. 5. Søgnehelligdage og Grundlovsdag er principielt fridage, og det i stk. 1 nævnte månedlige timetal nedskrives i måneder med søgnehelligdage og Grundlovsdag forholdsmeæssigt.

Stk. 6. Vagtplaner skal så vidt muligt foreligge senest en måned før, de træder i kraft.

Stk. 7. For arbejde på en planlagt arbejdsfri dag ydes et tillæg på 1.000 kr., hvis ændringen i vagtplanen varsles med mindre end 24 timer i forvejen. Medarbejderen kan kun med henvisning til tvingende grunde afvise den ønskede indkaldelse.

§ 4. Deltid

Stk. 1. Der kan ske ansættelse på deltid.

Stk. 2. Den deltidsbeskæftigede kan kun undtagelsesvis deltage i overarbejde. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentlig i forholdet 1:1.

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

Stk. 4. For så vidt angår deltidsbeskæftigede, bør deres vagter svare til længden på en fuldtidsbeskæftigets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten.

§ 5. Vikariater

Stk. 1. Vikariater af mindst én dags, men under 1 måneds 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 og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 2.

Stk. 2. Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg og værdi af pension samt værdi af vederlag for videreudnyttelse. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig end den samlede aflønning, inkl. pension mv., for en sammenlignelig fastansat.

Stk. 3. Til betaling af efteruddannelse for medarbejdere ansat efter denne paragraf afsættes årligt et beløb på 2½ % af den samlede ud-

betalte løn. Beløbet administreres af Dansk Journalistforbund, der ud af beløbet efter ansøgning kan betale kursusafgifter og lignende til relevant journalistisk efteruddannelse for personer, der inden for det seneste år har været ansat i henhold til denne paragraf. Forbundet skal mod forlangende aflevere en rapport om midlernes anvendelse.

Stk. 4. For øvrige tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten fuldt ud.

§ 6. Genetillæg

Stk. 1. For arbejde på søn- og helligdage samt lørdage ydes et tillæg på kr. 540,40 (pr. 1. marts 2015 kr. 545,80 og pr. 1. marts 2016 kr. 551,25).

Stk. 2. For arbejde, der slutter mellem kl. 19.00 og kl. 23.00 ydes kr. 90,20 (pr. 1. marts 2015 kr. 91,10 og pr. 1. marts 2016 kr. 92,00) og for arbejde, der slutter mellem kl. 23.00 og kl. 07.00, ydes kr. 120,00 (pr. 1. marts 2015 kr. 121,20 og pr. 1. marts 2016 kr. 122,40) efter en ugentlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

Stk. 3. Falder en del af den faste arbejdstid mellem kl. 01.00 og kl. 06.00, gives et ekstra fridøgn for hver to arbejdsuger, og ugens mindst to fridøgn skal være sammenhængende.

Stk. 4. Tabt fritid under udsendelse til arbejdsopgaver, der kræver overnatning uden for hjemmet, kompenseres med 1½ time for hver overnatning.

Stk. 5. Genetillæg udbetales kun i tilfælde af beordret eller aftalt arbejde på genetidspunkter.

Stk. 6. Ledelse og medarbejderen kan efter konkret vurdering træffe aftale om afkøb af gene dvs. at lønnen også omfatter betaling for arbejde på genetidspunkter, jf. ovenfor. Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

§ 7. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Som bidrag betaler arbejdsgiver 8,6 % og medarbejderen 6,3 % af den pensionsgivende løn (grundløn og personligt tillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige løn-udbetalinger.

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.

Stk. 3. Pensionsalder

Pensionsalderen er 70 år, dvs. medarbejderen fratræder uden yderligere varsel pga. alder, når medarbejderen fylder 70 år.

§ 8. Ferie

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

Note: Medarbejdere på Berlingske, Urban, BNY, B.T., Weekendavisen og Scanpix har dog syv 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 % af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

Note: Medarbejdere på Berlingske, Urban, BNY, B.T., Weekendavisen og Scanpix har dog en feriegodtgørelse på 17½ %

Stk. 4. Det kontante ferietillæg ydes med 1½% af den løn, der er indtjent i det foregående optjeningsår.

Stk. 5. Ved fratræden kan anvendes feriekort. I øvrigt er ferieloven gældende.

§ 9. Barsel

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):

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 14 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 12 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.

§ 10. Børns sygdom

Stk. 1. En medarbejder har frihed, 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 tre sygedage, og virksomheden kan, hvis det skønnes fornødent, kræve dokumentation.

Medarbejderen modtager løn svarende til løn under sygdom under barnets første sygedag.

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.

§ 11. Efteruddannelse

Stk. 1. Hver medarbejder har adgang til én uges efteruddannelse hvert år, dog tidligst fra begyndelsen af andet år efter afsluttet journalistisk uddannelse.

Stk. 2. Ikke anvendt tid kan i samme virksomhed overføres til følgende kalenderår. Der kan dog højst opsamles 3 uger.

Stk. 3. Efteruddannelse skal primært foregå i overensstemmelse med Protokollat 3 vedrørende efteruddannelse.

Stk. 4. I øvrigt kan efteruddannelse inden for rammerne i stk. 1. og 2 ske efter aftale med virksomheden i de enkelte tilfælde, når formålet har journalistisk relevans.

Stk. 5. Den enkelte medarbejder kan ikke modsætte sig forslag fra virksomhedens ledelse om at anvende opsamlet ikke anvendt tid til relevant journalistisk efteruddannelse, ligesom ledelsen ikke kan nægte medarbejderen tilladelse til deltagelse i relevant journalistisk efteruddannelse.

Stk. 6. Forskudsanvendelse af efteruddannelsesuger til relevant journalistisk efteruddannelse kan finde sted efter aftale i det enkelte tilfælde.

Stk. 7. Der kan for overenskomstperioden 2014 - 17 lokalt træffes aftaler om efteruddannelse, der fraviger overenskomstens efteruddannelsesbestemmelse.

§ 12. Opsigelse

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

Stk. 2. Efter 3 års ansættelse forlænges det i henhold til funktionærloven gældende gensidige varsel med én måned.

Ved internt stillingsskift er de i henhold til funktionærloven gældende varsler dog gældende.

Stk. 3. Normalt kan en opsigelse begrundet i medarbejderens forhold ikke finde sted uden forudgående skriftlig advarsel. Advarslen sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Det påhviler ledelsen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse. To eksemplarer af opsigelsen tilgår medarbejderen, der giver den ene videre til tillidsrepræsentanten. I øvrigt henvises til bestemmelsen i § 13, stk. 2.

Stk. 5. Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør tillidsrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt og senest 14 dage, før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at virksomhedens ledelse og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelsen sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Stk. 6. Enhver afskedigelse, der af Dansk Journalistforbund skønnes urimelig, kan indankes for det i § 15 omhandlede faglige fællesudvalg. Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen, jf. § 15, stk. 1, 1. afsnit. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jf. § 15, stk. 1, 2. afsnit, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 7. 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 medarbejders anciennitet. Godtgø-

relsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§ 13. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. De af overenskomsten omfattede medarbejdere har, når de udgør mindst fem medarbejdere på virksomheden, ret til at vælge en formand og en næstformand som tillidsrepræsentant for deres gruppe.

Tillidsrepræsentanterne vælges i henhold til Dansk Journalistforbunds love. Valget af tillidsrepræsentanter har først gyldighed, når det af Medarbejderforeningen skriftligt er meddelt virksomheden.

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

Stk. 2. Formanden for medarbejdergruppen og i dennes forfald næstformanden, eventuelt ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer, har ret til at fremføre de ansatte journalisters synspunkter for ledelsen, ligesom ledelsen orienterer om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser.

Tillidsrepræsentanten har ret til at lade en anden tillidsrepræsentant valgt i henhold til denne overenskomst indtræde som bisidder i forhandlingen med virksomheden efter forudgående orientering. Samme ret gælder medarbejdere på virksomheder, der ikke har ret til at vælge egen tillidsrepræsentant.

En af de ovenfor nævnte tillidsrepræsentanter kan også på DJ's vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller virksomheden ønsker det.

Stk. 3. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. En tillidsrepræsentant og dennes stedfortræder kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 15 nævnte fællesudvalg. Finder fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at twin-

gende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 12, stk. 7.

Stk. 5. Tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse gælder i en periode efter ophøret som tillidsrepræsentant. Perioden svarer til tillidsrepræsentantens funktionstid, men kan dog ikke overstige to år. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 14. Ophavsret

Stk. 1. Videreudnyttelsesretten til værker frembragt af medarbejderen som led i ansættelsesforholdet anses for overdraget til virksomheden, således at virksomheden uden yderligere vederlag har ret til at bruge de overdragne værker i virksomheder tilhørende Berlingske Media A/S, samt i Infomedia A/S. Det modtagende medie skal redigere og gengive stoffet efter samme retningslinjer, som gælder for det medie, det oprindeligt er fremstillet til, jf. Aftale om Videreudnyttelse af tjenstligt produceret stof § 9, stk. 2.

Note: Begrebet "tilhørende Berlingske Media A/S" defineres i overensstemmelse med aktieselskabslovens § 2. Med hensyn til JyskeVestkysten er parterne enige om, at så længe koncernen besidder 50% af ejerskabet, betragtes JyskeVestkysten som tilhørende Berlingske Media A/S.

Stk. 2. Fremover skal kr. 600 af den enkelte medarbejders personlige tillæg anses som betaling for videreudnyttelse i henhold til denne paragraf.

Stk. 3. Stk. 1 og stk. 2 gælder ikke for medarbejdere ansat på Scapix. For dem gælder i stedet, at videreudnyttelsesretten til værker frembragt som led i ansættelsesforholdet anses for overdraget til virksomheden, således at virksomheden uden vederlag har ret til at bruge de overdragne værker i kraft af virksomhedens karakter af indholdsleverandør.

§ 15. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Fortolkningsuoverensstemmelser: Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelæggelsen for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles

ved et lokalt møde på virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne.

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

Stk. 2. Påstand om brud på overenskomsten: Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde 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 for hver overenskomstperiode af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme 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. Kan parterne ikke enes om valg af opmand for en overenskomstperiode, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpeging af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

§ 16. 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 forinden arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 3. Danske Mediers Arbejdsgiverforening giver samtidig tilsagn om, at lockout eller boykot forud for en 15. april først kan varsles efter, at Dansk Journalistforbund har afgivet varsel om iværksættelse af

kollektive kampskridt over for et eller flere medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening.

Stk. 4. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 2 nævnte varsel 7 dage.

§ 17. Varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2014 og gælder til 28. februar 2017. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

København, 11. marts 2014

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Pressens Uddannelsesfond

Bidraget til Pressens Uddannelsesfond fastsættes således, at det årlige bidrag for tiden 1. marts 2014 til 28. februar 2017 udgør kr. 2.500,00 pr. medarbejder. Bidraget indbetales halvårligt med to lige store rater pr. 1. marts og 1. september.

Dansk Journalistforbund giver tilsagn om i forbindelse med fornyelse af gældende overenskomster uden for DJ-DMA-området at ville fremsætte krav om, at de journalistiske arbejdspladser, der ikke yder fuldt bidrag til Pressens Uddannelsesfond, kommer til at yde bidrag på linje med DMAs medlemmer.

Protokollat 2

Vedr. Orlov

Virksomheden er indstillet på, at der efter aftale kan indrømmes enkelte medarbejdere orlov uden løn, såfremt disse påtager sig undervisningsopgaver på journalistuddannelserne eller lønnet arbejde i Dansk Journalistforbund.

Herudover har medarbejdere efter tre års ansættelse ret til orlov uden løn i op til seks sammenhængende måneder, og efter seks års ansættelse i op til 12 måneder.

Orlov uden løn i mere end seks respektive 12 måneder kan aftales mellem medarbejderen og ledelsen.

Orlov uden løn skal fra medarbejderens side varsles med mindst tre måneders varsel og tilrettelægges, så den ikke griber forstyrrende ind i produktionen.

Med mindre andet aftales, kan orlov uden løn ikke imødekommes til anden journalistisk virksomhed end humanitære opgaver. Litterær virksomhed betragtes ikke som journalistisk virksomhed.

I orlovsperioden suspenderes løn og pensionsindbetaling. Der optjenes ikke anciennitet i orlovsperioden.

Virksomheden indbetaler præmie til medarbejderens obligatoriske gruppelevsfor sikring i orlovsperioden. Ved orlov i indtil tre måneder bevarer medarbejderen eventuelle abonnementer på blade og tidskrifter. Ved orlov i mere end tre måneder er abonnementerne i kraft i orlovens første og to sidste måneder.

Ved orlov uden løn i indtil fire måneder garanteres, at medarbejderen kan vende tilbage i sin hidtidige funktion.

Efter afsluttet orlov vender medarbejderen tilbage til virksomheden i et geografisk område, der ikke nødvendiggør bopælskift.

Ved en orlovsaftales indgåelse udfærdiges en kontrakt.

Protokollat 3

Vedr. Efteruddannelse

Uddannede medarbejdere, der efter aftale med virksomheden deltager i efteruddannelseskurser ved Danmarks Journalisthøjskole, Nordisk Journalist Center, kurser støttet af Pressens Uddannelsesfond eller andre former for anerkendt efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af virksomheden. Deltagerne i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Protokollat 4

Vedr. Freelance

Overenskomstparterne er enige om at tilstræbe et højt informationsniveau om anvendelsen af freelancestof. Retningslinjerne fastlægges i en lokal aftale indeholdende bestemmelser om:

Skriftlig leveringsaftale med bestemmelse om vederlag og opsigelsesvarsel. Retningslinjer for fastsættelse af vederlag, således at det samlede vederlag for en freelance tilknyttet ikke må være mindre gunstig end den samlede aflønning for en sammenlignelig fastansat.

Bestemmelser vedr. rettigheder. Med mindre andet aftales, dækker vederlaget for freelancestof retten til at offentliggøre stoffet i den pågældende virksomheds egne medier, samt de rettigheder, der overdrages for fastansatte som følge af §§ 2-3 i Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret stof ("Rammeaftalen") mellem DJ og DMA.

For freelancere, der leverer til AOK, dækker vederlaget desuden den videreudnyttelse, der følger af virksomhedens karakter af indholdsleverandør.

Anvendelse i øvrigt af underleverandører og under entreprenører til journalistisk produktion skal til enhver tid respektere arbejdsretlig retspraksis om entrepris og må således ikke ske på en måde, som indebærer omgåelse af parternes kollektive overenskomst.

Protokollat 5

Vedr. Flermedialitet og flerfunktionalitet

Medarbejderne kan, jf. overenskomsten, arbejde flermedialt og flerfunktionelt. For flermedialt og flerfunktionelt arbejde gælder følgende:

1. Ethvert indslag, uanset medie, skal omfattes af virksomhedens redaktionelle kontrol, men ikke nødvendigvis identitet.
2. De omfattede medarbejdere sikres den nødvendige oplæring og uddannelse for virksomhedens regning. Uddannelsesforløbet drøftes med tillidsrepræsentanten.
3. En medarbejder kan levere bidrag til forskellige medier inden for en arbejdsdag, men må ikke have selvstændigt ansvar for indslag i mere end ét medie inden for en arbejdsdag, bortset fra kombinationen papiravis og webudgivelse.
4. Medarbejdere, der frivilligt eller efter pålæg delvist arbejder flermedialt eller flerfunktionelt, refererer til deres sædvanlige chef, der afgør alle spørgsmål om arbejdets tilrettelæggelse.
5. For medarbejdere ansat til fremstilling af papiraviser vil det være frivilligt at deltage i arbejde foran skærmen eller som studievært o. lign.
6. Ledelse og tillidsrepræsentant drøfter regelmæssigt det flermediale og flerfunktionelle arbejdes betydning for arbejdsmiljø og redaktionel kvalitet.

Protokollat 6

Vedr. Ferieoverførsel

I tilslutning til overenskomsten indgår parterne følgende aftale:

1. Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage kan overføres til det følgende ferieår. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.
2. Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden 30. september efter ferieårets udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes.
3. Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det følgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.
4. Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.
5. Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.
6. Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Protokollat 7

Vedr. Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via email.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Bilag A

Aftale om ferieoverførsel

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at _____ feriedage overføres til næste ferieår.

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes. Feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres uanset denne begrænsning.

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt: (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20_____.

Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

Fra og med den ____/____20____ til og med den ____/____20_____.

2.3 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 30. september efter ferieårets udløb.

3.2 Er eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieårets udløb den 30. april skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie, om at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Normalkontrakt

I henhold til overenskomsten mellem DMA og Dansk Journalistforbund om løn og arbejdsforhold for redaktionelle medarbejdere i virksomhedens tjeneste har (virksomhedens navn og adresse) og..... indgået følgende aftale om sidstnævntes ansættelse ved virksomheden som redaktionel medarbejder:

Navn:

Adresse:.

CPR.: Personalenr.

Ansættelsesdato

Ferie:

Personlige tillæg:

Ved kontraktens indgåelse månedligt kr.:

Særlige bestemmelser samt aftale om øvrige væsentlige vilkår, der ikke følger direkte af overenskomst eller lovgivning: (f.eks. prøvetid, feriekort, lønudbetalingsform, kørselstilskud, repræsentation, særligt opsigelsesvarsel mv.)

Medarbejderen skal være medlem af en godkendt pensionsordning, hvortil virksomheden og medarbejderen bidrager efter overenskomstens § 7.

§ 1. Den normale arbejdstid udgør fuldtid, jf. overenskomstens § 4 / deltid. Angiv antal timer eller andel af fuld tid.

§ 2. Medarbejderen må ikke, så længe nærværende kontrakt løber, virke ved noget 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 virksomheden, herunder også virksomhed i radio og tv, medmindre der i forvejen er givet skriftlig meddelelse til chefredaktionen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

§ 3. Medarbejderen ansættes til at varetage følgende stofområde(r): Medarbejderen er i øvrigt indforstået med at skulle påtage sig alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform, jf. dog overenskomstens protokolat 5 vedr. flerfunktionalitet.

§ 4. Om ferie henvises til overenskomstens § 8.

§ 5. Medarbejderen er pligtig til, for virksomhedens regning, at underkaste sig de helbredsundersøgelser, som måtte ønskes af virksomheden.

§ 6. Ved indberetning af sygdomstilfælde følger medarbejderen virksomhedens regler.

§ 7. Medarbejderen er ved ansættelsen blevet gjort bekendt med eventuelle lokale aftaler indgået i henhold til Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof mellem DMA og DJ, herunder om eventuelt vederlag, der vil skulle udbetales til medarbejderen.

Lokalaftaler udleveres på anmodning.

Tillæg til normalkontrakt for pressefotografer

§ 1. Fotograferne ved Berlingske Media A/S udfører pressefotografisk arbejde for den virksomhed de er ansat ved, eller for koncernens billedbureau.

Koncernen overtager i kraft af ansættelsesforholdet eneretten til udnyttelsen af fotografernes produktion på nedennævnte vilkår:

§ 2. Ved offentliggørelse indenfor rammerne af § 14 i overenskomsten har fotografen ingen ret til betaling i henhold til nedenstående regler.

§ 3. Fotografernes billeder er desuden til rådighed for koncernens salgsvirksomhed. Særskilt vederlag herfor aftales i hvert enkelte tilfælde med den pågældende fotograf.

§ 4. Koncernen bevarer eneretten ved fotografens fratræden eller død. For fotografer fortsætter udbetaling af salgsprovision efter de hidtidige principper ved fratræden, pensionering og død i indtil 25 år.

Efter fotografens død sker udbetalingen til hans/hendes enke(-mand) eller livsarvinger.

§ 5. Udstyr og kørsel ordnes som hidtil efter lokal aftale.

§ 6. Tredieparts anvendelse af stoffet skal ske under behørig respekt af ophavsretsloven. Det skal af enhver aftale mellem virksomheden

og en trediepart fremgå, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte rettighedshavere, og hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, der er omfattet af aftalerne.

Det skal ved enhver aftale mellem virksomheden og en trediepart sikres, at den endelige anvendelse finder sted på en journalistisk forsvarlig måde jf. bestemmelserne om droit moral.

§ 7. Virksomheden søger at opnå den for begge parter bedst mulige pris. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om virksomhedens aftaler med trediepart, jf. § 6. Tillidsrepræsentanten skal i øvrigt holdes orienteret om salgsprincipper.

Note: Af konkurrencehensyn må tillidsrepræsentanten – på samme måde som medarbejderrepræsentanter i aktieselskabsbestyrelser mv. – være underlagt en tavshedspligt i forbindelse med den indsigt den pågældende opnår.

§ 8. Inden der tages skridt til forfølgelse af tredieparts rettighedskrænkelser drøftes spørgsmålet mellem de lokale parter, og der tages da stilling til den mest hensigtsmæssige processuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

§ 9. Parterne er enige om, at denne aftale ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem Copy-Dan's forvaltningsstruktur, og fra aftaler med tredieparter om AiU og Avisnet.

§ 10. Med mindre andet aftales, er opsigelsesvarslet for lokale aftaler, indgået i henhold til § 3, 12 måneder.

Protokollat

Eneret, salg mv.

Vedrørende spørgsmålet om genreproduktion har Dansk Journalistforbund fastholdt, at den enkelte fotograf har ret til at indkassere provision af billedet, der er genreproduceret hos fremmede blade, mens DMA er af den opfattelse, at påtaleretten og dermed adgangen til at vurdere, om der skal ske betaling ved genreproduktion, alene tilkommer arbejdsgiverne. Hver af parterne forbeholder sig ret til at gøre deres synspunkter gældende under en eventuel retssag.

Politiken og Ekstra Bladet

Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening for JP/Politikens Hus A/S og Dansk Journalistforbund for Politikens og Ekstra Bladets medarbejderforeninger er - efter forhandling mellem parterne - indgået følgende overenskomst.

Overenskomsten vedrører løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere og medarbejdere beskæftiget med journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder. Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

§ 1. Lønforhold

Overenskomsten angår journalistisk arbejde. Ved ansættelsen oprettes normalkontrakt (se side 62), som tillidsrepræsentanten af ledelsen gøres bekendt med inden dens underskrivelse. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i normalkontraktens tre eksemplarer. Kopier af kontrakten tilgår medarbejderen og tillidsrepræsentanten. Kontraktens lønbestemmelser justeres ved overenskomstens ikrafttræden. Lønnen beregnes efter nedenstående minimallønsskala:

Skalatrín pr.	1.3.2014	1.3.2015	1.3.2016
1.	20.805	21.069	21.357
2.	20.975	21.239	21.527
3.	21.155	21.419	21.707
4.	21.325	21.589	21.877
5.	21.495	21.759	22.047
6.	21.675	21.939	22.227
7.	21.845	22.109	22.397
8.	22.025	22.289	22.577
9.	22.195	22.459	22.747
10.	22.365	22.629	22.917
11.	22.545	22.809	23.097
12.	22.715	22.979	23.267
13.	22.885	23.149	23.437
14.	23.065	23.329	23.617
15.	23.235	23.499	23.787
16.	23.415	23.679	23.967
17.	23.585	23.849	24.137

18.	23.755	24.019	24.307
19.	23.935	24.199	24.487
20.	24.105	24.369	24.657
21.	24.285	24.549	24.837
22.	24.455	24.719	25.007
23.	24.625	24.889	25.177

For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund truffne aftaler.

§ 2 Tidsbegrænset ansatte, tilkaldevikarer og freelancere

Stk. 1. Ansættelser på 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 og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 2.

Stk. 2. Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg, evt. tillæg for kollektiv aftale om videreudnyttelse og værdi af pension. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefridage mv., for en sammenlignelig fastansat.

Stk. 3. Tilkaldevikarer aflønnes pr. vagt (8 timer) som pressefotografer med minimum kr. 3.100 (pr. 1. marts 2015 udgør beløbet kr. 3.130 og pr. 1. marts 2016 udgør beløbet kr. 3.160) og for øvrige med minimum kr. 2.200 (pr. 1. marts 2015 udgør beløbet kr.2.220 og pr. 1. marts 2016 udgør beløbet kr. 2.240). Ved kortere eller længere vagter end 8 timer aflønnes forholdsmæssigt. Såfremt tilkaldevikaren er garanteret minimum 10 vagter på en kalendermåned ydes en rabat på 10 %.

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

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.

Note: Parterne er på forhånd enige om, at det er intentionen, at det samlede forbrug af vikartimer vil blive reduceret i takt med at orloven reduceres. Parterne er enige om, at afdækningen af fravær på grund af orlov håndteres forskelligt på Politiken og Ekstra Bladet, og at reduktionen af vikartimer derfor vil være forskellig på de to udgivelser.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten orienteres om, hvilke selvstændige freelancere, der indgår i vagtplanen.

Såfremt der opstår tvivl om, hvorvidt en konkret person, der indgår i vagtplanen, er medarbejder eller selvstændig freelancer, kan tillidsrepræsentanten på et hvilket som helst tidspunkt anmode ledelsen om en drøftelse af forholdet for at sikre, at overenskomsten ikke omgås. Til brug for sagens bedømmelse, skal ledelsen på tillidsrepræsentantens anmodning fremlægge det juridiske kontraktforhold for denne freelancer til tillidsrepræsentanten. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt og må ikke videregives til tredjepart eller offentliggøres.

Stk. 6. For øvrige tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten fuldt ud.

Note: Parterne er enige om, at DJ ikke med nærværende (stk. 5) har frafaldet retten til at gøre gældende, at selvstændigt erhvervsdrivende freelancere, der indgår i vagtplanen, udfører arbejdet på lønmodtagerlignende vilkår og som sådan kan omfattes af beskyttelsespræceptiv lovgivning. DMA henholder sig til, at bedømmelsen af sådanne spørgsmål må bero på en vurdering af de konkrete forhold i den enkelte sag, jf. bl.a. Aller-kendelsen, af 5. april 2010.

§ 3. Indplacering

Indplacering i lønskalaen sker i overensstemmelse med medarbejderens anciennitet som journalist efter afslutning af elevtid eller Journalisthøjskolens 2. del eller afslutning af journalistlinierne ved Syddansk Universitet og Roskilde Universitets Center. Hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, skal der mellem overenskomstparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten. Aftjent værnepligt medregnes i ancienniteten.

§ 4. Personlige lønde

Udover den i §1 nævnte minimalløn ydes der i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønsoverenskomst og under hensyn til medarbejderens kvalifikationer personlige lønde efter aftale mellem ledelsen og medarbejderen.

Regulering af personlige tillæg sker pr. 1. april hvert kalenderår. Summen af de personlige lønde tages på ledelsens initiativ op til samlet vurdering sammen med tillidsrepræsentanten.

Tillidsrepræsentanten underrettes skriftligt om resultatet, når vurderingen har fundet sted. Desuden skal der inden for samme periode finde forhandling sted med hver enkelt medarbejder om størrelsen af deres personlige lønde. Der tilgår medarbejderen meddelelse om resultatet. En kopi af meddelelsen tilgår på ledelsens foranledning tillidsrepræsentanten.

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.

Note: Pr. 1. april 2014 og 1. april 2015 afsættes en pulje til forhøjelse af de personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. april det enkelte år.

Beløbet er udregnet på grundlag af DMA's lønstatistik pr. oktober 2013 og udgør for 2014 1,0 pct. og for 2015 1,2 pct fratrukket værdien af stigning i skalaløn og genetillæg.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de første to overenskomstår.

De konkrete beløb for den enkelte virksomhed fremgår af et bilag til forhandlingsprotokollat af 11. marts 2014 mellem DJ og DMA og kan oplyses ved henvendelse til de nævnte organisationer.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. En arbejdsdag er normalt på 8 timer, og arbejdet tilrettelægges i overensstemmelse med de indgåede lokale aftaler således, at hver anden arbejdsuge er på 4 dage, hver anden på 5 dage. Medar-

bejdere, der er fyldt 45 år, arbejder årligt 5 dage mindre end de øvrige medarbejdere.

Stk. 2. Ugens to eller tre fridøgn skal så vidt muligt gives sammenhængende. Kan fridøgn undtagelsesvis ikke placeres i en uge, skal erstatningsfridøgn gives snarest. Arbejde på aftalte fridage beordret senere end 24 timer før mødetidspunktet kompenseres med 2 fridøgn.

Stk. 3. Sønehelligdage og Grundlovsdag er fridage.

§ 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 vedkommendes normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentlig i forholdet 1:1.

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

Stk. 4. For så vidt angår deltidsbeskæftigede, bør deres vagter svare til længden på en fuldtidsbeskæftigets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten

§ 7. Genetillæg

Stk. 1. For arbejde på søn- og helligdage samt lørdage og juleaftensdag ydes et tillæg på kr. 540,00, (pr. 1.3.2015 kr. 545,40 og pr. 1.3.2016 kr. 550,85)..

Stk. 2. For arbejde mellem kl. 19.00 og kl. 21.00, ydes kr. 75,00 pr. gang, (pr. 1.3.2015 kr. 75,75 og pr. 1.3.2016 kr. 76,50).

For arbejde mellem kl. 21.00 og kl. 23.00, ydes kr. 90,00 pr. gang, (pr. 1.3.2015 kr. 90,90 og pr. 1.3.2016 kr. 91,80).

For arbejde mellem kl. 23.00 og kl. 05.00, ydes kr. 122,40 pr. gang, (pr. 1.3.2015 kr. 121,20 og pr. 1.3.2016 kr. 76,50).

For arbejde mellem kl. 05.00 og kl. 07.00, ydes kr. 75,00 pr. gang, (pr. 1.3.2015 kr. 75,75 og pr. 1.3.2016 kr. 76,50).

Alt efter en ugentlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

Der kan max. ydes et stk. genetillæg pr. vagt. Hvis en medarbejder er berettiget til flere beløb, ydes kun det største af beløbene.

Genetillæg efter såvel stk. 1 som stk. 2 udbetales månedligt.

Stk. 3. Falder en del af den faste arbejdstid mellem kl. 01.00 og kl. 06.00, gives et ekstra fridøgn for hver to arbejdsuger, og ugens mindst to fridøgn skal være sammenhængende.

Stk. 4. Ledelse og medarbejderen kan efter konkret vurdering træffe aftale om afkøb af gene dvs. at lønnen også omfatter betaling for arbejde på genetidspunkter, jf. ovenfor. Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

§ 8. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Som bidrag betaler arbejdsgiver 8,6 % og medarbejderen 4,3 % af den pensionsgivende løn (grundløn og personligt tillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige løn-udbetalinger.

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.

Stk. 3. Pensionsalder

Pensionsalderen er 70 år, dvs. medarbejderen fratræder uden yderligere varsel pga. alder, når medarbejderen fylder 70 år.

§ 9. Ferie

Stk. 1. Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten, har ret til 7 ugers ferie, jf. stk. 2.

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

Stk. 3. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 17½% af den ferieberettigende løn i optjeningsåret. Ved fratræden kan anvendes feriekort.

Stk. 4. Det kontante ferietillæg ydes med 1½% af den løn, der er indtjent i det foregående optjeningsår.

Stk. 5. På medarbejderens initiativ kan der hvert ferieår træffes aftale om afkøb af én uges ferie. Medarbejderen modtager en økonomisk kompensation svarende til én uges løn (skalaløn, personligt tillæg og pensionsbidrag).

Stk. 6. I øvrigt er ferieloven gældende.

§ 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):

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 14 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 barselorlov, jf. stk. 2.

Stk. 4. I forbindelse med en medarbejders forældreorlov ydes fuld løn i op til 12 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.

§ 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. Orlov

Orlov afvikles i henhold til protokollat 9.

§ 13. Opsigelse

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

Stk. 2. Efter tre års ansættelse forlænges varslet fra arbejdsgivers side til seks måneder og herudover med en måned for hvert efterfølgende tredje ansættelsesår. Efter tre års ansættelse forlænges varslet fra medarbejderens side til tre måneder.

Stk. 2a. For medarbejdere ansat før 1. marts 2014 ydes i overenskomstperioden 2014 – 2017 en ekstraordinær fratrædelsesgodtgørelse svarende til to måneders løn, såfremt en medarbejder opsiges begrundet i virksomhedens forhold. Fratrædelsesgodtgørelsens størrelse beregnes efter principperne i funktionærlovens § 2a.

Note: Nærværende stykke udgår af overenskomsten uden yderligere varsel 28. februar 2017.

Stk. 3. Til medarbejdere ansat før 1. marts 2014, der har henholdsvis 22, 26 eller 30 års anciennitet i virksomheden, ydes der efter princip-

perne i Funktionærlovens § 2a i forbindelse med opsigelse begrundet i virksomhedens forhold, en ekstra fratrædelsesgodtgørelse svarende til henholdsvis 1, 2 eller 3 måneders løn.

Stk. 4. Ingen opsigelse kan finde sted uden forudgående skriftlige advarsler. Advarsler sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 5. Det påhviler ledelsen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse. Opsigelsen skal, inden den sendes til medarbejderen, forelægges for tillidsrepræsentanten til drøftelse. Hvis opsigelseskravet fastholdes, meddeles dette skriftligt til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 6. Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør tillidsrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelse og tillidsrepræsentant i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå opsigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelsen sted, kan undersøgelsen fortsættes i opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Stk. 7. Enhver afskedigelse, der af Dansk Journalistforbund skønnes urimelig, kan indankes for det i § 17 omhandlede faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand.

Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen, jf. § 17, stk. 1, 1. afsnit. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jf. § 17, stk. 1, 2. afsnit, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 8. 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 omstæn-

digheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§ 14. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Medarbejdergrupperne på Politiken og Ekstra Bladet vælger hver en formand og en næstformand, der er berettiget til, som tillidsrepræsentanter for deres grupper eventuelt ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer at forelægge de ansatte journalisters synspunkter for ledelsen.

Tillidsrepræsentanterne valgt i henhold til Dansk Journalistforbunds love kan på forbundets vegne indtræde i forhandlingerne om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold. For så vidt angår det personlige tillæg dog kun, når den enkelte medarbejder eller ledelsen ønsker det. I formandens forfald kan gruppens næstformand optræde på dennes vegne. Valget af formænd og næstformænd har først gyldighed, når det af medarbejderforeningen skriftligt er meddelt ledelsen.

Stk. 2. Det er såvel ledelsens som tillidsrepræsentanternes pligt at gøre det bedste for at vedligeholde og fremme et roligt og godt samarbejde på redaktionen, og ledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanterne må have den fornødne tid til at løse deres overenskomstmæssige opgaver.

Stk. 3. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten og/eller dennes stedfortræder skal ved forestående afskedigelser holdes orienteret herom og har i øvrigt påtaleret ved ansættelser og afskedigelser.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler herfor. Afskedigelsen kan af Dansk Journalistforbund indbringes for det i § 17 nævnte faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget, at tvingende grunde for afskedigelse ikke har foreligget, kan det pålægge bladledelsen at yde tillidsrepræsentanten og/eller dennes stedfortræder en erstatning, jf. §13, stk. 7. Tillidsrepræsentanten og dennes stedfortræder har krav på mindst 15 måneders varsel.

Stk. 6. For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 5, i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant.

Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 15. Udlæg mv.

Bestemmelser for redaktionelle medarbejders kørsel, rejser, udlæg mv. fastlægges i cirkulæreform efter årlig forhandling mellem ledelserne og medarbejdergruppernes tillidsrepræsentanter og i overensstemmelse med de hidtil fulgte retningslinjer, idet man til grund for kilometergodtgørelsen lægger de af Staten til enhver tid fastsatte regler og terminer. For pressefotografer gælder særlig lokal aftalt ordning. I tilfælde af fast udstationering ydes refusion for flytteomkostninger mv.

§ 16. Skærmterminaler

Skærmterminaler, der opstilles i redaktionelle afdelinger, betjenes af journalister og redaktionelle medarbejdere ved enhver journalistisk redigering af artikler, sider og lignende. (Se også: "Aftale om skærmterminaler mv." side 178)

§ 17. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Fortolkningsuoverensstemmelser: Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelæggelsen for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne.

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

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

Stk. 3. Det faglige Fællesudvalgs sammensætning og virke: Det faglige Fællesudvalg består af 6 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 3. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en for hver overenskomstperiode af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til

behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme 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. Kan parterne ikke enes om valg af opmand for en overenskomstperiode, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpeging af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

§ 18. Konfliktvarsling

Stk. 1. Er forhandling om en 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.

Stk. 3. Danske Mediers Arbejdsgiverforening giver samtidig tilsagn om, at lockout eller boykot forud for en 15. april først kan varsles efter, at Dansk Journalistforbund har afgivet varsel om iværksættelse af kollektive kampskridt over for et eller flere medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening.

Stk. 4. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 2 nævnte varsel 7 dage.

§ 19. Varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2014 og gælder til 28. februar 2017. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

København, 11. marts 2017

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Pressens Uddannelsesfond

Bidraget til Pressens Uddannelsesfond fastsættes således, at det årlige bidrag for tiden 1. marts 2014 til 28. februar 2017 udgør kr. 2.500,00 pr. medarbejder. Bidraget indbetales halvårligt med to lige store rater pr. 1. marts og 1. september.

Dansk Journalistforbund giver tilsagn om i forbindelse med fornyelse af gældende overenskomster uden for DJ-DMA-området at ville fremsætte krav om, at de journalistiske arbejdspladser, der ikke yder fuldt bidrag til Pressens Uddannelsesfond, kommer til at yde bidrag på linie med DMAs medlemmer.

Protokollat 2

Vedr. Ligestilling

Overenskomstparterne peger på betydningen af ligestillingsaspektet f.eks. i spørgsmål om ansættelse og efteruddannelse.

Protokollat 3

Vedr. Freelance

Overenskomstparterne er enige om at tilstræbe et højt informationsniveau om anvendelse af freelancestof. Retningslinierne fastlægges i en lokal aftale.

Protokollat 4

Vedr. underleverandører

Parterne er enige om, at brugen af underleverandører af redaktionelt indhold ligesom brugen af freelancere er en almindelig, nødvendig del af driften af en medievirksomhed, alt under forudsætning af, at der ikke er tale om omgåelse af overenskomsten.

Såfremt Politiken eller Ekstra Bladet anvender sådanne underleverandører, der udfører arbejde med medarbejdere uden redaktionel overenskomst, skal virksomheden på anmodning fra tillidsrepræsentanten udlevere kontaktoplysninger om firmanavn, adresse og cvr-nummer, samt angive hvilke opgaver underleverandøren udfører. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt og må ikke videregives til tredjepart eller offentliggøres.

Dansk Journalistforbund informerer Danske Mediers Arbejdsgiverforening, hvis en ikke-overenskomstdækket underleverandør bliver ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst.

Inden Dansk Journalistforbund varsler sympatikonflikt mod en eller flere medlemsvirksomheder af Danske Mediers Arbejdsgiverforening, indkalder Dansk Journalistforbund til en drøftelse af den forestående sympatikonflikt. På mødet kan bl.a. drøftes sympatikonfliktens omfang.

Begge parter fremlægger på møderne alle relevante oplysninger.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i Danske Mediers Arbejdsgiverforening og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Protokollat 5

Vedr. Hensigtserklæring om orlov

I forbindelse med overenskomsten afgives følgende hensigtserklæring: Ledelsen er indstillet på, at der efter aftale kan indrømmes enkelte medarbejdere orlov uden løn, såfremt disse påtager sig arbejde på Danmarks Journalisthøjskole, journalistlinierne ved Syddansk Universitet eller Roskilde Universitets Center eller vælges til lønnet fuld-tidsarbejde i Dansk Journalistforbund.

Ledelsen er ligeledes indstillet på at se velvilligt på andre anmodninger fra medarbejdere, der søger orlov uden løn i op til ét år. Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i produktionen af aviser, og at orlovsperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med Politikens Hus.

Medarbejderen har ikke krav på at vende tilbage til samme stilling, og den ulønnede orlovsperiode medregnes ikke i medarbejderens anciennitet på virksomheden.

Protokollat 6

Vedr. selvfinansieret orlov

Medarbejdere, der ikke optjener ret til lønnet orlov, har ret til selvbetalt orlov efter nedenstående regler.

Medarbejderne på Politiken kan afholde orlov uden løn i op til tre måneder for hver sjette års anciennitet på Politiken.

Medarbejderne på Ekstra Bladet kan afholde orlov uden løn i op til to måneder for hver fjerde års anciennitet på Ekstra Bladet.

Parterne er enige om, at denne selvfinansierede orlov kan sammensættes af en ulønnet periode, optjent ferie og – efter aftale – arbejdsgiverbetalt efteruddannelse. Den selvfinansierede orlov indfases i takt med at den lønnede orlov udfases, dog således at en medarbejder ikke kan holde mere end 3 henholdsvis 2 måneder samlet.

Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i produktionen, og at orlovsperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med JP/Politikens Hus.

Virksomheden indbetaler præmie til medarbejderens obligatoriske gruppeforsikring i orlovsperioden. Parterne er enige om, at virksomhedens betaling af præmien for den obligatoriske gruppeforsikring ikke må medføre, at medarbejderen optjener ferie med løn i orlovsperioden. Såfremt dette ikke kan undgås, bortfalder virksomhedens generelle pligt til at betale den obligatoriske gruppeforsikring fremover, medmindre parterne kan finde en løsning, der medfører, at medarbejderen ikke optjener ferie med løn.

For Ekstra Bladet gælder særskilt:

Med henblik på hel eller delvis finansiering af ulønnet orlov har en medarbejder ret til at overføre 5 dages ferie henholdsvis 3 og 2 år forud for det ferieår, hvori den ulønnede orlov påtænkes afholdt, samt yderligere 10 dages ferie 1 år forud for det ferieår, hvori den ulønnede orlov påtænkes afholdt.

Der kan kun overføres 5 feriedage for et ferieår, såfremt medarbejderen ikke har truffet aftale om afkøb af 1 uges ferie i henhold til § 9, stk. 5 i overenskomsten.

For øvrige regler vedrørende ferieoverførsel henvises til Protokollat vedrørende ferieoverførsel mellem DMA og DJ.

Protokollat 7

Vedr. Efteruddannelse

Overenskomstparterne er enige om, at efteruddannelse af de journalistiske medarbejdere er vigtig for både virksomhed og medarbejdere, og at det derfor er et fælles ansvar at sikre, at alle medarbejdere jævnlige kommer på relevant journalistisk efteruddannelse. De nærmere vilkår fastlægges i en lokal aftale.

Uddannede medarbejdere, der efter denne aftale deltager i efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn samt udgifter i forbindelse med kurset betalt af arbejdsgiver.

Deltagelse i efteruddannelseskurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Protokollat 8

Vedr. Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via email.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af vaslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Protokollat 9

Ved overenskomstfornyelsen i 2014 har parterne aftalt at udfase den hidtidige orlovsbestemmelse i overenskomsten. Udfasningen af orloven foregår efter følgende regler:

I Ekstra Bladet

Medarbejdere, der er ansat pr. 28. februar 2014

Medarbejdere, der er ansat pr. 28. februar 2014 holder 2 måneders orlov, når de efter denne dato som hidtil har opnået 4 års anciennitet siden ansættelsen eller siden sidste afsluttede 4 års anciennitetsperiode. Fra samme tidspunkt (når ovennævnte anciennitet er opnået) modtager medarbejderen et særskilt løntillæg på 1,04 pct.

Efter yderligere 4 års anciennitet siden sidste afsluttede 4 års anciennitetsperiode holder medarbejderen 1 ½ måneds orlov og fra samme tidspunkt forhøjes det særskilte tillæg til at udgøre i alt 2,08 pct.

Efter endnu 4 års anciennitet siden sidste afsluttede 4 års anciennitetsperiode holder medarbejderen 1 måneds orlov og fra samme tidspunkt forhøjes det særskilte tillæg til at udgøre i alt 4,16 pct.

Medarbejderen er herefter ikke berettiget til afholdelse af yderligere lønnet orlov.

Medarbejdere, der ansættes mellem 1. marts 2014 og 28. februar 2017

Medarbejdere, der ansættes mellem 1. marts 2014 og 28. februar 2017 holder 1 ½ måneds orlov, når de har opnået 4 års anciennitet siden ansættelsen. Fra samme tidspunkt modtager medarbejderen et særskilt løntillæg på 1,04 pct.

Efter yderligere 4 års anciennitet holder medarbejderen 1 måneds orlov og fra samme tidspunkt forhøjes det særskilte tillæg til at udgøre i alt 3,12 pct.

Medarbejderen er herefter ikke berettiget til afholdelse af yderligere lønnet orlov.

II Politiken

Medarbejdere, der er ansat pr. 28. februar 2014

Medarbejdere, der er ansat pr. 28. februar 2014 holder 3 måneders orlov, når de efter denne dato som hidtil har opnået 6 års anciennitet siden ansættelsen eller siden sidste afsluttede 6 års anciennitetsperiode.

Fra samme tidspunkt (når ovennævnte anciennitet er opnået) modtager medarbejderen et særskilt løntillæg på 2,08 pct.

Efter yderligere 6 års anciennitet siden sidste afsluttede 6 års anciennitetsperiode holder medarbejderen 1 ½ måneds orlov og fra samme tidspunkt forhøjes det særskilte tillæg til at udgøre i alt 4,16 pct.

Medarbejderen er herefter ikke berettiget til afholdelse af yderligere lønnet orlov.

Medarbejdere, der ansættes mellem 1. marts 2014 og 28. februar 2017

Medarbejdere, der ansættes mellem 1. marts 2014 og 28. februar 2017 holder 1 ½ måneds orlov, når de som hidtil har opnået 6 års anciennitet siden ansættelsen. Fra samme tidspunkt (når ovennævnte

anciennitet er opnået) modtager medarbejderen et særskilt løntillæg på 2,08 pct.

Medarbejderen er herefter ikke berettiget til afholdelse af yderligere lønnet orlov.

Medarbejdere, der ansættes mellem 1. marts 2017 og 29. februar 2020

Medarbejdere, der ansættes mellem 1. marts 2017 og 29. februar 2020 holder 1 måneds orlov, når de har opnået 6 års anciennitet siden ansættelsen.

Fra samme tidspunkt (når ovennævnte anciennitet er opnået) modtager den enkelte et særskilt løntillæg på 1,39 pct.

Medarbejderen er herefter ikke berettiget til afholdelse af yderligere lønnet orlov.

III For såvel Ekstra Bladet som Politiken

Det særskilte løntillæg beregnes af den samlede faste løn (skalaløn og personligt tillæg) og indgår i den pensionsgivende løn.

På foranledning af medarbejderen og efter forudgående orientering af tillidsrepræsentanten kan en fuldt optjent orlov afkøbes. Det sker med den samlede faste løn (skalaløn, personligt tillæg og arbejdsgivers pensionsbidrag) for den orlovsperiode, der afkøbes.

Selve afviklingen af orlov sker efter hidtil gældende retningslinjer.

Normalkontrakt

I henhold til overenskomsten mellem DMA og Dansk Journalistforbund for medarbejderforening om løn- og arbejdsforhold for redaktionelle medarbejdere er der indgået følgende ansættelsesaftale:

Medarbejderens

Navn: Adresse.: Tlf. nr.:

CPR-nr.: Personalenr. Ansættelsesdato.....

Som.....

Hos.....

Indplacering på overenskomstens lønskala: trin

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:

(f.eks. prøvetid, feriekort, lønudbetalingsform, kørselstilskud, repræsentation, særligt opsigelsesvarsel mv.)

§ 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 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, herunder også virksomhed i radio og tv, medmindre der i forvejen er givet skriftlig meddelelse til chefredaktionen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

§ 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.

Medarbejderen er pligtig til, for virksomhedens regning, at underkaste sig de helbredsundersøgelser, som måtte ønskes af virksomheden.

§ 6.

Ved indberetning af sygdomstilfælde følger medarbejderen virksomhedens regler.

§ 7.

Medarbejderen er ved ansættelsen blevet gjort bekendt med eventuelle lokale aftaler indgået i henhold til Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof mellem DMA og DJ, herunder om eventuelt vederlag, der vil skulle udbetales til medarbejderen. Lokalaftaler udleveres på anmodning.

Tillæg til normalkontrakt for pressefotografer

§ 1. Fotograferne ved Politiken/Ekstra Bladet udfører pressefotografisk arbejde for det blad de er ansat ved eller for koncernens billedbureau.

Koncernen overtager i kraft af ansættelsesforholdet eneretten til udnyttelsen af fotografernes produktion på nedennævnte vilkår:

§ 2. Ved offentliggørelse i Husets publikationer af enhver art har fotografen ingen ret til betaling i henhold til nedenstående regler. Undtaget herfra er offentliggørelse i bøger fra Politikens Forlag samt offentliggørelse af dagsaktuelle billeder i Husets distriktsblade.

§ 3. Fotografernes billeder er desuden til rådighed for koncernens salgsvirksomhed. Særskilt vederlag herfor aftales lokalt. Såfremt der efter opsigelse af en sådan lokal aftale ikke kan opnås enighed om ny aftale, anvendes de vederlagsbestemmelser, der var gældende i henhold til det hidtidige tillæg til normalkontrakten.

§ 4. Koncernen bevarer eneretten ved fotografens fratræden eller død. For fotografer, hvis ansættelsesforhold er startet før den 1. marts 1998, fortsætter udbetaling af salgsprovision efter de hidtidige principper ved fratræden, pensionering og død i indtil ti år.

For fotografer, hvis ansættelsesforhold er startet den 1. marts 1998 eller senere, fortsætter udbetaling af salgsprovision efter de hidtidige principper ved fratræden, pensionering og død i indtil 25 år.

Efter fotografens død sker udbetalingen til hans/hendes enke(-mand) eller livsarvinger.

§ 5. Udstyr og kørsel ordnes som hidtil efter lokal aftale.

§ 6. Tredieparts anvendelse af stoffet skal ske under behørig respekt af ophavsretsloven. Det skal af enhver aftale mellem virksomheden og en trediepart fremgå, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte rettighedshavere, og hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, der er omfattet af aftalerne.

Det skal ved enhver aftale mellem virksomheden og en trediepart sikres, at den endelige anvendelse finder sted på en journalistisk forsvarlig måde jf. bestemmelserne om droit moral.

§ 7. Virksomheden søger at opnå den for begge parter bedst mulige pris. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om virksomhedens aftaler med trediepart, jf. § 6. Tillidsrepræsentanten skal i øvrigt holdes orienteret om salgsprincipper.

Note: Af konkurrencehensyn må tillidsrepræsentanten - på samme måde som medarbejderrepræsentanter i aktieselskabsbestyrelser mv. - være underlagt en tavshedspligt i forbindelse med den indsigt den pågældende opnår.

§ 8. Inden der tages skridt til forfølgelse af tredieparts rettighedskrænkelser drøftes spørgsmålet mellem de lokale parter, og der tages da stilling til den mest hensigtsmæssige processuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

§ 9. Parterne er enige om, at denne aftale ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem Copy-Dan's forvaltningsstruktur, og fra aftaler med tredieparter om AiU og Avisnet.

§ 10. Med mindre andet aftales, er opsigelsesvarslet for lokale aftaler, indgået i henhold til § 3, 12 måneder.

Protokollat

Eneret, salg mv.

Vedrørende spørgsmålet om genreproduktion har Dansk Journalistforbund fastholdt, at den enkelte fotograf har ret til at indkassere provision af billedet, der er genreproduceret hos fremmede blade, mens DMA er af den opfattelse, at påtaleretten og dermed adgangen til at vurdere, om der skal ske betaling ved genreproduktion, alene tilkommer arbejdsgiverne. Hver af parterne forbeholder sig ret til at gøre deres synspunkter gældende under en eventuel retssag.

Jyllands-Posten

Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening for JP/Politikens Hus A/S og Dansk Journalistforbund for Journalisternes faglige Gruppe hos Jyllands-Posten er indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere.

Overenskomsten angår journalistisk arbejde udført i forbindelse med avis- og magasin fremstilling samt elektroniske medier.

Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

§ 1. Ansættelse og kontrakt

Stk. 1. Ansættelse på prøve og ansættelse på tidsbegrænsede kontrakter kan i begrænset omfang finde sted efter samråd med tillidsrepræsentanterne, hvor der skal bestræbes enighed. Undtaget fra denne bestemmelse er ansættelse af vikarer i reelle vakanser (f.eks. ved barsel og sygdom).

I god tid, og senest tre måneder før udløbet af en tidsbegrænset stilling, beslutes det om stillingen skal nedlægges eller ændres til en fastansættelse.

Medarbejdere ansat på tidsbegrænsede kontrakter får, efter tre måneders ansættelse meddelelse om, hvorvidt de kan påregne fastansættelse, hvis den tidsbegrænsede stilling ændres til en fast stilling.

Stk. 2. Ved ansættelse oprettes en af parterne aftalt normalkontrakt (se side 82).

§ 2 Tidsbegrænset ansatte, tilkaldte vikarer og freelancere

Stk. 1. Ansættelser på 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 og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 2.

Stk. 2. Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg, evt. tillæg for kollektiv aftale om videreudnyttelse og værdi af pension. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefridage mv., for en sammenlignelig fastansat.

Stk. 3. Tilkaldevikarer aflønnes pr. vagt (7,4 timer) med minimum kr. 2.200. (pr. 1. marts 2015 udgør beløbet kr. 2.220 og pr. 1. marts 2016 udgør beløbet kr. 2.240) Ved kortere eller længere vagter aflønnes forholdsmæssigt. Såfremt tilkaldevikaren er garanteret minimum 10 vagter på en kalendermåned ydes en rabat på 10 %.

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

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.

Note: Parterne er på forhånd enige om, at det er intentionen, at det samlede forbrug af viktimer til afdækning i forbindelse med orlov vil blive reduceret i takt med, at orloven reduceres.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten orienteres om, hvilke selvstændige freelancere, der indgår i vagtplanen.

Såfremt der opstår tvivl om, hvorvidt en konkret person, der indgår i vagtplanen, er medarbejder eller selvstændig freelancer, kan tillidsrepræsentanten på et hvilket som helst tidspunkt anmode ledelsen om en drøftelse af forholdet for at sikre, at overenskomsten ikke omgås. Til brug for sagens bedømmelse, skal ledelsen på tillidsrepræsentantens anmodning fremlægge det juridiske kontraktforhold for denne freelancer til tillidsrepræsentanten. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt og må ikke videregives til tredjepart eller offentliggøres.

Stk. 6. For øvrige tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten fuldt ud.

Parterne er enige om, at DJ ikke med nærværende (stk. 5) har frafaldet retten til at gøre gældende, at selvstændigt erhvervsdrivende

freelancere, der indgår i vagtplanen, udfører arbejdet på lønmodtagerlignende vilkår og som sådan kan omfattes af beskyttelsespræceptiv lovgivning. DMA henholder sig til, at bedømmelsen af sådanne spørgsmål må bero på en vurdering af de konkrete forhold i den enkelte sag, jf. bl.a. Aller-kendelsen, af 5. april 2010.

§ 3. Lønforhold

Lønnen beregnes efter nedenstående minimallønskala i forhold til medarbejderens anciennitet, jf. § 4.

Løntrin pr.	1.3.2014	1.3.2015	1.3.2016
1.	25.000	25.264	25.552
2.	25.825	26.089	26.377
3.	26.105	26.369	26.657
4.	26.532	26.796	27.084
5.	26.985	27.249	27.537
6.	27.399	27.663	27.951
7.	27.830	28.094	28.382
8.	28.117	28.381	28.669
9.	28.406	28.670	28.958
10.	28.607	28.871	29.159
11.	28.806	29.070	29.358
12.	29.011	29.275	29.563
13.	29.213	29.477	29.765
14.	29.413	29.677	29.965
15.	29.611	29.875	30.163
16.	29.816	30.080	30.368
17.	30.015	30.279	30.567
18.	30.216	30.480	30.768
19.	30.362	30.626	30.914
20.	30.505	30.769	31.057
21.	30.649	30.913	31.201
22.	30.794	31.058	31.346
23.	30.934	31.198	31.486
24.	31.078	31.342	31.630
25.	31.222	31.486	31.774
26.	31.366	31.630	31.918
27.	31.510	31.774	32.062
28.	31.653	31.917	32.205
29.	31.799	32.063	32.351
30.	31.942	32.206	32.494

Note: Ved overgangen til den ny skala pr. 1. marts 2014 konverteres for medarbejdere ansat før 1. marts 2014 forskellen mellem løn fra gammel skala til ny skala til medarbejdernes personlige tillæg. Der endvidere tillægges 240 kr.

§ 4. Indplacering

Indplacering på lønskalaen sker i overensstemmelse med medarbejdernes anciennitet efter afslutning af uddannelsen. Hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, skal der mellem overenskomstparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten.

Aftjent værnepligt efter uddannelsen medregnes i ancienniteten.

§ 5. Personligt tillæg

Stk. 1. Ud over den aftalte skalaløn, der betragtes som minimalløn, kan der ydes personlige tillæg. Efter 12 måneders ansættelse udgør det mindste personlige tillæg kr. 1.000.

Stk. 2. Lønforhøjelser i henhold til lønskalaen, aftalte lønreguleringer, stillingsændringer eller fornyelse af overenskomsten kan ikke modregnes i personlige tillæg.

Stk. 3. Den enkelte medarbejder har med højst to års intervaller krav på en personlig forhandling om sit personlige tillæg. Udløser denne forhandling ikke regulering af det personlige tillæg, har medarbejderen krav på en skriftlig begrundelse.

Stk. 4. 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.

Note: Pr. 1. april 2014 og 1. april 2015 afsættes en pulje til forhøjelse af de personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. april det enkelte år.

Beløbet er udregnet på grundlag af DMA's lønstatistik pr. oktober 2013 og udgør for 2014 1,0 pct. og for 2015 1,2 pct fratrukket værdien af stigning i skalaløn og genetillæg.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de første to overenskomstår.

De konkrete beløb for den enkelte virksomhed fremgår af et bilag til forhandlingsprotokollat af 11. marts 2014 mellem DJ og DMA og kan oplyses ved henvendelse til de nævnte organisationer.

§ 6. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer på højst 5 dage. Arbejde udover dette er overarbejde. Overarbejde kompenseres med fritid i forholdet 1:2. Overarbejde afspadsreses så vidt muligt i den efterfølgende kalendermåned. I tilfælde, hvor afspadsring ikke er mulig, kan overarbejdet efter aftale med den daglige foresatte og tillidsrepræsentanten betales efter forholdet 1:2. Søgnehelligdage og Grundlovsdag er principielt fridage.

Stk. 2. Medarbejderen har ret til mindst to sammenhængende ugentlige fridøgn.

Stk. 3. Tjenstlig rejsetid betragtes som arbejdstid.

Stk. 4. Medarbejdere, der har børn under ni år, kan, hvis de af egen drift fremsætter ønske derom, arbejde på nedsat tid under følgende forudsætninger:

- a) Jyllands-Posten indbetaler det fulde overenskomstmæssige bidrag til medarbejderens pensionsordning.
- b) Medarbejderen kan vende tilbage til fuld tid, hvis denne tilbagevenden varsles mindst et halvt år i forvejen til start ved et regnskabsårs begyndelse.
- c) Overtid beregnes og kompenseres i forhold til det nedsatte time-tal.
- d) Lønreduktionen skal til enhver tid være tre procentpoint mindre end timereduktionen.

§ 7. Deltid

Stk. 1. Der kan ske ansættelse på deltid.

Stk. 2. Den deltidsbeskæftigede kan kun undtagelsesvis deltage i overarbejde. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentlig i forholdet 1:1.

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

Stk. 4. For så vidt angår deltidsbeskæftigede bør deres vagter svare til længden på en fuldtidsbeskæftigets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten.

§ 8. Genetillæg

Stk. 1. For arbejde mellem kl. 20.00 og 24.00 ydes til medarbejdere, som har vagt eller aftalt arbejde en særlig godtgørelse på kr. 66,35 pr. time. (pr. 1.3.2015 kr. 67,00 og pr. 1.3.2016 kr. 67,65).

Stk. 2. For aftalt arbejde mellem kl. 24.00 og 06.00 ydes en særlig godtgørelse på kr. 87,45 pr. time. (pr. 1.3.2015 kr. 88,30 og pr. 1.3.2016 kr. 89,20).

Stk. 3. Til medarbejdere, der tilkaldes til arbejde mellem kl. 24.00 og 08.00 ydes et særligt nattillæg på kr. 1748,30 (pr. 1.3.2015 kr. 1765,80 og pr. 1.3.2016 kr. 1783,45).

Stk. 4. Udenrigskorrespondenter modtager ikke tillæg efter stk. 1, 2 og 3.

Stk. 5. For arbejde lør-, søn- og helligdage samt juleaftensdag og nytårsaftensdag ydes en særlig godtgørelse på kr. 516,00 pr. dag (pr. 1.3.2015 kr. 521,15 og pr. 1.3.2016 kr. 526,35).

Stk. 6. Til den fotograf, der har tilkaldevagt uden for normal arbejdstid, ydes en godtgørelse på kr. 305,80 pr. vagt (dag/-nat) (pr. 1.3.2015 kr. 308,85 og pr. 1.3.2016 kr. 311,95).

Stk. 7. Til den redaktionssekretær, der uden for normal arbejdstid har tilkaldevagt på internetavisen, ydes en godtgørelse på kr. 192,25 pr. vagt (dag/-nat) (pr. 1.3.2015 kr. 194,15 og pr. 1.3.2016 kr. 196,10).

Stk. 8. Redigerende medarbejdere, der af produktionsmæssige grunde har uforholdsmæssigt lange arbejdsdage, tildeles timekompensation svarende til det i stk. 1 omtalte ulempetillæg, for den arbejdstid, der ligger ud over den overenskomstmæssige daglige arbejdstid, p.t. syv timer og 24 minutter. Dette tillæg udbetales uafhængig af det i stk. 1 omtalte genetillæg, der under alle omstændigheder udløses klokken 20.00.

Stk. 9. En medarbejder, som flytter fra en stilling, der udløser genetillæg, får i en overgangsperiode et vist kompensationsbeløb. Til brug for kompensationen udregnes gennemsnittet af de seneste 12 måneders genetillæg.

I den nye stilling får medarbejderen den nye stillings genetillæg udbetalt, hvis dette i en måned er højere end det udregnede gennemsnitsbeløb fra den tidligere stilling.

Hvis den nye stillings genetillæg i en måned er mindre end det udregnede gennemsnitsbeløb fra den tidligere stilling, udbetales gennemsnitsbeløbet – dog udbetales de første 500 kroner af forskellen ikke.

Hvis stillingsændringen er foranlediget af Jyllands-Posten, varer denne overgangsordning i 12 måneder.

Hvis stillingsændringen er foranlediget af medarbejderen, varer denne overgangsordning i 6 måneder.

Stk. 10. Ledelse og medarbejderen kan efter konkret vurdering træffe aftale om afkøb af gene dvs. at lønnen også omfatter betaling for arbejde på genetidspunkter, jf. ovenfor. Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

§ 9. Funktions- og specialtillæg

Stk. 1. Til medarbejdere, som er afdelingsredaktører eller souschefer/stedfortrædere, ydes et særligt funktionstillæg. Funktionstillæg 1 (souschefer/stedfortrædere) udgør månedligt mindst fem pct. af den gennemsnitlige månedsløn for overenskomstansatte journalister. Funktionstillæg 2 (afdelingsredaktører) udgør mindst 10% af den gennemsnitlige månedsløn for overenskomstansatte journalister.

Stk. 2. Stillingsændring, der er foranlediget af Jyllands-Posten, og som medfører bortfald af funktionstillæg, skal ske med det overenskomstmæssige opsigelsesvarsel. Efter udløbet af opsigelsesperioden fortsætter udbetaling af det fulde funktionstillæg i yderligere et år. Derefter nedtrappes det til 50% i et år, hvorefter det bortfalder helt. Såfremt en medarbejder efter eget ønske udtræder af en funktionstil-

lægsberettiget stilling, skal dette ske med overenskomstmæssig varsel. Efter udløbet af opsigelsesperioden fortsætter udbetalingen af det fulde funktionstillæg i otte måneder. Derefter nedtrappes det til 50% i seks måneder, hvorefter det bortfalder helt.

Stk. 3. Til medarbejdere, der midlertidigt varetager ledelsesfunktioner, eksempelvis i forbindelse med udviklingsprojekter, kan der ydes et specialtillæg. Tillægget udgør månedligt mindst fem procent af den gennemsnitlige månedsløn for overenskomstansatte journalister og kan gives i op til seks måneder. Opgavens varighed aftales forud, og ved opgavens afslutning bortfalder tillægget uden yderligere varsel. Hvis tillægget løber ud over de seks måneder, skal ledelsen tage op til drøftelse med tillidsrepræsentanterne, om specialtillægget skal erstattes af et funktionstillæg.

§ 10. Ferie

Stk. 1. Medarbejdere har ret til tre ugers ferie udover det tidsrum, den til enhver tid gældende ferielov fastsætter. Fordelingen af ferieugerne på sommer- og vinterhalvåret aftales mellem parterne. Medarbejderne har ret til at splitte en årlig uge op i hverdagsfridage, dog således at den/disse dage ikke tages i forlængelse af skæve helligdage.

Stk. 2. Retten til de tre ekstra ugers ferie (stk. 1) optjenes ikke, men holdes fra første ansættelsesår. Afholdelsen foregår i overensstemmelse med medarbejderens ansættelse/fratrædelse i forhold til ferieåret. Ved fratrædelse ydes der ikke feriegodtgørelse for disse tre uger.

Stk. 3. På medarbejderens initiativ kan der pr. ferieår træffes aftale om afkøb af én uges ferie. Medarbejderen modtager en økonomisk kompensation svarende til én uges løn (skalaløn, personligt tillæg, funktionstillæg og pensionsbidrag)

Stk. 4. Ferieplanen for sommerhalvåret skal ligge klar 1. april og planen for vinterhalvåret 1. oktober. Planen skal forelægges for og godkendes af afdelingsudvalget.

Stk. 5. Parterne skal, samtidig med at ferieplanen udarbejdes, aftale normeringsforholdene i ferien.

Stk. 6. En ferieuge går fra mandag til lørdag, begge dage incl. Det tilstræbes, at al ferie begynder og slutter med en weekend. I de tilfælde,

hvor det ikke lader sig gøre, lægges de for weekendarbejdet optjente feriedage i forlængelse af ferien.

Stk. 7. Det kontante ferietillæg udgør 1,6%. Ferietillægget udbetales med lønnen i april.

§ 11. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Som bidrag betaler arbejdsgiver 8,6 % og medarbejderen 4,3 % af den pensionsgivende løn (skalaløn, funktionstillæg og personligt tillæg).

For medarbejdere, der er ansat før 1. marts 2014 indfases medarbejderbidraget over tre år, således at der pr. 1.3.2015 som minimum indbetales 1,5 %, pr. 1.3.2016 som minimum indbetales 3 % og pr. 1.3.2017 indbetales 4,3 %.

Note: Parterne er enige om, at de nuværende funktionstillæg omregnes, således at den samlede udgift er omkostningsneutral, og nuværende medarbejdere holdes skadesløse, indtil det beregnede pensionsbidrag overstiger den nuværende sats på kr. 4.538 pr. måned.

Stk. 2. Mediernes Pension

Aftale om de nærmere vilkår og bestemmelser om pensionsordningen træffes i Mediernes Pension. Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiver til det forsikringselskab eller pengeinstitut, Mediernes Pension træffer aftale med.

Stk. 3. Pensionsalder

Pensionsalderen er 70 år, dvs. medarbejderen fratræder uden yderligere varsel pga. alder, når medarbejderen fylder 70 år.

Stk. 4. Medarbejdere, som er fyldt 60 år, kan, hvis de af egen drift fremsætter ønske derom, som gradvis overgang til pensionen arbejde på deltid under følgende forudsætninger:

- a) Jyllands-Posten indbetaler det fulde overenskomstmæssige bidrag til medarbejderens pensionsordning indtil det fyldte 67. år.
- b) Medarbejdere, der går på deltid efter nærværende stk., kan inden for to år efter aftalens ikrafttræden gå tilbage på fuld tid, hvis denne tilbagevenden varsles mindst et halvt år i forvejen til start ved et regnskabsårs begyndelse.

c) Lønreduktionen skal til enhver tid være tre procentpoint mindre end timereduktionen.

Stk. 5. Pensionerede medarbejdere har mulighed for fortsat tilknytning til Jyllands-Posten via freelanceordninger.

§ 12. Efterløn

Stk. 1. Medarbejdere, der går på efterløn ifølge lov om arbejdsløshedsforsikring mv., sikres ret til 200 årlige arbejdstimer som redaktionelle medarbejdere ved Jyllands-Posten. Der er enighed om, at denne arbejdskraft principielt skal anvendes til dækning af vikarbehov.

Stk. 2. Hvis en medarbejder efter det fyldte 60. år går på efterløn, fortsætter Jyllands-Posten den fulde indbetaling til medarbejderens overenskomstmæssige pensionsordning til medarbejderens fyldte 67. år.

§ 13. Barselsorlov

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):

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 14 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 12 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.

§ 14. 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 15 år. Friheden omfatter kun den ene af barnets forældre ad gangen og alene barnets eller børnenes første sygedage. Jyllands-Posten er indstillet på at tage vidtstrakte hensyn, såfremt der er behov for yderligere en dags fravær.

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.

§ 15. Efteruddannelse

Stk. 1. Medarbejderen har ret til en uges betalt efteruddannelse om året med fuld løn, dette gælder dog ikke det første år efter endt uddannelse.

Stk. 2. Medarbejdere, der deltager i efteruddannelseskurser af længere varighed end en uge, er berettiget til at bruge forskudsvis af de kommende års ret til efteruddannelsesuger.

Dog således, at en medarbejder maksimalt kan bruge tre ugers efteruddannelse på forskud.

Stk. 3. Efter forhandling med tillidsrepræsentanterne afsættes på bladets budget et rimeligt beløb til efteruddannelse af de redaktionelle medarbejdere.

Stk. 4. Hvis det undtagelsesvist bliver nødvendigt at afvise medarbejderes ønske om efteruddannelse efter stk. 1, skal det ske efter samme retningslinjer, som anvendes af Den journalistiske Efteruddannelse.

Stk. 5. Ledelsen kan ikke pålægge medarbejdere at deltage i efteruddannelse uden for arbejdstiden.

Stk. 6. Jyllands-Posten er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond. Bidraget til fonden svarer til det aftalte i Dansk Journalistforbunds overenskomster med Danske Mediers Arbejdsgiverforening. Medarbejdere har fortsat ret til individuelle efteruddannelsesprojekter efter gældende udgiftsramme (pt. som udgangspunkt kr. 15.000 pr. uge).

Stk. 7. Der kan for overenskomstperioden 2014 - 17 lokalt træffes aftaler om efteruddannelse, der fraviger overenskomstens efteruddannelsesbestemmelse.

§ 16. Hjælpebidrag

Medarbejdere, der omfattes af denne overenskomst samt de praktikanter, der beskæftiges på bladet, ydes af bladet følgende hjælpebidrag:

- a) Telefonabonnement, således at Jyllands-Posten til medarbejderens private telefon betaler et tilskud på 1.141,52 kroner pr. kvartal.
- b) Tv-licens for Danmarks Radio og TV 2.
- c) Tjenstlig kørsel i egen vogn honoreres efter det til enhver tid gældende cirkulære vedr. befordring, udstedt af Ligningsrådet.

§ 17. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Medarbejdere, der er medlemmer af Dansk Journalistforbund, vælger fem tillidsrepræsentanter, der udgør bestyrelsen for Journalisternes faglige Gruppe. Disse fem er som tillidsrepræsentanter for gruppen berettiget til at forelægge gruppens synspunkter for ledelsen. Bestyrelsen udpeger gruppens repræsentation i samarbejdsudvalget. De øvrige bestyrelsesmedlemmer er suppleanter.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanterne har ret til på Dansk Journalistforbunds vegne at indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold. Tillidsrepræsentanterne kan ikke afskediges med mindre tvingende grunde taler derfor, og afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ikke effektueres før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve dens gyldighed ved faglig voldgift.

Stk. 3. Den særlige beskyttelse for tillidsrepræsentanter har gyldighed i 24 måneder efter den enkelte tillidsrepræsentants fratræden fra posten.

Stk. 4. Fagligt arbejde udføres inden for arbejdstiden. Straks efter nyvalg af tillidsrepræsentanter aftaler ledelsen og tillidsrepræsentanterne, hvordan tillidsrepræsentanternes mulighed for at udføre det faglige arbejde inden for arbejdstiden sikres. Der tages særligt hensyn til de problemer, der kan opstå for tillidsrepræsentanter, hvis arbejdsområde medfører indplacering i faste vagtordninger.

Stk. 5. Chefredaktionen og tillidsrepræsentanterne drøfter på jævnlige, mindst månedlige, møder alle forhold omkring redaktionens daglige og langsigtede arbejde. Tillidsrepræsentanterne sikres indsigt i redaktionens økonomi. Begge parter kan indkalde til ekstraordinære møder. Parterne er forpligtet til at sikre overholdelse af aftalerne omkring tillidsrepræsentanternes orienterings- og høringsret i ansættelsessager, afskedigelsessager mv. (protokollat 1).

Stk. 6. Den faglige Gruppe har ret til at holde faglige møder i arbejdstiden. I hvert enkelt tilfælde skal mødets starttidspunkt og varighed aftales med ledelsen. Møderne søges lagt på tidspunkter, da flest muligt af de berørte medarbejdere kan deltage.

Stk. 7. Det er ledelsens og tillidsrepræsentanternes opgave at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima på arbejdspladsen.

§ 18. Opsigelse

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler. Efter et års ansættelse forlænges opsigelsesvarslet gensidigt med tre måneder.

Stk. 2. Afskedigelser af medarbejdere søges så vidt muligt undgået. Ingen medarbejder kan afskediges som følge af omlægning af arbejdsgangen.

Stk. 3. Såfremt en medarbejder ikke på tilfredsstillende måde løser sine opgaver, skal dette meddeles den pågældende og tillidsrepræsentanterne, så der skabes mulighed for at rette forholdet. Lykkes dette ikke, søges ansættelsesforholdet bevaret ved at omplacere den pågældende eller ændre på opgavefordelingen.

Stk. 4. En afskedigelse begrundet i utilfredsstillende arbejdsindsats eller overtrædelse af reglementariske bestemmelser kan ikke finde sted uden forudgående skriftlig, begrundet advarsel, hvorom der tilstræbes enighed med tillidsrepræsentanterne. Advarslen skal indeholde en tidsmæssig begrænsning på seks måneder for dens gyldighed. Efter udløbet af denne periode skal medarbejderen og tillidsrepræsentanterne orienteres om sagens afgørelse. En evt. afskedigelse skal, før den gennemføres, drøftes i afdelingsudvalget.

Stk. 5. Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør der finde en orientering sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet, med henblik på at ledelse og tillidsrepræsentanterne i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelsen sted, fortsætter undersøgelsen i opsigelsesperioden. Ledelsen skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Stk. 6. Ved opsigelse begrundet i virksomhedens forhold aftaler og tilrettelægger ledelsen sammen med den enkelte medarbejder og tillidsrepræsentanten nødvendig jobtræning/efteruddannelse eller tilsvarende, som kan forbedre medarbejderens mulighed for at sikre sig ny beskæftigelse. Virksomheden betaler omkostningerne. Derudover gives en ekstra godtgørelse svarende til tre måneders løn til medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet har været ansat i 15 år, samt til medarbejdere, der på fratrædelsestidspunktet er fyldt 50 år og har været ansat i 10 år. Denne godtgørelse ydes ud over godtgørelser efter funktionærlovens § 2A.

Stk. 7. Medarbejdere, der er ansat før 1. marts 2014 og som afskediges med baggrund i virksomhedens forhold og på opsigelsestidspunktet har 10, 15, 20, 25 eller 30 års anciennitet, opnår ret til en fratrædelsesgodtgørelse ved opsigelsesvarslets ophør på henholdsvis 2, 3, 4, 6 eller 7 måneders løn i henhold til principperne i Funktionærlovens § 2a.

Fratrædelsesgodtgørelsen i stk. 7 ydes udover godtgørelsen som nævnt i stk. 6.

Stk. 8. Enhver afskedigelse, som af Dansk Journalistforbund skønnes urimelig, kan indankes for det i § 25 omhandlede faglige fæl-

lesudvalg. Finder fællesudvalget afskedigelsen urimelig og ikke begrundet i den ansattes eller bladets forhold, kan fællesudvalget efter påstand herom underkende opsigelsen eller tilkende den afskedigede en godtgørelse. Størrelsen af godtgørelsen skal afhænge af sagens omstændigheder og den ansattes anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den ansattes gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Stk. 9. Hvis der rejses faglig fællesudvalgssag i forbindelse med en afskedigelse, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden den fratrædelsesdato, der er anført på opsigelsen.

§ 19. Særlige bestemmelser vedr. pressefotografer

Stk. 1. Jyllands-Posten kan forbeholde sig ret til med fotografer at træffe særlige aftaler om salg af billeder, der er fremstillet i virksomhedens fotoafdeling.

Stk. 2. De faktiske udgifter til apparater, materialer og mørkekammer dækkes af virksomheden efter forudgående aftale med ledelsen.

Stk. 3. Fotograferne kan vælge mellem at få stillet en bil til rådighed eller at få godtgjort udgifter ved brug af egen vogn. Ved fotografers brug af egen vogn ydes et fast tilskud pr. måned samt en godtgørelse pr. kørt kilometer. Tilskuddet for at stille bil til rådighed udgør 3.703,10 kr. pr. måned. Godtgørelsen pr. kørt kilometer følger statens takster. Tilskuddet reguleres efter aftale mellem ledelse og tillidsrepræsentant.

§ 20. Freelance

Stk. 1. Hvad angår honorarfastsættelse for freelancearbejde vil Jyllands-Posten lade de ved denne aftales indgåelse gældende vilkår for freelancejournalister og pressefotografer være retningsgivende for bladets honorarfastsættelse. (Vedr. pressefotografer, se protokollat 3.). Ved honorarfastsættelsen skal der også tages stilling til evt. videreudnyttelse og i givet fald betalingen herfor.

Stk. 2. Medarbejdere, der undtagelsesvis i fritiden skriver, fotograferer eller tegner til eller redigerer annoncebærende tillæg eller specialsider, honoreres efter stk. 1.

Stk. 3. Skrivende medarbejdere må generelt ikke påtage sig fotografisk arbejde. Er det ikke praktisk muligt at skaffe fotos på anden måde, kan skrivende medarbejdere undtagelsesvist levere optagelser efter aftale med redaktionsledelse og tillidsrepræsentant. Afregningen sker efter stk. 1 med fradrag af 25 pct. af billedets grundhonorar til mørkekammerarbejde.

Note: Nærværende bestemmelse er suspenderet så længe organisationsaftalen vedr. flermedialitet er gældende (se side 162).

Stk. 4. Tillidsrepræsentanten orienteres om omfanget af arbejde efter stk. 2. Hvis det konstateres, at det samlede omfang for enten skrivning, fotografering, tegning eller redigering nærmer sig 50% af gennemsnitslønnen for fuldtidsansatte DJ-medlemmer, optager Jyllands-Posten forhandling med henblik på at vurdere behovet for en fuldtidsansættelse på det pågældende område.

Stk. 5. Hvis det konstateres, at en freelancemedarbejder i redaktionen i et kalenderår har tjent mindst 50% af gennemsnitslønnen for fuldtidsansatte DJ-medlemmer, optages der forhandling med henblik på at vurdere behovet for en fuldtidsansættelse på det pågældende område i bladets kommende regnskabsår.

§ 21. Ligestilling

Hvor to ansøgere kan dokumentere samme kvalifikationsniveau i forbindelse med ansættelse, forfremmelse, løn og efteruddannelse, vil Jyllands-Posten vægte ligestillingsaspektet. Det konkrete arbejde med ligestillingen tager udgangspunkt i handlingsplanen fra december 1995.

§ 22. Ny teknik

Stk. 1. Skærmterminaler og tilhørende udstyr betjenes af journalistisk arbejdskraft ved enhver journalistisk bearbejdelse, redigering, layout og tilpasning af artikler, billeder, sider og lignende.

I det omfang ændring i teknik i andre afdelinger influerer på redaktionens arbejde, udføres journalistisk arbejde af journalistisk arbejdskraft. Redaktionen træffer selv beslutning om, hvorledes redaktionelt stof leveret udefra (i enhver form) skal anvendes og behandles.

Stk. 2. Ingen medarbejder kan afskediges på grund af indførelse af ny teknik og dennes nye hjælpemidler, eller på grund af de omlægninger, dette medfører.

Reglen gælder uindskrænket og i tilfælde, hvor en medarbejder ikke magter at anvende de nye hjælpemidler.

Indførelse af ny teknik må ikke ændre den enkeltes arbejdsvilkår afgørende, f.eks. med hensyn til arbejdstid.

Stk. 3. Det elektroniske produktionsudstyr må ikke anvendes til kontrol, der medfører afsløring af journalisternes kilder. Præstationsmålinger må ikke foretages ved hjælp af den ny teknik, hvis der ikke er enighed mellem de redaktionelle medarbejdere og ledelsen herom.

Stk. 4. Redaktionens tekniske udvalg består af fire repræsentanter for ledelsen og fire repræsentanter for Journalisternes faglige Gruppe med gruppens formand som født medlem.

Redaktionens tekniske udvalg skal sikre bladet og de journalistiske medarbejdere en hensigtsmæssig overgang til og indkøring af nye tekniske hjælpemidler. Udvalget skal sikre, at det sker under skyldig hensyntagen til indgåede aftaler og gældende regler og lovbestemmelser vedr. arbejdsmiljø og arbejdsklima samt at det sker på en måde, så det ikke medfører ændringer i arbejdsmiljø- og arbejdsklima i negativ retning.

Udvalget har medbestemmelse med hensyn til redaktionens personalepolitik i forbindelse med indførelse af ny teknik, det vil sige f.eks. ansættelser, omplacering, uddannelse, valg af ny teknik samt gennemførelsen af den deraf følgende omlægning af arbejds gange og fysiske indretninger i bladets redaktionelle afdelinger.

Det påhviler ledelsen at fremlægge det for udvalgets arbejde relevante materiale, lige som udvalgets medlemmer deltager i relevante messer, konferencer, udstillinger og studiebesøg med videre.

Stk. 5. Medarbejdere skal ved udførelse af psykisk såvel som fysisk belastende skærmarbejde, f.eks. koncentreret skærmredigering, gives mulighed for passende afveksling enten ved udførelse af andet arbejde eller ved pauser.

Stk. 6. Journalistisk arbejdskraft til betjening af bladets teknologiske produktionsudstyr uddannes på bladets foranledning. Sikkerhedsordninger, der er et nødvendigt led i brugen af teknikken, bekostes af bladet.

Ved strukturændringer, produktionsomlægninger og lignende skal Jyllands-Posten så tidligt som muligt tage skridt til udannelse af berørte medarbejdere.

Stk. 7. Enhver fastansat redaktionel medarbejder skal have stillet kontorfaciliteter og en daglig arbejdsplads til rådighed af Jyllands-Posten uanset tekniske muligheder for distancearbejde. Dog kan særlige aftaler træffes for udlandskorrespondenter og enmandsbetjente egne redaktioner.

§ 23. Praktikanter

Stk. 1. De til enhver tid gældende aftaler mellem Danske Mediers Arbejdsgiver forening og Dansk Journalistforbund har virkning for Jyllands-Postens journalist og billedjournalistpraktikanter med følgende tilføjelser:

Stk. 2. Jyllands-Postens praktikanter ydes for arbejde på ubekvemme tider mv. samme betaling som de uddannede medarbejdere.

Stk. 3. Til praktikanter fra DJH tjenstgørende på redaktioner uden for Østjylland ydes et udstationeringstillæg på p.t. kr. 1.099,59 pr. måned. Til praktikanter fra RUC tjenstgørende på redaktioner uden for København ydes et udstationeringstillæg på p.t. kr. 1.099,59 pr. måned. Til praktikanter fra Syddansk Universitets Center tjenstgørende på redaktioner uden for Fyn ydes et udstationeringstillæg på p.t. kr. 1.099,59 pr. måned.

Stk. 4. Fastlæggelse af praktikanternes turnusaftale sker under forhandling med tillidsrepræsentanterne.

§ 24. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og nævnte normalkontrakt samt om brud på disse skal forinden forelægges for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne. Det faglige Fællesudvalg består af seks medlemmer, hvoraf overenskomstparterne hver udpeger tre. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand. Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bod.

Stk. 2. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at foretage udpegnin-gen. Møde i fællesudvalget indkaldes så vidt gørligt til afholdelse se-nest syv dage efter, at en af parterne har begæret mødet afholdt. Parterne bærer hver deres udgifter, men opmandshonoraret deles.

§ 25. Konfliktvarsling

Stk. 1. Er forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke afsluttet senest ved overenskomstens udløbstid, gælder overens-komsten fortsat, indtil ny overenskomst afsluttes, eller indtil én af par-terne iværksætter arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot).

Stk. 2. Arbejdsstandsningen skal varsles ved særlig og anbefalet skri-velse mindst 14 dage før arbejdsstandsningen agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutnin-gen mindst syv dage, før arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 3. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 2 nævnte varsel syv dage.

§ 26. Varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2014 og gælder til 28. februar 2017. Hvis overenskomsten ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

København, 11. marts 2014

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Ansættelses- og afskedigelsespolitik

Enhver stilling søges besat med en fuldt kvalificeret medarbejder, som vil kunne finde tilfredsstillende udfordring i det pågældende arbejde, og som skønnes i besiddelse af evner til at udvikle sig med de opgaver, stillingen vil kunne omfatte.

Ved besættelsen af enhver ledigbleven eller nyoprettet stilling foretages der senest samtidig med, at eksternt rekruttering iværksættes, et internt stillingsopslag, indeholdende en i samråd med afdelingsudvalget udarbejdet beskrivelse af stillingen og de kvalifikationer, den kræver. Ved besættelsen af en ledig stilling tages der videst muligt hensyn til medarbejderens/den kommende medarbejders ønsker om advancement og personlig udvikling.

Afdelingsudvalget inddrages i udvælgelsesproceduren som rådgivende organ, og ser under tavshedspligt samtlige indkomne ansøgninger. Undtagelsesvis afvigelser fra denne fremgangsmåde skal være velmotiveret begrundet over for afdelingsudvalget.

Forinden tiltrædelse finder sted, skal beslutningen være meddelt den ny medarbejders nærmeste kolleger/medarbejdere.

Protokollat 2

Vedr. Mørkekammerfotografer

Mørkekammerfotografernes arbejdsområde står overfor en afgørende udvikling, da en række manuelle arbejdsgange vil falde bort som følge af den tekniske udvikling. I takt med at disse arbejdsgange (vådfremkaldelse, kopiering osv.) ændres/falder bort, overgår fagfotograferne til pressefotografisk arbejde. I den udstrækning, der fortsat skal udføres manuel billedbehandling, udføres dette af de nuværende mørkekammerfotografer.

I takt med udviklingen skal mørkekammerfotograferne omskoles, og Jyllands-Posten betaler alle udgifter til fotografernes deltagelse i aftalt efteruddannelse.

I erkendelse af at mørkekammerfotograferne i stigende omfang udfører elektronisk billedbehandling, herunder pressefotografisk arbejde, overgår de til journalistoverenskomsten. Denne aftale er uden præjudice for andre arbejdsområder på Jyllands-Posten.

Kirsten Bonde og Per Rasmussen følger pr. 1. januar 1994 Journalistoverenskomsten, dog således at de ikke er omfattet af følgende paragraffer: § 3. Lønforhold, § 4. Indplacering, § 11. Pension samt Protokollat 7. Vedr. Afvikling og afkøb af orlov.

Mørkekammerfotograferne følger nedenstående lønskala og anciennitetstillæg, der reguleres på samme måde som Journalistoverenskomstens § 3, stk. 1.

Løntrin pr.	1.3.2014	1.3.2015	1.3.2016
1.	24.456	24.720	25.008
2.	24.836	25.100	25.388
3.	25.215	25.479	25.767
4.	25.594	25.858	26.146
5.	25.975	26.239	26.527
6.	26.353	26.617	26.905
7.	26.732	26.996	27.284
8.	27.111	27.375	27.663
9.	27.492	27.756	28.044
10.	27.871	28.135	28.423
11.	28.250	28.514	28.802
12.	28.629	28.893	29.181
13.	29.009	29.273	29.561
14.	29.388	29.652	29.940
15.	29.768	30.032	30.320

Firmaanciennitetstillæg:

Efter 5 år på trin 15 596 kr. pr. måned

Efter 10 år på trin 15 1.189 kr. pr. måned

Efter 15 år på trin 15 1.787 kr. pr. måned

Protokollat 3

Vedr. Vilkår ved billedkøb

Jyllands-Posten har udnyttelsesrettigheder til fotoopgaver løst efter aftale på nedennævnte vilkår:

Jyllands-Posten har førstret til udnyttelse af fotoopgaver løst for Jyllands-Posten.

Efter billederne er brugt til den specifikke opgave, betragtes de som arkivfotos.

Betaling

Fotografen betales efter timeforbrug, som regnes fra starttidspunkt til afsluttet telesending eller filmafl levering. Der afregnes pr. påbegyndt time med et minimum på to timer.

Pr. time	753,04 kr.
1 dagvagt (7,5 timer)	4.402,40 kr.

Genetillæg

Mellem 06.00 og 08.00 samt mellem 20.00 og 24 .00 pr. time	104,27 kr.
Mellem 00.00 og 06.00 pr. time	260,67 kr.

For arbejde i weekends (lørdag kl. 00.00 til søndag kl. 24 .00) samt i helligdagsdøgn pr. time	376,52 kr.
--	------------

(Priserne er eksklusive moms).

Kørsel

Kørsel i egen bil honoreres efter FDM's satser pr. km.

Fragt

Flyfragt betales efter bilag (fragtbrev).

Brugsretten

- a. Førstegangshonoreringen giver Jyllands-Posten:
 - 1) Retten til den aktuelle 1. gangsbenyttelse af fotografierne i Jyllands-Posten.
 - 2) Retten til at anvende fotografierne i Jyllands-Posten i en 14 dages periode fra 1. anvendelsesdato.
 - 3) Retten til at videresælge fotografierne i forbindelse med artikler skrevet af JP-medarbejdere mod afregning i henhold til praktiseringsaftale.
- b. Efter 14 dages perioden iflg. pkt. a. 2 kan fotografierne bruges i Jyllands-Posten mod betaling af 359,43 kr. pr. stk. pr. gang.
- c. Jyllands-Posten skal oplyse fotografen om, til hvem og hvornår fotografierne er videresolgt.

- d. Ved videresalg sker afregning efter den gældende praktiseringsaftale.
- e. På forlangende skal originalmaterialet returneres til fotografen. For bortkomne papirkopier betales 248,84 kr. pr. stk. For bortkomne eller beskadigede dias betales 2.443 kr. pr. stk.

Tilbudsbilleder

Honorar for billeder, der leveres som tilbud, fastsættes efter forhandling med billedleverandøren.

Protokollat 4

Vedr. Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via email.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Protokollat 5

Vedr. Underleverandører

Såfremt Jyllands-Posten anvender underleverandører af redaktionelt indhold, der udfører arbejde med medarbejdere uden redaktionel overenskomst, skal virksomheden på anmodning fra tillidsrepræsentanten udlevere kontaktoplysninger om firmanavn, adresse og cvr-nummer, samt angive hvilke opgaver underleverandøren udfører. Det udleverede materiale skal behandles fortroligt og må ikke videregives til tredjepart eller offentliggøres.

Dansk Journalistforbund informerer Danske Mediers Arbejdsgiverforening, hvis en ikke-overenskomstdækket underleverandør bliver ramt af en lovlig varslet eller iværksat hovedkonflikt til støtte for et krav om en kollektiv overenskomst.

Inden Dansk Journalistforbund varsler sympatikonflikt mod en eller flere medlemsvirksomheder af Danske Mediers Arbejdsgiverforening, indkalder Dansk Journalistforbund til en drøftelse af den forestående sympatikonflikt. På mødet kan bl.a. drøftes sympatikonfliktens omfang.

Begge parter fremlægger på møderne alle relevante oplysninger.

Parterne er enige om i sådanne situationer, at underleverandørvirksomheden kan optages i Danske Mediers Arbejdsgiverforening og overenskomstdækkes, selvom en konflikt er varslet eller iværksat.

Protokollat 6

Vedr. Afvikling og afkøb af orlov

Ved overenskomstfornyelsen i 2014 har parterne aftalt at udfase den hidtidige orlovsbestemmelse i overenskomsten, der alene er gældende for medarbejdere, med hvem der er indgået en aftale om fastansættelse pr. 28. februar 2014. Udfasningen af orloven foregår efter følgende regler:

Medarbejdere ansat efter 28. februar 2014 optjener ikke ret til lønnet orlov.

Medarbejdere, der er ansat pr. 28. februar 2014, har ret til 2 måneders orlov, når de efter denne dato, og som hidtil, har opnået 6 henholdsvis 4 års anciennitet siden ansættelsen eller siden seneste afsluttede 6 henholdsvis 4 års anciennitetsperiode.

Fra samme tidspunkt (når ovennævnte anciennitet er opnået) modtager medarbejderen et særskilt løntillæg på 1,04 pct.

Efter yderligere 6, henholdsvis 4 års anciennitet siden seneste afsluttede 6 henholdsvis 4 års anciennitetsperiode, har medarbejderen ret til 1 ½ måneds orlov og fra samme tidspunkt forhøjes det særskilte tillæg til at udgøre 2,08 pct.

Efter yderligere 4 års anciennitet siden seneste afsluttede 6 henholdsvis 4 års anciennitetsperiode, har medarbejderen ret til 1 måneds orlov og fra samme tidspunkt forhøjes det særskilte tillæg til at udgøre 4,16 pct.

Orlovstillæg beregnes af medarbejderens til enhver tid samlede faste løn (skalaløn, evt. funktionstillæg og personligt tillæg) og indgår i den pensionsgivende løn. Orlovstillægget indgår ikke i lønsumsbe-
regningen.

Medarbejderen er herefter ikke berettiget til optjening af yderligere lønnet orlov.

På medarbejderens initiativ kan fuldt optjent orlov afkøbes efter prin-
cipperne i den tidligere overenskomst § 15, stk. 6.

Under optjening kan medarbejderen vælge at konvertere fremtidig or-
lovsopptjening til orlovstillæg.

Orloven administreres i øvrigt efter hidtidig praksis og den hidtidige
ordlyd gengivet nedenfor.

§ 15. Orlov (som den stod i overenskomsten frem til 1. marts 2014)

Stk. 1. Medarbejdere har ret til to måneders orlov med fuld løn for hver seks års anciennitet på bladet i de første 12 ansættelsesår, derefter for hver fire års anciennitet. Anciennitet før 1973 medregnes ikke i grund-
laget for optjening af orlov.

Stk. 2. Ansøgning om orlov indkaldes en gang årligt, og orlov bevil-
ges i det næstfølgende regnskabsår.

Stk. 3. Orlovssøgende sikres efter endt orlov genindsættelse i deres
stilling under samme arbejdsvilkår og med samme stofområde som
ved orlovens start.

Stk. 4. Retten til orlov kan opspares over længere perioder.

Stk. 5. Medarbejderen optjener anciennitet i orlovsperioden.

Stk. 6. På medarbejderens initiativ kan der træffes aftale om afkøb
af én måneds orlov af en forestående orlovsperiode. Medarbejderen
modtager en økonomisk kompensation svarende til 1 måned løn (ska-
laløn, personligt tillæg og pensionsbidrag).

Stk. 7. Parterne skal under planlægningen af årets orlovsbevillinger
aftale normeringsforhold og nødvendig vikardækning i forhandling
med de berørte afdelinger.

Stk. 8. En medarbejder, der afskediges med baggrund i Jyllands-Postens forhold, bevarer sin ret til orlov. Orloven kan enten afvikles udenfor opsigelsesperioden eller konverteres til løntilgodehavende.

Note til protokollat 7: Parterne er samtidig enige om, at der hermed er gjort op med den betalte orlov, og at parterne vil afstå fra ved kommende overenskomstfornyelser at kræve ændringer i den afviklingsordning, som fremgår af nærværende protokollat om orlov.

Protokollat 7

Vedr. Selvfinansieret orlov

Medarbejdere, der ikke optjener ret til lønnet orlov, har ret til op til to måneders selvbetalt orlov hvert fjerde år, dog tidligst efter seks års ansættelse. Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i produktionen, og at orlovperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med JP/Politikens Hus.

Ansøgning om selvfinansieret orlov indkaldes en gang årligt, og orlov bevilges i det næstfølgende ferieår.

Parterne er enige om, at denne selvfinansierede orlov kan sammensættes af en ulønnet periode, optjent ferie og – efter aftale – arbejdsgiverbetalt efteruddannelse.

Med henblik på hel eller delvis finansiering af den selvbetalte orlov, har en medarbejder ret til at overføre 5 dages ferie henholdsvis 3 og 2 år forud for det ferieår, hvori den selvbetalte orlov påtænkes afholdt, samt yderligere 10 dages ferie 1 år forud for det ferieår, hvori den ulønnede orlov påtænkes afholdt.

Meddelelse om overførsel af ferie skal ske inden 1. marts forud for det kommende ferieår, hvorfra ferien ønskes overført fra.

Der kan kun overføres 5 feriedage for et ferieår, såfremt medarbejderen ikke har truffet aftale om afkøb af 1 uges ferie i henhold til § 10, stk. 3 i overenskomsten.

For øvrige regler vedrørende ferieoverførsel henvises til Protokollat vedrørende ferieoverførsel mellem DMA og DJ.

Virksomheden indbetaler præmie til medarbejderens obligatoriske gruppeforsikring i orlovsperioden. Parterne er enige om, at virksomhedens betaling af præmien for den obligatoriske gruppeforsikring ikke må medføre, at medarbejderen optjener ferie med løn i orlovsperioden. Såfremt dette ikke kan undgås, bortfalder virksomhedens generelle pligt til at betale den obligatoriske gruppeforsikring fremover, medmindre parterne kan finde en løsning, der medfører, at medarbejderen ikke optjener ferie med løn.

Retningslinjer for administration af journalistoverenskomsten (Gældende fra 1. marts 2014 til 28. februar 2017)

Genetillæg, aften:

Genetillæg for arbejde efter kl. 20.00 udløses kun i forbindelse med placering på vagter samt efter forudgående aftale med den enkelte medarbejders foresatte (afdelingsleder, A-mand eller redaktionschef).

Der skal uge for uge udfyldes en særlig blanket med angivelse af dato og antal timer efter klokken 20.00. Blanketten skal snarest, og senest tre dage inde i en næstfølgende uge attesteres af medarbejderens foresatte for at udløse betaling i næstfølgende afregningsperiode.

Det er den fysiske tilstedeværelse - på hovedredaktionen, egnredaktionen eller opgavestedet - der udløser genebetaling. Der regnes med påbegyndt halve timer.

Udbetalingen sker sammen med lønafregningen, og genetillæggene vil således blive udbetalt med to til fire ugers forsinkelse i forhold til optjeningstidspunktet.

Undtaget fra ovennævnte er arbejde, der i forvejen er særhonoreret. I det tilfælde ydes der ikke genetillæg for aftenarbejde.

Genetillæg, weekend:

Ordningen administreres efter samme retningslinjer, som gælder for aftengenetillæg.

Genetillæg, nat:

Genetillæg for natarbejde udløses kun, når en medarbejder kaldes (beordres) på en arbejdsopgave i tidsrummet mellem kl. 24.00 og 08.00. Bestemmelsen om nattillæg finder således ikke anvendelse for vagter eller arbejdsopgaver, der er påbegyndt, men blot ikke afsluttet inden klokken 24.00.

Afspadsering, forskudt arbejdstid

Kun arbejde ud over 37 timer pr. uge er overarbejde. Der er enighed om at anse timeforpligtelsen/beskyttelsen for overholdt, hvis regnskabet for turnusarbejdende medarbejdere balancerer over en fuld turnusperiode. En turnusperiode er 14 dage.

Overarbejde bør principielt ikke finde sted. Sker det alligevel, skal det afspadseres i forholdet 1:2 inden for den efterfølgende kalendermåned. Overarbejdet skal indberettes til medarbejderens foresatte. Det er medarbejderens pligt at medvirke til, at afspadsering afvikles inden for den efterfølgende kalendermåned.

Tilsvarende er det den foresattes pligt at tilse, at det sker. Afvigelse fra denne regel kan kun ske efter forhandling med tillidsrepræsentanten og chefredaktion.

Telefon

Bopælstelefonen oprettes/overflyttes i Jyllands-Postens navn uden omkostninger for den enkelte medarbejder. Den kvartalsmæssige opkrævning fremsendes direkte til Jyllands-Posten, der forestår betaling. Samtalespecifikation sendes direkte fra telefonselskabet til medarbejderen. Den i henhold til § 17 afledte regulering foretages i samme måned som betaling til telefonselskabet finder sted.

Jyllands-Posten kan ikke rekvirere samtalspecifikation. Medarbejderne har uanset denne ordning frit valg m.h.t. telefonselskab.

Normalkontrakt for redaktionelle medarbejdere omfattet af overenskomsten mellem DMA for JP/Politikens Hus A/S og DJ for journalisternes faglige gruppe på Jyllands-Posten

1. Medarbejderens navn: _____
2. CPR-nummer: _____
3. Ansættelsesdato og -år: _____
4. Arbejdsstedets adresse såfremt denne afviger fra virksomhedens _____
5. Ancienniteten regnes fra (dato og år): _____
6. Ved kontraktens/ansættelsens ikrafttræden er medarbejderen på overenskomstens skalatrin nr: _____
7. Oprykning til næste skalatrin sker (dato og år): _____
8. Personligt tillæg udgør kr. _____ pr. måned.
9. Den normale arbejdstid udgør fuld tid, jf. overenskomstens § 6 / deltid. Angiv antal timer eller andel af fuld tid.
10. Medarbejderens funktions-/stofområde: _____
11. Medarbejderen må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med Morgenavisen Jyllands-Posten 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 Morgenavisen Jyllands-Posten, herunder også virksomhed i radio eller tv, medmindre der i forvejen er givet meddelelse til ledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.
12. Ansættelsesforholdet er omfattet af funktionærloven.
13. Evt. særlige vilkår: _____

Medarbejderen er i øvrigt indforstået med at skulle påtage sig alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

14. Tvilsspørgsmål og uoverensstemmelse vedrørende de ved nærværende kontrakt aftalte vilkår kan forelægges det i overenskomstens § 25 omtalte faglige fællesudvalg.

Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof

Mellem Jyllands-Posten A/S og Journalisternes faglige Gruppe på Jyllands-Posten er indgået følgende aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof.

§ 1.

Stk. 1. Aftalen omfatter redaktionelt materiale produceret af overenskomstansatte medlemmer af journalistgruppen, herunder også praktikanter.

Stk. 2. Da aftalen alene omfatter i forvejen produceret stof til Jyllands-Posten A/S, kan medarbejdere omfattet af aftalen aldrig beordres til at producere materiale alene med henblik på videresalg til andre.

§ 2.

Stk. 1. Videreudnyttelsesaftaler kan være enten langsigtede med tilslutning til generel udnyttelse eller dreje sig om enkeltproduktioner.

Stk. 2. Den enkelte medarbejder må ikke uden udtrykkeligt samtykke fra Jyllands-Posten A/S videresælge sit materiale eller videregive det til kommerciel udnyttelse.

Stk. 3. Der må ikke ske salg til kunder, som på det redaktionelle område er omfattet af en lovlig arbejdskonflikt.

Stk. 4. Jyllands-Postens forvaltning af det under ansættelsesforholdet producerede, jf. stk. 1, fortsætter også efter ansættelsesforholdets ophør.

Note: Det forudsættes, at Jyllands-Postens forvaltning dækker alt hidtil produceret stof af såvel nuværende som tidligere ansatte.

§ 3.

Stk. 1. Tredjeparts anvendelse af stoffet skal ske under behørig respekt for lov om ophavsret.

Det skal af enhver aftale mellem virksomheden og en tredjepart fremgå, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte rettighedshavere og hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, der er omfattet af aftalerne. Jyllands-Posten og ophavsmandens navn (mærke) skal altid angives som kilde.

Stk. 2. Stof, som videreudnyttes i henhold til denne aftale, må ikke bruges i en sammenhæng eller på en måde, så det krænker ophavsretsindehavernes og/eller Jyllands-Postens journalistiske anseelse.

Stk. 3. Ønskes redaktionelt materiale erhvervet med henblik på annoncering eller i forbindelse med politisk agitation, kræves i hvert tilfælde ophavsretsindehavernes personlige, skriftlige godkendelse samt særskilt, skriftlig tilladelse fra Jyllands-Postens ledelse.

§ 4.

Den enkelte medarbejder, omfattet af denne aftale, kan i enkeltstående tilfælde personligt eller via journalisternes faglige gruppe meddele forbud mod, at bestemt udpeget redaktionelt stof må videreudnyttes af hensyn til den enkeltes redaktionelle eller kunstneriske integritet eller samvittighed (herunder hensynet til kilder). Et sådant forbud skal skriftligt meddeles til Jyllands-Postens redaktionelle ledelse, som er forpligtet til at notere og håndhæve kravet.

§ 5.

Stk. 1. Denne aftale træder i kraft 1. januar 2002. Fra denne dato betales til alle medarbejdere omfattet af overenskomsten et ophavsretstillæg på kr. 250 pr. måned.

Stk. 2. Under forudsætning af, at udlandsredaktionens Norges-aftale løber på samme niveau som ved nærværende aftales indgåelse til udgangen af år 2004, fralægges indtil da årligt et beløb på kr. 475.000 kr. til fordeling mellem Jyllands-Posten og udlandsredaktionen. Betalingen indeholder betalingen i stk. 1. Ved nedregulering af de økonomiske rammer for Norgesaftalen justeres ovennævnte beløb forholdsmæssigt.

Stk. 3. Én gang årligt fremlægger Jyllands-Posten over for tillidsrepræsentanten materiale om brug af det af denne aftale omfattede JP-stof i udnyttelsesaktiviteter. Denne fremlæggelse indgår i grundlaget for en årlig genforhandling af vederlaget jf. stk. 1. Tillidsrepræsentanten kan til enhver tid få indsigt i direkte af JP indgåede aftaler og salgsregistreringer vedrørende det af aftalen omfattede stof.

§ 6.

Denne aftale indskrænker ikke eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem

Copy-Dans eller lignende forvaltningsstrukturer. Medarbejderne har ret til at modtage eventuelt vederlag for elektronisk/digitalt presseklip gennem Copy-Dan eller lignende forvaltningstrukturer.

§ 7.

Inden der tages skridt til forfølgelse af tredjeparts rettighedskrænkelser, drøftes spørgsmålet mellem de lokale parter, og der tages stilling til den mest hensigtsmæssige processuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom, har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

§ 8.

Denne aftale er en integreret del af overenskomsten mellem Jyllands-Posten og Journalisternes faglige Gruppe/Dansk Journalistforbund

§ 9.

Evt. uoverensstemmelse vedrørende fortolkning eller tilsidesættelse af denne aftale behandles efter reglerne i § 24 i overenskomsten mellem Jyllands-Posten A/S og Journalisternes faglige Gruppe / Dansk Journalistforbund.

Protokollat 1

Såfremt der i denne aftales løbetid sker lovændringer af betydning for denne aftale, mødes parterne til en drøftelse af konsekvenserne heraf.

Viby J., den

Jyllands-Posten A/S

Dansk Journalistforbund

Journalisternes faglige
Gruppe på Jyllands-Posten

Kristeligt Dagblad

Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening for A/S Kristeligt Dagblad og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes.

§ 1. Ansættelse og lønforhold

Stk. 1. Overenskomsten vedrører løn- og arbejdsforhold for journalister, pressefotografer, redaktionelle bladtegnere og medarbejdere beskæftiget med journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder. Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

Stk. 2. For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem DMA og Dansk Journalistforbund truffne aftaler.

Stk. 3. Ved ansættelsen oprettes en normalkontrakt (se side 113), som tillidsrepræsentanten af ledelsen gøres bekendt med inden dens underskrivelse. Derefter tilgår en kopi af kontrakten på ledelsens foranledning medarbejderen. En anden kopi af kontrakten tilgår på ledelsens foranledning tillidsrepræsentanten. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i normalkontraktens tre eksemplarer.

Stk. 4. Alle skalatrin forhøjes pr. 1. marts 2014 med 240 kr., pr. 1. marts 2015 med 264 kr. og pr. 1. marts 2016 med 288 kr. Herefter ser lønskalaen således ud:

Skalatrin pr.	1.3.2014	1.3.2015	1.3.2016
1.	22.472	22.736	23.024
2.	22.714	22.978	23.266
3.	22.957	23.221	23.509
4.	23.200	23.464	23.752
5.	23.442	23.706	23.994
6.	23.686	23.950	24.238
7.	23.929	24.193	24.481
8.	24.172	24.436	24.724
9.	24.247	24.511	24.799
10.	24.380	24.644	24.932

11.	24.514	24.778	25.066
12.	24.648	24.912	25.200
13.	24.780	25.044	25.332
14.	24.915	25.179	25.467
15.	25.048	25.312	25.600
16.	25.124	25.388	25.676
17.	25.257	25.521	25.809
18.	25.391	25.655	25.943
19.	25.524	25.788	26.076
20.	25.634	25.898	26.186
21.	25.743	26.007	26.295
22.	25.852	26.116	26.404
23.	25.962	26.226	26.514

§ 2. Personlige tillæg

Stk. 1. Ud over den i § 1 nævnte minimalløn ydes der i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønsoverenskomst og under hensyn til den enkelte medarbejders ansvarsområde, arbejde og kvalifikationer personlige tillæg efter aftale mellem ledelsen og medarbejderen.

Stk. 2. Summen af de personlige løndele tages sammen med tillidsrepræsentanten på ledelsens initiativ op til samlet vurdering og regulering mindst én gang hvert kalenderår, og regulering finder sted pr. 1. april. Desuden skal der inden for samme periode finde forhandling sted med hver enkelt medarbejder om størrelsen af dennes personlige løndel. Der tilgår medarbejderen meddelelse om resultatet. En kopi af meddelelsen tilgår på ledelsens foranledning tillidsrepræsentanten.

Note: Pr. 1. april 2014 og 1. april 2015 afsættes en pulje til forhøjelse af de personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. april det enkelte år.

Beløbet er udregnet på grundlag af DMA's lønstatistik pr. oktober 2013 og udgør for 2014 1,0 pct. og for 2015 1,2 pct fratrukket værdien af stigning i skalaløn og genetillæg.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de første to overenskomstår.

De konkrete beløb for den enkelte virksomhed fremgår af et bilag til forhandlingsprotokollat af 11. marts 2014 mellem DJ og DMA og kan oplyses ved henvendelse til de nævnte organisationer.

Stk. 3. Lønforhøjelser i henhold til lønskalaen eller i anledning af overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i de hidtil gældende personlige tillæg.

Stk. 4. 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.

§ 2A. 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. Den skriftlige aftale kan også gælde for flere forskellige vikariater. Bestemmelser vedrørende pension og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 2.

Stk. 2. Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg, evt. tillæg for kollektiv aftale om videreudnyttelse og værdi af pension. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig end den samlede aflønning inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefridage mv. for en sammenlignelig fastansat.

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

§ 3. Indplacering

Stk. 1. Indplaceringen i lønskalaen sker i overensstemmelse med medarbejderens anciennitet som journalist efter afslutning af Journalisthøjskolens 2. del eller afslutning af journalistlinierne på Syddansk Universitet og Roskilde Universitets Center.

Stk. 2. Hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, skal der mellem overenskomstparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten. Kan parterne ikke enes herom, kan hver af dem indbringe spørgsmålet for det i § 12 omhandlede faglige fællesudvalg.

Stk. 3. Aftjent værnepligt efter elevtiden medregnes i ancienniteten.

§ 4. Ferie

Stk. 1. Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten, har ret til fire ugers sommerferie og tre ugers vinterferie. Sommerferien holdes i tiden 1. maj til 30. september. Vinterferien resten af året.

Stk. 2. Det kontante ferietillæg ydes fra overenskomstens ikrafttræden med 1,5% af det forudgående års løn.

Stk. 3. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 17,5% af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

Stk. 4. I øvrigt gælder ferieloven.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. Den ugentlige arbejdstid er 37 timer i højst fem dage. I uger med søgnehelligdage og Grundlovsdag reduceres den ugentlige arbejdstid tilsvarende. Arbejde udover dette er overarbejde.

Stk. 2. Overarbejde i henhold til stk. 1 kompenseres med fritid, subsidiært betaling i forholdet 1:1,5. Overarbejde afspadseres i den følgende kalendermåned. Såfremt dette af arbejdsmæssige årsager ikke er muligt, skal overarbejdet kompenseres i form af betaling, med mindre medarbejderen vælger compensation i form af fritid på et senere tidspunkt. Overarbejdsbetalingen skal ske senest otte dage efter udløbet af en måned, hvori overarbejde skulle være afspadseret.

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

Stk. 4. For arbejde på søn- og helligdage samt lørdage ydes et tillæg på kr. 587,40; pr. 1.3.2015 kr. 593,25; pr. 1.3.2016 kr. 599,20; for redaktionssekretærer med ansvar for avisens færdiggørelse, på søn- og helligdage dog kr. 763,65; pr. 1.3.2015 kr. 771,30; pr. 1.3.2016 kr. 779,00 som udbetales månedligt.

Stk. 5. Tabt fritid under udsendelse til arbejdsopgaver, der kræver overnatning uden for hjemmet, kompenseres med fire timer for hver

overnatning - der kan dog maksimalt kun optjenes otte timer pr. kalenderuge. Ved udlandsrejser aftales kompensationen særskilt forud.

Stk. 6. Medarbejdere, hvis arbejdstid ifølge vagtskemaet slutter efter kl. 19.00, får som kompensation en halv times frihed, der afkortes i den daglige arbejdstid.

Stk. 7. Ledelse og medarbejderen kan efter konkret vurdering træffe aftale om afkøb af gene, dvs. at lønnen også omfatter betaling for arbejde på genetidspunkter jf. ovenfor. Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

§ 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 vedkommendes normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentlig i forholdet 1:1.

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

Stk. 4. For så vidt angår deltidsbeskæftigede, bør deres vagter svare til længden på en fuldtidsbeskæftigets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten

§ 7. Barsel

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):

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 14 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 barselorlov, jf. stk. 2.

Stk. 4. I forbindelse med en medarbejders forældreorlov ydes fuld løn i op til 12 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.

§ 8. Børns sygdom

Stk. 1. Til medarbejdere indrømmes der frihed med løn, svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første sygedag. 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.

§ 9. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Som bidrag betaler arbejdsgiver 9,6 % og medarbejderen 4,8 % af den pensionsgivende løn (grundløn og personligt tillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige løn-udbetalinger.

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.

Stk. 3. Pensionsalder

Pensionsalderen er 70 år, dvs. når medarbejderen fratræder uden yderligere varsel pga. alder, når medarbejderen fylder 70 år.

Stk. 4. Medarbejdere, der efter det fyldte 60 år går på efterløn i henhold til lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring, sikres ret til at søge om 200 årlige arbejdstimer som redaktionelle medarbejdere ved Kristeligt Dagblad. Der er enighed om, at denne arbejdskraft principielt skal anvendes til dækning af vikarbehov. Arbejdsgiver kan efter aftale med medarbejdere, der går på efterløn, fortsætte den fulde indbetaling til medarbejderens overenskomstmæssige pensionsordning til medarbejderens fyldte 67 år.

§ 10. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Medarbejdergruppen vælger en formand og en næstformand, der som tillidsrepræsentanter for gruppen er berettiget til, evt. ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer, at forelægge medarbejdernes synspunkt for ledelsen. Tillidsrepræsentanterne, valgt i henhold til Dansk Journalistforbunds love, kan på forbundets vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, dog ikke for så vidt angår de personlige tillæg, med mindre ledelsen og medarbejderen er enige herom. I formandens forfald kan gruppens næstformand optræde på hans vegne.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanterne kan ikke afskediges, hvis ikke tvungende grund taler herfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse for det i § 12 nævnte faglige fællesudvalg. Tillidsrepræsentanterne har krav på mindst 12 måneders varsel. Sagen skal for at have opsættende virkning påbegyndes inden en uge og afsluttes hurtigst muligt. Finder Det faglige Fællesudvalg, evt. tilrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det efter påstand herom underkende afskedigelsen, med mindre samarbejdet mellem virksomheden og tillidsrepræsentanten har lidt væsentlig eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættel-

sesforholdet, eller tilkende den afskedigede en godtgørelse efter opmandens skøn under hensyntagen til tillidsrepræsentantens særlige status, som dog ikke kan overstige 52 ugers løn.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanterne har ret til at varetage det faglige arbejde i arbejdstiden, når ledelsen på forhånd er orienteret herom. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. Det er såvel ledelsens som tillidsrepræsentantens opgave at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima på arbejdspladsen.

Stk. 5. I øvrigt gælder aftalen om redaktionsrådet.

Stk. 6. For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 2, i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 11. Opsigelse

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

Stk. 2. Efter et års ansættelse forlænges varslet fra arbejdsgivers side til seks måneder. Efter tre års ansættelse forlænges varslet fra arbejdsgivers side til syv måneder, og herefter yderligere med en måned for hvert efterfølgende tredje ansættelsesår - dog ikke ud over tolv måneder. Efter tre års ansættelse forlænges varslet fra medarbejderens side til fire måneder. Såfremt ansættelsen er sket midt i en måned, regnes ancienniteten fra månedens begyndelse

Stk. 3. Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør orientering finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelse og tillidsrepræsentanter 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.

Stk. 4. 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. 5. Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder, der har haft uafbrudt ansættelse på virksomheden i mindst ni måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 12 omhandlede faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand. Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 6. 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 forsættelse af ansættelsesforholdet. Finder Det faglige Fællesudvalg, at opsigelsen er urimelig, men af 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 medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§ 12. Uoverensstemmelser

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og den i § 1 omtalte normalkontrakt samt brud på disse skal inden forelæggelsen for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg inden for 2 døgn behandles ved et lokalt møde på virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne.

Stk. 2. Det faglige Fællesudvalg består af seks medlemmer, hvoraf hver af parterne udpeger tre. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand.

Stk. 3. Opmanden kan, når der foreligger brud på overenskomsten, idømme den tabende part en bod. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at foretage udpegningen.

Stk. 4. Møde i fællesudvalget indkaldes så vidt gørligt til afholdelse senest 14 dage efter, at en af parterne har fremsat ønske herom.

§ 13. Skærmterminaler

Stk. 1. Skærmterminaler, der opstilles i de redaktionelle afdelinger, betjenes af journalister og redaktionelle medarbejdere ved enhver journalistisk bearbejdelse og journalistisk redigering af artikler, sider og lignende.

Stk. 2. Overenskomstparterne tiltræder den mellem Dansk Journalistforbund og Danske Dagblades Udgiverforening den 5. januar 1977 indgåede aftale om skærmterminaler mv. - dog således, at § 7, andet afsnit, i aftalens bilag 1 ændres til:

"Parterne er enige om, at et hovedsigte med udvalgets arbejde er at sikre de journalistiske medarbejdere og virksomheden en hensigtsmæssig overgang til anvendelse af skærmterminaler."

Dette indebærer:

At ingen journalistiske medarbejdere kan afskediges som følge af indførelse af ny teknik, at ingen journalistiske medarbejdere kan tvinges til at arbejde med ny teknik, hvis de ikke føler sig i stand dertil, og ingen kan afskediges eller få forringede arbejdsforhold på grund af en sådan vægring.

Stk. 3. Medarbejdere, der af hensyn til graviditet vil undgå at arbejde ved skærmterminal, skal have mulighed for at anvende bærbar terminal eller skrivemaskine. I sådanne tilfælde kan der ikke rejses sag om arbejdsvægring eller bortvisning. Hvis medarbejdere i redaktionssekretariatet har dette ønske, skal der tilstræbes en intern afløsning.

§ 14. Efteruddannelse

Stk. 1. Uddannede medarbejdere, der efter aftale med ledelsen deltager i efteruddannelseskurser ved Danmarks Journalisthøjskole, Nor-

disk Journalistkursus, kurser støttet af Pressens Uddannelsesfond, eller andre former for anerkendt efteruddannelse, får under deltagelse fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af arbejdsgiver. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Stk. 2. Kristeligt Dagblad er tilsluttet Pressens Uddannelsesfond og indbetaler hertil det til enhver tid gældende bidrag, som det er aftalt mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund.

Stk. 3. Efteruddannelse planlægges og afvikles i henhold til protokol-lat 4 i nærværende overenskomst. Derudover kan Kristeligt Dagblad yde tilskud til deltagelse i et efteruddannelsesprojekt pr. medarbejder, som afvikler orlov i henhold til § 15.

§ 15. Orlov

Stk. 1. Medarbejdere, der er omfattet af denne overenskomst, har ret til 6 ugers orlov for hvert 6. ansættelsesår på Kristeligt Dagblad for at opfylde formål, der er til fordel for ansættelsesforholdet. Orlovsordningen skal give medarbejderne mulighed for personlig udvikling og dygtiggørelse.

Stk. 2. Fire fulde orlov kan afvikles i hvert orlovs-år, der går fra 1. september til 31. maj. Orlov kan ikke gives i månederne, juni, juli og august. Den 1. juni skal planen for orlovsafvikling i det følgende orlovsår været lagt. En særlig orlovsprotokol føres over afviklede orlovsperioder.

Stk. 3. Orlovsordningen følger som hovedregel ancienniteten, dog har medarbejderne i orlovsordningens forstand kun anciennitet regnet fra det år, de sidst ifølge aftale havde ret til orlov.

Stk. 4. Orlov er ikke ferie. I tilfælde af en medarbejders død eller fra-træden vil der ikke kunne rejses noget krav for ikke-udnyttet orlov.

Stk. 5. Der kan ansættes vikar til erstatning for medarbejdere på orlov, idet det tilstræbes, at de fire orlov kan lægges i forlængelse og således kan dækkes af én vikar.

§ 16. 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.

Stk. 3. Danske Mediers Arbejdsgiverforening giver samtidig tilsagn om, at lockout eller boykot forud for en 15. april først kan varsles efter, at Dansk Journalistforbund har afgivet varsel om iværksættelse af kollektive kampskridt over for et eller flere medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening.

Stk. 4. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 2 nævnte varsel 7 dage.

§ 17. Overenskomstens varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2014 og gælder til 28. februar 2017. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Orlov

Kristeligt Dagblad betaler bidraget til medarbejderens gruppelevsfor-sikring under dennes evt. afvikling af lovbestemt orlov.

Protokollat 2

Vedr. Ligestilling

Overenskomstparterne peger på betydningen af ligestillingsaspektet f.eks. i spørgsmål om ansættelse, løn og efteruddannelse.

Protokollat 3

Vedr. Efteruddannelse

1. Parterne er enige om:

- a. At jævnlig og løbende efteruddannelse af de redaktionelle medarbejdere er afgørende for at opretholde og til stadighed udvikle et højt fagligt niveau, både hos den enkelte og for arbejdspladsen som helhed.
- b. At det er en fælles forpligtelse for chefredaktion og tillidsrepræsentant at sikre, at medarbejderne aktivt interesserer sig for og gennemfører efteruddannelse.
- c. At det er fælles ansvar at sørge for, at alle medarbejdere henover en treårig periode mindst én gang deltager i efteruddannelse, uanset form (se note).
- d. At efteruddannelse defineres bredt og bl.a. omfatter kurser udbudt gennem Update, selvtilrettelagte kurser og erfaringsindsamling samt kurser og forløb arrangeret af arbejdspladsen.
- e. At relevansen af efteruddannelseskurser tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov for udvikling samt arbejdspladsens behov for til enhver tid at råde over en kvalificeret medarbejderstab. Det er en fælles opgave at identificere behovet for fremtidens kompetencer og for så vidt muligt at sørge for, at efteruddannelsen bidrager væsentligt til, at disse kompetencer udvikles hos medarbejderne.

Note: Dette punkt kan ikke forstås sådan, at medarbejderen er afskåret fra at søge efteruddannelse mere end én gang i den treårige periode.

2. På denne baggrund gennemføres journalistisk efteruddannelse efter følgende retningslinjer:

- a. Der afsættes på redaktionens budget et efteruddannelsesbeløb til at dække ovenstående målsætning.

- b. Spørgsmål om efteruddannelse indgår i de årlige medarbejder-samtaler.
- c. Mindst to gange om året indkaldes ansøgninger fra medarbejderne om efteruddannelsesprojekter. Ansøgningerne behandles derefter af et udvalg bestående af tillidsrepræsentanten og en chefredaktør.

Udvalget kan sige nej til ansøgninger, der ikke opfylder ovenstående målsætninger, men skal begrunde afslaget og opfordre den pågældende til at fremsende en ny ansøgning, evt. efter en fornyet drøftelse med den pågældendes nærmeste leder (MUS-ansvarlig). Udvalget kan i afslaget komme med forslag til alternativ efteruddannelse.

Udvalget kan samles ad hoc for at drøfte dels generelle efteruddannelses tiltag, f.eks. virksomhedskurser, dels behov for at opfordre enkeltmedarbejdere til at søge efteruddannelse.

Protokollat 4

Vedr. Freelance

Parterne er enige om følgende vedrørende freelancere, der i mere end enkeltstående tilfælde leverer stof til en DMA virksomhed, og som er medlemmer af Dansk Journalistforbund.

Tillidsrepræsentanten kan på eget initiativ få indsigt i omfanget af og udviklingen i mediets freelanceforbrug, karakteren af de generelle forhold for freelancere og honorarniveauer for freelanceleverancer, og kan i øvrigt over for mediet rejse spørgsmål om freelancernes forhold. Nærværende protokollat kan opsiges med 6 måneders varsel.

Protokollat 5

Vedr. Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via email.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måned før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varsel kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Ansættelseskontrakt

I henhold til overenskomsten mellem DMA for A/S Kristeligt Dagblad og Dansk Journalistforbund om løn og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere er der indgået følgende ansættelsesaftale.

Medarbejderen

Medarbejderens navn: _____

adresse: _____

Cpr.nr.: _____ ansættes/ansattes (dato og årstal): _____

på (arbejdsstedets beliggenhed): _____

som: _____

Løn

Indplacering på løntrin: _____ Dato for oprykning på skala: _____

Skalløn: _____ Personligt tillæg: _____ Løn i alt: _____

Evt. andre løndelev ud over de overenskomstmæssige tillæg, erunder supplerende pensionsordninger: _____

Særlige bestemmelser

Herunder væsentlige vilkår, der ikke følger direkte af overenskomst eller lovgivning. _____

Medarbejderen er indstillet på at påtage sig alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

Arbejdstid

Den ugentlige arbejdstid på fuld tid er 37 timer jf. overenskomstens §5/ deltid: angiv timetal eller andel af fuld tid i højst fem dage. Overarbejde kompenseres med fritid, subsidiært betaling i henhold til overenskomstens § 5, der i øvrigt regulerer arbejdstiden.

Ferie og opsigelse

Ferieloven og funktionærloven er gældende for ansættelsesforholdet. Ferien er 7 uger i henhold til overenskomsten. Om opsigelse henvises til overenskomsten.

Klausul

Medarbejderen må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med Kristeligt Dagblad 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 no-

gen journalistisk opgave eller andet lønnet arbejde uden for virksomheden, herunder også virksomhed i radio og tv, med mindre der i forvejen er givet meddelelse til bladledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

København, _____

A/S Kristeligt Dagblad

Medarbejderen

Dagbladenes Bureau

Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening for Dagbladenes Bureau og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere hos Dagbladenes Bureau. Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

§ 1. Lønforhold

Nærværende bestemmelser finder anvendelse på fuldtidsbeskæftigede journalister hos Dagbladenes Bureau. For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med den mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund trufne aftale. Ved ansættelser oprettes normalkontrakt (se side 128). Kopi af kontrakten skal på bureauets foranledning tilgå medarbejderens tillidsrepræsentant. Aftaler medarbejdere og bureauets ledelse i overenskomstperioden ændringer i vilkår, indføjes disse straks i kontrakten, og bureauet sørger for, at tillidsrepræsentanten får en kopi af den således ændrede kontrakt.

Skalatrín pr.	1.3.2014	1.3.2015	1.3.2016
1.	21.075	21.339	21.627
2.	21.245	21.509	21.797
3.	21.415	21.679	21.967
4.	21.595	21.859	22.147
5.	21.765	22.029	22.317
6.	21.945	22.209	22.497
7.	22.115	22.379	22.667
8.	22.285	22.549	22.837
9.	22.465	22.729	23.017
10.	22.635	22.899	23.187
11.	22.815	23.079	23.367
12.	22.985	23.249	23.537
13.	23.155	23.419	23.707
14.	23.335	23.599	23.887
15.	23.505	23.769	24.057
16.	23.685	23.949	24.237
17.	23.855	24.119	24.407
18.	24.025	24.289	24.577
19.	24.205	24.469	24.757

20.	24.375	24.639	24.927
21.	24.545	24.809	25.097
22.	24.725	24.989	25.277
23.	24.895	25.159	25.447

§ 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 og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 2.

Stk. 2. Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg, evt. tillæg for kollektiv aftale om videreudnyttelse og værdi af pension. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefridage mv., for en sammenlignelig fastansat.

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

§ 3. Indplacering

Indplacering i lønskalaen sker i overensstemmelse med medarbejderens anciennitet som journalist efter afslutning af elevtid eller Journalisthøjskolens 2. del eller afslutning af journalistlinierne ved Syddansk Universitet og Roskilde Universitets Center. Hvis normal uddannelse ikke har fundet sted, skal der mellem overenskomstparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten. Aftjent værnepligt medregnes i ancienniteten.

§ 4. Personligt tillæg

Udover den i § 1 nævnte minimalløn ydes – i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønsoverenskomst under hensyn til medarbejderens kvalifikationer - personlige tillæg efter aftale mellem bureauet og den enkelte medarbejder.

De personlige tillæg tages sammen med tillidsrepræsentanten på bureauets initiativ op til en samlet vurdering én gang i hvert kalenderår

og mindst hver 12. måned, og der tilgår medarbejderen og tillidsrepræsentanten meddelelse om resultatet. Lønforhøjelse i henhold til lønskalaen eller i anledning af fremtidig overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i hidtil gældende personlige tillæg.

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.

Note: Pr. 1. april 2014 og 1. april 2015 afsættes en pulje til forhøjelse af de personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. april det enkelte år.

Beløbet er udregnet på grundlag af DMA's lønstatistik pr. oktober 2013 og udgør for 2014 1,0 pct. og for 2015 1,2 pct fratrukket værdien af stigning i skalaløn og genetillæg.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de første to overenskomstår.

De konkrete beløb for den enkelte virksomhed fremgår af et bilag til forhandlingsprotokollat af 11. marts 2014 mellem DJ og DMA og kan oplyses ved henvendelse til de nævnte organisationer.

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. Den månedlige arbejdstid er 160 timer fordelt over arbejdsuger på normalt 5 dage. Arbejde herudover er overarbejde, der opgøres månedsvis.

Stk. 2. Overarbejde kompenseres med fritimer i forholdet 1:1½ de første fire uger efter at overarbejdet har fundet sted og i de følgende otte uger i forholdet 1:2.

Stk. 3. Vagttimer før kl. 07.00 og efter kl. 19.00 tæller en halv time ekstra.

Stk. 4. Ugens normale to fridøgn, regnet fra morgen til morgen, gives så vidt muligt i sammenhæng.

Stk. 5. Søgnehelligdage og Grundlovsdag er principielt fridage, og det i stk. 1 nævnte månedlige timetal nedskrives forholdsmæssigt i måneder med søgnehelligdage og Grundlovsdag.

§ 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 vedkommendes normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentlig i forholdet 1:1.

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

Stk. 4. For så vidt angår deltidsbeskæftigede bør deres vagter svare til længden på en fuldtidsbeskæftigets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten

§ 7. Genetillæg

Stk. 1. Parterne er enige om, at medarbejderne er forpligtet til at påtage sig vagt på lørdage, søn- og helligdage.

For arbejde på disse vagter ydes et tillæg på kr. 731,70 pr. dag (pr. 1.3.2015 kr. 739,00 og pr. 1.3.2016 kr. 746,40). Tillægget udbetales månedligt.

Stk. 2. Ledelse og medarbejderen kan efter konkret vurdering træffe aftale om afkøb af gene, dvs. at lønnen også omfatter betaling for arbejde på genetidspunkter jf. ovenfor. Aftalen kan af begge parter opsiges med 3 måneders varsel.

§ 8. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Som bidrag betaler arbejdsgiver 8,6 % og medarbejderen 4,3 % af den pensionsgivende løn (skalaløn og personligt tillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige løn-udbetalinger.

Stk. 2. Mediernes Pension

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

Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiver til det forsikrings-selskab eller pengeinstitut, Mediernes Pension træffer aftale med.

Stk. 3. Pensionsalder

Pensionsalderen er 70 år, dvs. medarbejderen fratræder uden yderligere varsel pga. alder, når medarbejderen fylder 70 år.

§ 9. Ferie

Stk. 1. Der tilkommer medarbejderen fire ugers sommerferie og tre ugers vinterferie. Vinterferien lægges fortrinsvis i tiden 1. oktober - 30. april.

Stk. 2. Det kontante ferietillæg ydes med 1½% af det foregående års løn.

Stk. 3. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 17½% af den ferieberettigende løn i optjeningsåret. I øvrigt gælder ferielovens regler.

§ 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):

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 14 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 barselorlov, jf. stk. 2.

Stk. 4. I forbindelse med en medarbejders forældreorlov ydes fuld løn i op til 12 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.

§ 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. Efteruddannelse

Stk. 1. Hver medarbejder har adgang til en uges efteruddannelse hvert kalenderår.

Stk. 2. Ikke anvendt tid overføres til efterfølgende kalenderår. Der kan dog højst opsamles seks uger.

Stk. 3. Efteruddannelsen skal primært foregå i overensstemmelse med Protokollat 4.

Stk. 4. I øvrigt kan efteruddannelse inden for rammerne i stk. 1 og 2 ske efter aftale med bureauet i de enkelte tilfælde, når formålet har journalistisk relevans.

Stk. 5. Den enkelte medarbejder bør ikke til stadighed modsætte sig forslag fra bureauets ledelse om at anvende opsamlet ikke-anvendt tid til relevant journalistisk efteruddannelse, ligesom ledelsen ikke til stadighed kan nægte medarbejderen tilladelse til deltagelse i relevant journalistisk efteruddannelse.

§ 13. Opsigelse

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

Stk. 2. Efter tre års ansættelse forlænges det gensidige opsigelsesvarsel ud over, hvad der følger af funktionærlovens § 2, stk. 2 og 6, med tre måneder. Det gensidige opsigelsesvarsel bliver herefter følgende:

Fra bureauets side
et varsel på:

1 måned
3 måneder
7 måneder
8 måneder
9 måneder

Inden udløbet af måned
efter ansættelsen:

5 måned
2 år og 9 måneder
5 år og 5 måneder
8 år og 4 måneder
herefter.

Fra medarbejderens side
et varsel på:

1 måned
4 måneder

Inden udløbet af måned
efter ansættelse:

2 år og 11 måneder
herefter.

Såfremt ansættelse er sket midt i en måned, regnes ancienniteten fra månedens begyndelse.

Stk. 3. Normalt kan en opsigelse begrundet i medarbejderens forhold ikke finde sted uden forudgående skriftlig advarsel. Advarslen sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Det påhviler bureauets ledelse skriftligt at meddele og begrundede enhver opsigelse. To eksemplarer af opsigelsen tilgår medarbejderen.

bejderen, der giver det ene videre til tillidsrepræsentanten. Såfremt en afskedigelse er begrundet i bureauets forhold, skal orientering finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før, afskedigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelsen og tillidsrepræsentanten i fællesskab kan undersøge mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan denne undersøgelse fortsætte i opsigelsesperioden. Ledelsen skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Stk. 5. Enhver afskedigelse, der af Dansk Journalistforbund skønnes urimelig, kan indankes for det i § 16 omhandlede faglige fællesudvalg. Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen, jfr. § 16, stk. 1, 1. afsnit. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jfr. § 16, stk. 1, 2. afsnit, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 6. Hvis Det faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i bureauets eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem bureauet og medarbejderen har lidt eller må antages at ville 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 bureauet skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§ 14. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Medarbejdernes tillidsrepræsentant, der er formand for medarbejdergruppen, eller i dennes forfald næstformanden, er berettigede til på medarbejdernes vegne at forelægge fælles synspunkter for bureauets ledelse. Tillidsrepræsentanten kan på forbundets vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medlemmet eller bureauet ønsker det. Det er i øvrigt tillidsrepræsentantens opgave ikke alene at varetage medarbejderin-

teresser, men også i samarbejde med bureauledelsen at bidrage til et godt og samarbejdspræget klima mellem bureauets ledelse og medarbejderen, og bureauledelsen respekter, at tillidsrepræsentanten må have den fornødne tid til at løse sine overenskomstmæssige opgaver.

Stk. 2. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 3. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges medmindre tvungende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 16 nævnte faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan den afskedigede tilkendes erstatning.

Stk. 4. Når en tillidsrepræsentant er fraværende på grund af sygdom, ferie, deltagelse i kursus eller lignende, kan der udpeges en stedfortræder, som skal godkendes af bureauledelsen. En sådan udpeget stedfortræder har i den periode, hvori han/hun fungerer, samme beskyttelse som den valgte tillidsrepræsentant.

Stk. 5. For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 3, i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 15. Skærmterminaler

Skærmterminaler, der opstilles i redaktionelle afdelinger, betjenes af journalister og redaktionelle medarbejdere ved enhver journalistisk redigering af artikler, sider og lignende. (Se også Aftale om skærmterminaler m.v., side 150)

§ 16. Fagligt fællesudvalg

Stk. 1. Fortolkningsuoverensstemmelser: Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelæggelsen for et af overenskomtparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på bureauet under medvirken af repræsentanter for overenskomtparterne. Møde i fællesudvalget afholdes så vidt muligt senest 7 dage efter det lokale møde.

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

Stk. 3. Det faglige Fællesudvalgs sammensætning og virke: Det faglige Fællesudvalg består af 6 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 3. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en for hver overenskomstperiode af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring herom snarest gørligt 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.

Kan parterne ikke enes om valg af opmand for en overenskomstperiode, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpeging af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

§ 17. Varsling af konflikt

Stk. 1. Er forhandling om en 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 30 dage før arbejdsstandsningen agtes iværksat, og der skal på samme måde gives den anden part meddelelse om beslutningen mindst 7 dage før arbejdsstandsningen iværksættes.

Stk. 3. Dagbladenes Bureau giver samtidig tilsagn om, at lockout eller boykot forud for en 15. april først kan varsles efter, at Dansk Journalistforbund har afgivet varsel om iværksættelse af kollektive kampskridt over for bureauet.

Stk. 4. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 1 nævnte varsel 7 dage.

§ 18. Varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2014 og gælder til 28. februar 2017.

Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

København, 11. marts 2014

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Pressens Uddannelsesfond

Bidrag til Pressens Uddannelsesfond indbetales med de satser og efter de regler, der til enhver tid er aftalt mellem DMA og DJ.

Protokollat 2

Vedr. Ligestilling

Overenskomstens parter peger på betydningen af ligestillingsaspektet f.eks. i spørgsmål om ansættelse og forfremmelse.

Protokollat 3

Vedr. Orlov

Bureauledelsen er indstillet på, at der efter aftale kan indrømmes enkelte medarbejdere orlov uden løn, såfremt disse påtager sig arbejde på Danmarks Journalisthøjskole journalistlinierne ved Syddansk Universitet og Roskilde Universitets Center eller vælges til lønnet fuldtidsarbejde i Dansk Journalistforbund.

Bureauledelsen er ligeledes indstillet på at se velvilligt på andre anmodninger fra medarbejdere, der søger orlov uden løn i op til et år. Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i bureauets produktion, og at orlovsperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med virksomheden.

Medarbejderen har ikke krav på at vende tilbage til samme stilling, og den ulønnede orlovsperiode medregnes ikke i medarbejderens anciennitet på bureauet.

Protokollat 4

Vedr. Efteruddannelse

Uddannede medarbejdere, der efter aftale med bureauet deltager i efteruddannelseskurser ved Danmarks Journalisthøjskole, Nordisk Journalist Center, Kurser støttet af Pressens Uddannelsesfond, eller andre former for anerkendt efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af bureauet. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Protokollat 5

Vedr. Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsedler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller efter det løbende ansættelsesforhold, via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via email.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før, medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Normalkontrakt

I henhold til overenskomsten mellem Dagbladenes Bureau og Dansk Journalistforbund om løn- og arbejdsvilkår for journalistiske medarbejdere har undertegnede indgået følgende ansættelsesaftale:

1. Medarbejderens navn _____
Adresse: _____
ansættes den _____ / _____ 20 _____ i stillingen som
_____ - - - - _____
2. Medarbejderens normale arbejdssted er: _____
3. Den normale ugentlige arbejdstid udgør fuldtid, jf. overenskomstens § 6 / deltid: angiv antal timer eller andel af fuld tid
4. Ved ansættelsesaftalens indgåelse er skalalønnen henholdt til overenskomsten _____ skalatrin.
5. Det personlige tillæg, som udbetales månedligt bagud sammen med skalalønnen, udgør på ansættelsestidspunktet månedligt _____ kr.
6. Evt. andre løndele ud over de overenskomstmæssige tillæg:

7. Særlige bestemmelser, evt. vedr. stofområder, samt øvrige væsentlige vilkår, der ikke følger direkte af overenskomst eller lovgivning:

Medarbejderen er indstillet på at påtage sig alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform
8. Om opsigelse henvises til overenskomsten.
9. Medarbejderen må ikke, så længe nærværende kontrakt løber, virke ved noget med Dagbladenes Bureau 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 bureauet, herunder også virksomhed i radio og tv, med mindre der i forvejen er givet meddelelse til ledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.
10. Tvivlsspørgsmål kan indbringes for Det faglige Fællesudvalg.

Dagbladenes Bureau

Medarbejderen

”24timer”

Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening for JP/Politikens Hus A/S og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst for ”24 timer”.

Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

§ 1. Lønforhold

Ved ansættelsen oprettes normalkontrakt (se side 128), som tillidsrepræsentanten gøres bekendt med inden dens underskrivelse. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i normalkontraktens tre eksemplarer. Kopi af den underskrevne kontrakt tilgår medarbejderen og tillidsrepræsentanten. Lønnen fastsættes efter nedenstående grundløn:

Grundløn pr. 1. marts 2014: 28.408 kr. pr. måned, pr. 1. marts 2015: 28.672 kr. og pr. 1. marts 2016 28.960 kr.

For elever og praktikanter fastsættes løn og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund truffne 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 og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 2.

Stk. 2. Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg, evt. tillæg for kollektiv aftale videreudnyttelse og værdi af pension. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefridage mv., for en sammenlignelig fastansat.

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

§ 3. Personlige lønde

Stk. 1. Ud over den i § 1 nævnte grundløn ydes der, i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønoverenskomst og under hensyn til medarbejderens kvalifikationer, 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 tilgår 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.

Note: Pr. 1. april 2014 og 1. april 2015 afsættes en pulje til forhøjelse af de personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. april det enkelte år.

Beløbet er udregnet på grundlag af DMA's lønstatistik pr. oktober 2013 og udgør for 2014 1,0 pct. og for 2015 1,2 pct fratrukket værdien af stigning i skalaløn og genetillæg.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de første to overenskomstår.

De konkrete beløb for den enkelte virksomhed fremgår af et bilag til forhandlingsprotokollat af 11. marts 2014 mellem DJ og DMA og kan oplyses ved henvendelse til de nævnte organisationer.

Stk. 2. Lønforhøjelser i anledning af overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i den hidtil gældende personlige løndel.

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. 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 3 uger efter optjeningsperioden kompenseres dog i forholdet 1:2. Efter ønske fra medarbejderen kan det inden de tre uger aftales, at overarbejde hensættes til afspadsering som hele dage i forholdet 1:1½. Er medarbejderen og virksomheden enige herom, kan compensationen gives i betaling, beregnet efter medarbejderens samlede månedsløn (grundløn og personligt tillæg).

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

Stk. 4. Søgnhelligdage og Grundlovsdag er principielt fridage, og det i stk. 1 nævnte månedlige timetal nedskrives i måneder med søgnhelligdage og Grundlovsdag forholdsæssigt.

§ 5. Deltid

Stk. 1. Der kan ske ansættelse på deltid.

Stk. 2. Den deltidsbeskæftigede kan kun undtagelsesvis deltage i overarbejde. Arbejder den deltidsbeskæftigede ud over vedkommendes normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentlig i forholdet 1:1.

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

Stk. 4. For så vidt angår deltidsbeskæftigede bør deres vagter svare til længden på en fuldtidsbeskæftigets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten.

§ 6. Genetillæg

Stk. 1. For beordret arbejde på søn- og helligdage samt lørdage ydes et tillæg pr. gang på kr. 540,40; pr. 1.3.2015 kr. 545,80; pr. 1.3.2016 kr. 551,25.

Stk. 2. For beordret arbejde, der slutter mellem kl. 18.00 og kl. 23.00 ydes kr. 70,50 pr. gang, pr. 1.3.2015 kr. 71,20, pr. 1.3.2016 kr. 71,90 og for arbejde, der slutter mellem kl. 23.00 og kl. 07.00, ydes kr. 120,00 pr. gang, pr. 1.3.2015 kr. 121,20, pr. 1.3.2016 kr. 122,40 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 skønsmæssigt afspejle det forventede forbrug af genetimer. Begge parter kan opsiges aftalen med medarbejderens opsigelsesvarsel.

§ 7. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Som bidrag betaler arbejdsgiver 8,6 % og medarbejderen 4,3 % af den pensionsgivende løn (skalaløn og personligt tillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige løn-udbetalinger.

Stk. 2. Mediernes Pension

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

Pensionsbidragene indbetales af arbejdsgiver til det forsikrings-selskab eller pengeinstitut, Mediernes Pension træffer aftale med.

Stk. 3. Pensionsalder

Pensionsalderen er 70 år, dvs. medarbejderen fratræder uden yderligere varsel pga. alder, når medarbejderen fylder 70 år.

§ 8. Ferie

Stk. 1. Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten, har ret til 7 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 17½% af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

Stk. 4. Det kontante ferietillæg ydes med 1½% af den løn, der er indtjent i det foregående optjeningsår.

Stk. 5. Ved fratræden kan anvendes feriekort.

Stk. 6. I øvrigt er ferieloven gældende.

§ 9. 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):

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 14 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 barselorlov, jf. stk. 2.

Stk. 4. I forbindelse med en medarbejders forældreorlov ydes fuld løn i op til 12 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.

§ 10. 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.

§ 11. Efteruddannelse

Stk. 1. Hver medarbejder har adgang til én uges efteruddannelse hvert år, dog tidligst fra begyndelsen af andet år efter afsluttet journalistisk uddannelse.

Stk. 2. Medarbejdere, der deltager i efteruddannelseskurser af længere varighed end en uge, er berettiget til at bruge forskudsvis af de kommende års ret til efteruddannelsesuger, dog således, at det skal ske efter konkret aftale mellem ledelsen og medarbejderen, og at en medarbejder maksimalt kan bruge 3 ugers efteruddannelse på forskud.

Stk. 3. Efteruddannelsen skal primært foregå i overensstemmelse med Protokollat 4 om efteruddannelse.

Stk. 4. Efteruddannelse defineres bredt og omfatter bl.a. kurser på journalistiske uddannelses- og efteruddannelsesinstitutioner, selvtilrettelagte kurser og erfaringsindsamling samt kurser og forløb arrangeret af bladet. Relevansen af efteruddannelseskurser tager udgangspunkt i den enkelte medarbejders behov for udvikling samt bladets behov for til enhver tid at råde over en kvalificeret medarbejderstab.

Stk. 5. Mindst to gange om året indkaldes ansøgninger fra medarbejderne om efteruddannelsesprojekter. Ansøgningerne behandles herefter af et uddannelsesudvalg bestående af tillidsrepræsentanten og en chefredaktør. Udvalget kan sige nej til ansøgninger, der ikke opfylder målsætningen i stk. 4, men skal begrunde afslaget og opfordre den pågældende til at fremsende en ny ansøgning. Udvalget kan i afslaget komme med forslag til alternativ efteruddannelse. Udvalget kan samles ad hoc efter behov.

§ 12. Opsigelse

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler og varsler. Efter 12 måneders ansættelse forlænges arbejdsgivers opsigelsesvarsel ud over, hvad der følger af funktionærlovens § 2, stk. 2, med en måned.

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
7 måneder	Herefter.

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 ni 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 ni måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 14 omhandlede faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand. Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen, jf. § 14, stk. 1, 1. afsnit. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jf. § 14, stk. 1, 2. afsnit, påhviler det 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 un-

derkende 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.

§ 13. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. De af overenskomsten omfattede medarbejdere har, når de udgør mindst fem medarbejdere, ret til at vælge en formand og en næstformand som tillidsrepræsentanter for deres gruppe.

Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, førend det af Dansk Journalistforbund er meddelt Danske Mediers Arbejdsgiverforening. Eventuel motiveret indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund i hænde senest 14 dage efter Danske Mediers Arbejdsgiverforenings modtagelse af meddelelsen om valget.

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

Stk. 2. Formanden for medarbejdergruppen og i dennes forfald næstformanden, eventuelt ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer, har ret til at fremføre de ansatte journalisters 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.

En af de ovenfor nævnte tillidsrepræsentanter kan også på DJ's vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller virksomheden ønsker det.

Stk. 3. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. En tillidsrepræsentant og dennes stedfortræder kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 14 nævnte faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvungne grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 12, stk. 4.

Stk. 5. For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 4, i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 14. Fagligt fællesudvalg

Stk. 1. Fortolkningsuoverensstemmelser: Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelægges for et af overenskomtparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på virksomheden under medvirken af repræsentanter for overenskomtparterne.

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

Stk. 2. Påstand om brud på overenskomsten: Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomtparterne, 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 6 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 3. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en for hver overenskomstperiode af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring herom snarest muligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af over-

enskomstbrud idømme den tabende part en bod. Parterne betaler hver halvdel 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. Kan parterne ikke enes om valg af opmand for en overenskomstperiode, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpeging af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

§ 15. 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.

Stk. 3. Danske Mediers Arbejdsgiverforening giver samtidig tilsagn om, at lockout eller boykot forud for en 15. april først kan varsles efter, at Dansk Journalistforbund har afgivet varsel om iværksættelse af kollektive kampskridt over for et eller flere medlemmer af Dansk Arbejdsgiverforening.

Stk. 4. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 2 nævnte varsel 7 dage.

§ 16. Varighed

Overenskomsten træder i kraft 1. marts 2014 og gælder til 28. februar 2017. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

København, 11. marts 2014

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Pressens Uddannelsesfond

Bidraget til Pressens Uddannelsesfond fastsættes således, at det årlige bidrag frem til 28. februar 2017 udgør kr. 2.500,00 pr. medarbejder. Bidraget indbetales halvårligt med to lige store rater pr. 1. marts og 1. september.

Dansk Journalistforbund giver tilsagn om i forbindelse med fornyelse af gældende overenskomster uden for DJ-DMA-området at ville fremsætte krav om, at de journalistiske arbejdspladser, der ikke yder fuldt bidrag til Pressens Uddannelsesfond, kommer til at yde bidrag på linie med DMAs medlemmer.

Protokollat 2

Vedr. Ligestilling

Overenskomsterparterne peger på betydningen af ligestillingsaspektet f.eks. i spørgsmål om ansættelse og efteruddannelse.

Protokollat 3

Vedr. Hensigtserklæring om orlov

I forbindelse med overenskomsten afgives følgende hensigtserklæring: Ledelsen er indstillet på, at der efter aftale kan indrømmes enkelte medarbejdere orlov uden løn, såfremt disse påtager sig arbejde på Danmarks Journalisthøjskole, journalistlinierne ved Syddansk Universitet eller Roskilde Universitets Center eller vælges til lønnet fuld-tidsarbejde i Dansk Journalistforbund.

Ledelsen er ligeledes indstillet på at se velvilligt på andre anmodninger fra medarbejdere, der søger orlov uden løn i op til ét år. Det forudsættes, at orloven ikke griber forstyrrende ind i produktionen af aviser, og at orlovsperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med virksomheden.

Medarbejderen har ikke krav på at vende tilbage til samme stilling, og den ulønnede orlovsperiode medregnes ikke i medarbejderens anciennitet på virksomheden.

Protokollat 4

Vedr. Efteruddannelse

Uddannede medarbejdere, der efter aftale med ledelsen deltager i efteruddannelseskurser ved Danmarks Journalisthøjskole, Nordisk

Journalist Center, kurser støttet af Pressens Uddannelsesfond eller andre former for anerkendt efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af arbejdsgiver. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Protokollat 5

Vedr. freelance

Overenskomstparterne tilstræber et højt informationsniveau om anvendelsen af freelancestof. Retningslinjerne fastlægges i en lokalaf-tale.

Protokollat 6

Vedr. Elektroniske dokumenter

Parterne er enige om, at der i overenskomsterne indføres mulighed for, at virksomhederne med frigørende virkning kan aflevere lønsed-ler og eventuelle andre dokumenter, der skal udveksles under eller ef-ter det løbende ansættelsesforhold via de elektroniske postløsninger, som måtte være til rådighed, f.eks. e-Boks, eller via email.

Såfremt virksomhederne vil benytte sig af denne mulighed, skal med-arbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Ef-ter udløb af varslet kan medarbejdere, som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning, få udleveret de pågældende doku-menter ved henvendelse til virksomheden.

Normalkontrakt

I henhold til overenskomsten mellem DMA og Dansk Journalistforbund for '24 timer' om løn- og arbejdsforhold for redaktionelle medarbejdere er der indgået følgende ansættelsesaftale:

Medarbejderens

Navn: Adresse.: Tlf. nr.:

CPR-nr.: Personalnr. 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:

(f.eks. prøvetid, feriekort, lønudbetalingsform, kørselstilskud, repræsentation, særligt opsigelsesvarsel mv.)

§ 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 '24 timer' 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 '24 timer', herunder også virksomhed i radio og tv, medmindre der i forvejen er givet skriftlig meddelelse til chefredaktionen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

§ 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.

Medarbejderen er pligtig til, for virksomhedens regning, at underkaste sig de helbredsundersøgelser, som måtte ønskes af virksomheden.

§ 6.

Ved indberetning af sygdomstilfælde følger medarbejderen virksomhedens regler.

§ 7.

Aldersgrænsen for medarbejdere er 67 år, dog kan chefredaktionen forlænge ansættelsen. Pensionerede medarbejdere, der leverer stof til virksomheden, vil ikke kunne kræve kontorplads stillet til rådighed.

§ 8.

Medarbejderen er ved ansættelsen blevet gjort bekendt med eventuelle lokale aftaler indgået i henhold til Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof mellem DMA og DJ, herunder om eventuelt vederlag, der vil skulle udbetales til medarbejderen. Lokalaftaler udleveres på anmodning.

Tillæg til normalkontrakt for pressefotografer

§ 1. Fotograferne på '24 timer' udfører pressefotografisk arbejde for '24 timer' eller for koncernens billedbureau.

Koncernen overtager i kraft af ansættelsesforholdet eneretten til udnyttelsen af fotografernes produktion på nedennævnte vilkår:

§ 2. Ved offentliggørelse i Husets publikationer af enhver art har fotografen ingen ret til betaling i henhold til nedenstående regler. Undtaget herfra er offentliggørelse i bøger fra Politikens Forlag samt offentliggørelse af dagsaktuelle billeder i Husets distriktsblade.

§ 3. Fotografernes billeder er desuden til rådighed for koncernens salgsvirksomhed. Særskilt vederlag herfor aftales lokalt. Såfremt der efter opsigelse af en sådan lokal aftale ikke kan opnås enighed om ny aftale, anvendes de vederlagsbestemmelser, der var gældende i henhold til det hidtidige tillæg til normalkontrakten.

Note. I overenskomstperioden er vederlaget fastlagt til 4000 kr. pr. måned.

§ 4. Koncernen bevarer eneretten ved fotografens fratræden eller død.

Udbetaling af salgsprovision fortsætter efter de hidtidige principper ved fratræden, pensionering og død i indtil 25 år.

Efter fotografens død sker udbetalingen til hans/hendes enke(-mand) eller livsarvinger.

§ 5. Udstyr og kørsel ordnes som hidtil efter lokal aftale.

§ 6. Tredjeparts anvendelse af stoffet skal ske under behørig respekt af ophavsretsloven. Det skal af enhver aftale mellem virksomheden og en tredjepart fremgå, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte rettighedshavere, og hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, der er omfattet af aftalerne.

Det skal ved enhver aftale mellem virksomheden og en tredjepart sikres, at den endelige anvendelse finder sted på en journalistisk forsvarlig måde jf. bestemmelserne om droit moral.

§ 7. Virksomheden søger at opnå den for begge parter bedst mulige pris. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om virksomhedens aftaler med tredjepart, jf. § 6. Tillidsrepræsentanten skal i øvrigt holdes orienteret om salgsprincipper.

Note: Af konkurrencehensyn må tillidsrepræsentanten - på samme måde som medarbejderrepræsentanter i aktieselskabsbestyrelser mv. - være underlagt en tavshedspligt i forbindelse med den indsigt den pågældende opnår.

§ 8. Inden der tages skridt til forfølgelse af tredjeparts rettighedskrænkelser drøftes spørgsmålet mellem de lokale parter, og der tages da stilling til den mest hensigtsmæssige processuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

§ 9. Parterne er enige om, at denne aftale ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem Copy-Dan's forvaltningsstruktur, og fra aftaler med tredjeparter om AiU og Avisnet.

§ 10. Med mindre andet aftales, er opsigelsesvarslet for lokale aftaler, indgået i henhold til § 3, 12 måneder.

Protokollat

Eneret, salg mv.

Vedrørende spørgsmålet om genreproduktion har Dansk Journalistforbund fastholdt, at den enkelte fotograf har ret til at indkassere provision af billedet, der er genreproduceret hos fremmede blade, mens DMA er af den opfattelse, at påtaleretten og dermed adgangen til at vurdere, om der skal ske betaling ved genreproduktion, alene tilkommer arbejdsgiverne. Hver af parterne forbeholder sig ret til at gøre deres synspunkter gældende under en eventuel retssag.

Ritzaus Bureau

Mellem DMA for Ritzaus Bureau A/S og Dansk Journalistforbund er indgået følgende overenskomst vedrørende løn- og arbejdsvilkår for journalister i Ritzaus Bureau. For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes, så længe overenskomsten er løbende.

§ 1. Lønforhold

Stk. 1. . Overenskomsten dækker alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform. For elever og praktikanter fastsættes løn- og arbejdsvilkår i overensstemmelse med den mellem Danske Mediers Arbejdsgiverorganisation og Dansk Journalistforbund truffene aftale.

Ved nyansættelser oprettes normalkontrakt med den enkelte medarbejder. Eventuelle ændringer i ansættelsesforholdet skal indskrives i normalkontraktens tre eksemplarer: En kopi af kontrakten tilgår medarbejderen, mens en anden kopi tilgår tillidsrepræsentanten.

Lønnen beregnes efter nedenstående minimallønsskala i forhold til ancienniteten.

Skalatrín pr.	1.3.2014	1.3.2015	1.3.2016
1.	21.000	21.264	21.552
2.	21.170	21.434	21.722
3.	21.340	21.604	21.892
4.	21.520	21.784	22.072
5.	21.690	21.954	22.242
6.	21.870	22.134	22.422
7.	22.040	22.304	22.592
8.	22.210	22.474	22.762
9.	22.390	22.654	22.942
10.	22.560	22.824	23.112
11.	22.740	23.004	23.292
12.	22.910	23.174	23.462
13.	23.080	23.344	23.632
14.	23.260	23.524	23.812
15.	23.430	23.694	23.982
16.	23.610	23.874	24.162
17.	23.780	24.044	24.332
18.	23.950	24.214	24.502
19.	24.130	24.394	24.682

20.	24.300	24.564	24.852
21.	24.470	24.734	25.022
22.	24.650	24.914	25.202
23.	24.820	25.084	25.372

§ 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 og efteruddannelse finder ikke anvendelse, idet der henvises til stk. 2.

Stk. 2. Lønnen fastsættes som en bruttoløn omfattende skalaløn, personligt tillæg, evt. tillæg for kollektiv aftale om videreudnyttelse og værdi af pension. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig, end den samlede aflønning, inkl. pension, efteruddannelse, evt. feriefridage m.v., for en sammenlignelig fastansat.

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

§ 3. Indplacering

Indplaceringen i lønskalaen sker i overensstemmelse med medarbejderens anciennitet som journalist efter afslutning af journalisthøjskolen 2. del eller afslutning af journalistlinierne på Syddansk Universitet og Roskilde Universitets Center. Ved anden uddannelse kan der mellem overenskomstparterne træffes aftale om fastsættelse af ancienniteten. Aftjent værnepligt efter elevtiden medregnes i ancienniteten.

§ 4. Personligt tillæg

Stk. 1. Udover den i § 1 nævnte minimalløn ydes - i overensstemmelse med overenskomstens karakter af minimallønsoverenskomst under hensyn til medarbejderens kvalifikationer - personligt tillæg efter aftale mellem bureauet og medarbejderen.

De personlige tillæg tages sammen med tillidsrepræsentanten på bureauets initiativ op til en samlet vurdering en gang i hvert kalenderår. Det personlige tillæg vurderes og forhandles derpå med hver enkelt medarbejder, og der tilgår medarbejderen meddelelse om resultatet,

selv om der ikke sker ændringer i det personlige tillæg. En kopi af meddelelsen tilgår tillidsrepræsentanten.

Note: Pr. 1. april 2014 og 1. april 2015 afsættes en pulje til forhøjelse af de personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. april det enkelte år.

Beløbet er udregnet på grundlag af DMA's lønstatistik pr. oktober 2013 og udgør for 2014 1,0 pct. og for 2015 1,2 pct fratrukket værdien af stigning i skalaløn og genetillæg.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de første to overenskomstår.

De konkrete beløb for den enkelte virksomhed fremgår af et bilag til forhandlingsprotokollat af 11. marts 2014 mellem DJ og DMA og kan oplyses ved henvendelse til de nævnte organisationer.

Stk. 2. Lønforhøjelser i henhold til lønskalaen eller i anledning af overenskomstfornyelse kan ikke modregnes i den hidtil gældende personlige løndel.

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

§ 5. Arbejdstid

Stk. 1. Den månedlige arbejdstid er 160 timer fordelt over arbejdsuger på normalt fem dage.

Arbejdstidsforlængelse beordret som vagtforlængelse eller nødvendiggjort af reportageopgaver, kompenseres med tilsvarende frihed i forhold 1:1½ i de første fem uger og i forholdet 1:2 derefter. Kompensationen udregnes på grundlag af 14 dages opgørelse og ydes med hele fridage i den efterfølgende måned.

Stk. 2. Er medarbejderen og bureauet enige derom kan kompensati-
onen gives i betaling i samme forhold, beregnet efter medarbejderens samlede løn i henhold til §§ 1 og 3.

Stk. 3. Ugens normale to fridøgn, regnet fra morgen til morgen, gives så vidt muligt i sammenhæng.

Stk. 4. Søgnehelligdage og Grundlovsdag er principielt fridage, og arbejde på sådanne dage skal kompenseres med fritid i forholdes 1:1 eller, hvis medarbejderen og bureauet er enige derom, vederlægges med tilsvarende betaling.

Stk. 5. Efter seks nattevagter (kl. 00 - kl. 07), ydes der medarbejderen en ekstra fridag. Disse fridage lægges på det for bureauets arbejde mest belejlige tidspunkt, men så vidt muligt i forlængelse af vinterferien.

§ 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 vedkommendes normale arbejdstid, kompenseres sådant merarbejde op til 37 timer ugentlig i forholdet 1:1.

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

Stk. 4. For så vidt angår deltidsbeskæftigede bør deres vagter svare til længden på en fuldtidsbeskæftigets vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten

§ 7. Genetillæg

Stk. 1. Der ydes fra overenskomstens ikrafttræden et genetillæg på 227,45 kr. (pr. 1.3.2015 229,70 kr. og pr. 1.3.2016 232,00 kr.) for vagter, der slutter mellem kl. 18 og kl. 23 på hverdage.

For vagter, der slutter efter kl. 23 og før kl. 02 på hverdage, udbetales et tillæg på 321,50 kr. (Pr. 1.3.2015 324,70 kr. og pr. 1.3.2016 327,95 kr.)

For vagter, hvor mere end halvdelen af forløbet ligger mellem kl. 23 og kl. 06 betales et genetillæg på 605,15 kr. (Pr. 1.3.2015 611,20 kr. og pr. 1.3.2016 617,30 kr.).

For vagter, der ligger mellem kl. 07 og kl. 18 på lørdage, søndage og søgnehelligdage, betales et genetillæg på 437,25 kr. (pr. 1.3.2015 441,60 kr. og pr. 1.3.2016 446,00 kr.).

For vagter, der slutter mellem kl. 18 og kl. 23 på lørdage, søndage og søgnehelligdage betales et genetillæg på 651,10 kr. (Pr. 1.3.2015 657,60 kr. og pr. 1.3.2016 664,20 kr.).

For vagter, der slutter mellem kl. 23 og kl. 02 på lørdage, søndage og søgnehelligdage betales et genetillæg på 744,40 kr. (Pr. 1. 3 2015 751,85 kr. og pr. 1.3.2016 759,35 kr.).

For vagter, der ligger mellem kl. 17 og kl. 24 på hverdage før søgnehelligdage, betales et genetillæg på 423,60 kr. (Pr. 1.3.2015 427,85 kr. og pr. 1.3.2016 432,15 kr.).

Stk. 2. Hvis en medarbejder indkaldes til vagt eller reportageopgaver inden for ovennævnte tidsrum, ydes der et genetillæg på minimum 423,60 kr. (Pr. 1.3.2015 427,85 kr. og pr. 1.3.2016 432,15 kr.). uanset arbejdets varighed, jf. dog stk. 1.

Stk. 3. Medarbejdere, der indgår i vagtskema med kontinuerligt skiftende mødetider i dag- og aften timerne, udbetales yderligere et månedligt tillæg på 423,60 kr. (Pr. 1.3.2015 427,85 kr. og pr. 1.3.2016 432,15 kr.). Medarbejdere, der fast varetager nattevagter (kl. 00 til kl. 07) udbetales ud over det stk. 1 nævnte genetillæg et månedligt tillæg på 815,05kr. (Pr.1.3.2015 823,20 kr. og pr. 1.3.2016 831,45 kr.)

Stk. 4. Medarbejdere, der arbejder på vagter i tidsrummet kl. 04 – 06, og som ikke i øvrigt er berettiget til genetillæg i henhold til nærværende paragraf, modtager et genetillæg på kr. 72,05 pr. time (pr. 1.3.2015 72,75 kr. og pr. 1.3.2016 73,50 kr.)

§ 8. Pension

Stk. 1. Pensionsbidrag

Som bidrag betaler arbejdsgiver 8,6 % og medarbejderen 4,3 % af den pensionsgivende løn (skalaløn og personligt tillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige løn-udbetalinger.

Stk. 2. Mediernes Pension

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

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

Stk. 3. Pensionsalder

Pensionsalderen er 70 år, dvs. at medarbejderen fratræder uden yderligere varsel pga. alder når medarbejderen fylder 70 år.

§ 9. Ferie

Der tilkommer medarbejderen fire ugers sommerferie og tre ugers vinterferie. Sommerferien lægges fortrinsvis i tiden 1. maj til 30. september og vinterferien fortrinsvis i tiden 1. oktober til 30. april. Det kontante ferietillæg ydes med 1½ % af det foregående års løn. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 17½ % af den ferieberettigende løn i optjeningsåret. I øvrigt gælder Ferielovens regler.

§ 10. Barselsorlov

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

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 14 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 12 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.

§ 11. Børns sygdom

Stk. 1 En medarbejder har frihed med løn, 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 bureauet kan, hvis det skønnes fornødent, kræve dokumentation.

Stk. 2. Til medarbejdere indrømmes frihed med løn, 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. Efteruddannelse

Stk. 1. Hver medarbejder har adgang til en uges efteruddannelse hvert kalenderår.

Stk. 2. Ikke anvendt tid kan i samme virksomhed overføres til følgende kalenderår. Der kan dog højst opsamles seks uger.

Stk. 3. Efteruddannelsen skal primært foregå i overensstemmelse med Protokollat 3.

Stk. 4. I øvrigt kan efteruddannelse inden for rammerne af stk. 1 og 2 ske efter aftale med bureauet i de enkelte tilfælde, når formålet har journalistisk relevans.

Stk. 5. Den enkelte medarbejder bør ikke til stadighed modsætte sig forslag fra bureauets ledelse om at anvende opsamlet ikke anvendt tid til relevant journalistisk efteruddannelse, ligesom ledelsen ikke til

stadighed kan nægte medarbejderen tilladelse til deltagelse i relevant journalistisk efteruddannelse.

§ 13. Opsigelse

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

Stk. 2. Efter tre års ansættelse forlænges det gensidige opsigelsesvarsel ud over, hvad der følger af Funktionærlovens § 2 stk. 2 og 6 med tre måneder. Det gensidige opsigelsesvarsel bliver hermed følgende:

Fra bureauets side et varsel på:	Inden udløbet af måned efter ansættelsen:
-------------------------------------	--

1 måned	5 måneder
3 måneder	2 år og 9 mdr.
7 måneder	5 år og 5 mdr.
8 måneder	8 år og 4 mdr.
9 måneder	herefter

Fra medarbejderens side et varsel på:	Inden udløbet af måned efter ansættelsen:
--	--

1 måned	2 år og 11 måneder
4 måneder	herefter

Såfremt ansættelsen er sket midt i en måned, regnes ancienniteten fra månedens begyndelse.

Stk. 3. Normalt kan en opsigelse begrundet i medarbejderens forhold ikke finde sted uden forudgående skriftlig advarsel. Advarslen sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 4. Det påhviler bureauledelsen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse. Et eksemplar af opsigelsen tilgår medarbejderen, mens et andet tilgår tillidsrepræsentanten. I øvrigt henvises til bestemmelserne i § 14 stk. 2.

Stk. 5. Såfremt en afskedigelse er begrundet i bureauets forhold, bør denne orientering finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før, opsigelsen agtes afgivet, med henblik på at bureauets ledelse og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at

undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden. Bureauet skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Stk. 6. Enhver afskedigelse, der af Dansk Journalistforbund skønnes urimelig, kan indankes for det i § 16 omhandlede Faglige Fællesudvalg.

Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et lokalt møde inden 14 dage efter opsigelsen, jf. § 16, 1. punktum. Videreføres sagen til behandling i Det faglige Fællesudvalg, jf. § 16, påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 7. Hvis Det faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i bureauets eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem bureauet og medarbejderen har lidt eller må antages at ville 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 bureauet skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§ 14. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1. Medarbejdergruppen på Ritzaus Bureau har adgang til at vælge en formand og næstformand som tillidsrepræsentanter for deres gruppe. Tillidsrepræsentanterne vælges i henhold til Dansk Journalistforbunds love. Valget af tillidsrepræsentanter har først gyldighed, når det af medarbejderforeningen skriftligt er meddelt bureauet. Det er bureauledelsens og tillidsrepræsentanternes pligt at gøre deres bedste for at vedligeholde et roligt og godt samarbejde på redaktionen, og bureauledelsen respekterer, at tillidsrepræsentanterne må have den fornødne tid til at løse sine overenskomstmæssige opgaver.

Stk. 2. Formanden for medarbejdergruppen og i dennes forfald næstformanden, eventuelt ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer, har ret til at fremføre de ansatte journalisters synspunkter for bureauets ledelse, ligesom bureauets ledelse orienterer om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser. En af de ovenfor nævnte tillidsrepræsentanter kan også på Dansk Journalistforbunds vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medlemmet eller bureauet ønsker det.

Stk. 3. Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 16 omhandlede Faglige Fællesudvalg. Finder Fællesudvalget eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning.

Stk. 5. For en tillidsrepræsentant, der har virket i 3 år, gælder tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse, jf. stk. 4, i 1 år efter ophøret som tillidsrepræsentant. Denne regel gælder alene fratrådte tillidsrepræsentanter.

§ 15. Skærmterminaler

Skærmterminaler, der opstilles i redaktionelle afdelinger, betjenes af journalister og redaktionelle medarbejdere ved enhver journalistisk bearbejdelse og redigering af artikler, sider og lignende.

(Se også "Aftale om skærmterminaler m.v.". Ritzaus Bureau har tilsluttet sig denne aftale).

§ 16. Fagligt Fællesudvalg

Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten og om brud på denne skal forinden forelægges for et af overenskomstparterne nedsat Fagligt Fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på bureauet under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne.

Det faglige Fællesudvalg består af seks medlemmer, hvoraf hvert part til sagens behandling udpeger tre. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en upartisk opmand. Kan parterne ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for Arbejdsretten om at udpege en opmand. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Møde i Fællesudvalget indkaldes så vidt muligt til afholdelse senest syv dage efter, at en af parterne har begæret mødet afholdt. 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.

§ 17. Varsling af konflikt

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 en af overenskomtparterne med særlig og anbefalet skrivelse og med en måneds varsel (30 dage) iværksætter arbejdsstandsning (strejke, blokade, lockout eller boykot).

Stk. 2. DMA giver samtidig tilsagn om, at lockout eller boykot forud for en 15. april først kan varsles efter, at Dansk Journalistforbund har afgivet varsel om iværksættelse af kollektive kampskridt over for bureauet.

Stk. 3. Ved varsling af en retshåndhævende konflikt er det i stk. 1 nævnte varsel syv dage.

§ 18. Varighed

Overenskomsten træder i kraft den 1. marts 2014 og gælder til den 28. februar 2017. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst tre måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med tre måneders varsel.

Protokollat 1

Vedr. Pressens Uddannelsesfond

Ritzaus Bureau indbetaler til Pressens Uddannelsesfond med de satser og efter de regler, der er aftalt mellem Danske Mediers Arbejdsgiverorganisation og Dansk Journalistforbund.

Protokollat 2

Vedr. Orlov

Bureauledelsen er indstillet på, at der efter aftale kan indrømmes enkelte medarbejdere orlov uden løn, såfremt disse påtager sig arbejde på Danmarks Journalisthøjskole, journalistlinierne ved Syddansk Universitet og Roskilde Universitets Center eller vælges til lønnet fuldtidsarbejde i Dansk Journalistforbund.

Bureauledelsen er ligeledes indstillet på at se velvilligt på andre anmodninger fra medarbejdere, der søger orlov uden løn i op til et år. det forudsætter, at orloven ikke griber forstyrrende ind i bureauets produktion, og at orlovsperioden ikke anvendes til arbejde, der konkurrerer med virksomheden.

Medarbejderen har ikke krav på at vende tilbage til samme stilling, og den ulønnede orlovsperiode medregnes ikke i medarbejderens anciennitet på bureauet.

Protokollat 3

Vedr. Efteruddannelse

Uddannede medarbejdere, der efter aftale med bureauet deltager i efteruddannelseskurser ved Danmarks Journalisthøjskole. Nordisk Journalist Center, kurser støttet af Pressens Uddannelsesfond, eller andre former for anerkendt efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af bureauet. Deltagelse i ovennævnte kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Protokollat 4

Vedr. elektroniske dokumenter

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

Såfremt virksomheden vil benytte sig af denne mulighed, skal medarbejderne varsles herom 3 måneder før medmindre andet aftales. Efter udløb af varslet kan medarbejdere som ingen mulighed har for at anvende den elektroniske løsning få udleveret de pågældende dokumenter ved henvendelse til virksomheden.

Ansættelseskontrakt

(Titel) (navn), (adresse), ansættes på Ritzaus Bureau A/S, St. Kongensgade 14, 1264 København K den (dato). Din stillingsbetegnelse er (titel).

Ansættelsen er omfattet af "Overenskomst mellem DMA for Ritzaus Bureau og Dansk Journalistforbund". Endvidere henvises til husaftale mellem medarbejderforeningen og ledelsen.

Arbejdsområde:

Dit normale arbejdssted er: _____.

Særlige bestemmelser, evt. vedr. stofområder samt øvrige væsentlige vilkår, der ikke følger direkte af overenskomst eller lovgivning:

Medarbejderen er indstillet på at påtage sig alt journalistisk arbejde uanset medie eller udgivelsesform.

Ansættelsen sker på fuld tid jf. overenskomstens § 5 / på deltid jf. overenskomstens § 6

Uddannelse og indplacering:

Du afsluttede din uddannelse som (titel) den (dato). I henhold til ovennævnte overenskomst er du pr. (startdato) indplaceret på x. løntrin. Du rykker næste gang på skalaen den (dato).

Lønforhold:

Det er aftalt at Ritzaus Bureau A/S yder følgende bruttoløn.

Skalaløn	Kr.
Personligt tillæg pr. måned	Kr.
Bruttoløn i alt pr. måned	Kr.

Bruttolønnen udbetales månedligt bagud den næstsidste hverdag i måneden.

Arbejdstid:

Den månedlige arbejdstid udgør 160 timer. Hvor intet andet er aftalt, er mødetiden i henhold til den vagtplan, der er udarbejdet for den redaktion, du er tilknyttet. I øvrigt henvises til overenskomstens bestemmelser vedrørende afspadsering af overarbejde og genetillæg.

Ferie:

Der tilkommer den journalistiske medarbejder fire ugers sommerferie og tre ugers vinterferie. Sommerferien lægges fortrinsvis i tiden 1. maj til 30. september og vinterferien fortrinsvis i tiden 1. oktober til 30. april. Det kontante ferietillæg ydes med 1,5 % af det foregående års løn. Ved fratrædelse beregnes feriegodtgørelse med 17,5 % af den ferieberettigede løn i optjeningsåret. I øvrigt gælder ferielovens regler.

Pension:

I henhold til overenskomstens § 8 oprettes pensionsforsikring, hvortil Ritzaus Bureau A/S betaler et beløb, der udgør 8,6 % af bruttolønnen, og den journalistiske medarbejder selv bidrager med minimum 4,3 %.

Opsigelse:

Der henvises til de i overenskomsten gældende regler og i øvrigt til Funktionærlovens bestemmelser.

Andre personalemæssige vilkår:

Den journalistiske medarbejder må ikke, så længe nuværende kontrakt løber, virke ved noget med Ritzaus Bureau A/S konkurrerende foretagende eller i nogen henseende stå et sådan foretagende bi med råd og dåd. Det er ligeledes en forudsætning, at den journalistiske medarbejder ikke påtager sig nogen journalistisk opgave eller andet lønnet arbejde uden for bureauet, herunder også virksomhed i radio og tv, medmindre der i forvejen er givet meddelelse til bureauledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter.

Der henvises i øvrigt til Ritzaus Bureau A/S' personalehåndbog.

Uenighed:

Tvilstvsspørgsmål til nærværende kontrakt kan indbringes for Det Faglige Fællesudvalg.

København, den (dato) _____

For Ritzaus Bureau A/S

(medarbejderens navn)

Protokollat vedrørende ferieoverførsel

Undertegnede organisationer er enige om at indgå følgende forsøgsaftale om mulighed for overførsel af ferie, jf. ferielovens §§ 19 og 40, gældende for ansættelsesforhold omfattet af overenskomster mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund, bortset fra Berlingske-overenskomsten og Uddannelsesaftalen vedr. praktikanter.

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke-afviklede feriedage ud over 20 dage i et ferieår kan overføres til det følgende ferieår på følgende vilkår:

Der kan maksimalt overføres 10 feriedage fra et ferieår, og senest i det 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes. Aftalen mellem medarbejder og arbejdsgiver skal indgås skriftligt inden 30. september efter ferieårets udløb. Er der ikke indgået aftale om den overførte feries afvikling placeres den som restferie. Aftalen kan kun ændres ved en ny skriftlig aftale. Organisationerne anbefaler, at vedlagte standardaftale anvendes.

Hvis en medarbejder pga. af egen sygdom, barselsorlov eller orlov til adoption er forhindret i at holde ferie inden ferieårets udløb, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til det efterfølgende ferieår. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som anden overførsel af ferie.

Ved fratræden udbetales feriegodtgørelse af arbejdsgiveren for overført ikke-afholdt ferie.

Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferie overføres.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, med mindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse indenfor varslingsperioden.

Nærværende organisationsaftale træder i kraft 1. maj 2007, hvorefter overførsel af ferie kan aftales.

Nærværende organisationsaftale kan opsiges med 6 måneders varsel til udløbet af et ferieår, dog tidligst til den 30. april 2010.

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Aftale om ferieoverførsel

Undertegnede arbejdsgiver (navn):	CVR-nr.:
Adresse:	
Postnr./by:	

Medarbejderens fulde navn:	CPR-nr.:
Adresse:	Tlf. nr.:
Postnr./by:	

1. Overført ferie

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, at ____ feriedage overføres til næste ferieår. Der kan maksimalt overføres 10 feriedage, og senest i 2. ferieår efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.

Parterne har i overensstemmelse med nedenstående regler aftalt, af ____ feriedage, som medarbejderen er forhindret i at afvikle på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, kan overføres til næste ferieår (ikke omfattet af 10-dages begrænsningen).

2. Aftaler om afvikling

For den overførte ferie er følgende i øvrigt aftalt (sæt 1 kryds):

2.1 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i forbindelse med hovedferien i ferieåret 20 __

2.2 Det er aftalt, at ferien skal afholdes i følgende periode:

Fra og med den __/__/20__ til og med den __/__/20__

2.3 Anden eller supplerende aftale.

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 30. september efter ferieårets udløb.

3.2 Er der eller bliver der ikke senere indgået aftale om feriens afholdelse, placeres ferien som restferie.

3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.

3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieårets udløb den 30. april skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelse for den overførte ferie, om, at ferien er overført. Dette kan eventuelt ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

Organisationsaftale om flermedialitet og flerfunktionalitet

Mellem DJ og DMA for de overenskomster, der var omfattet af fornyelsen af overenskomsterne pr. 1. marts 2004 bortset fra Berlingske/B.T.

Flermedialitet

Stk. 1. Parterne er enige om, at såfremt den virksomhed, medarbejderen er ansat på, er eller bliver flermedial, vil stoffet kunne anvendes/of-fentliggøres i de(t) øvrige medie(r), som har samme overordnede formål (f.eks. nyhedsformidling) som det hidtidige medie.

Note:

Parterne er enige om, at hverken de ved overenskomstfornyelsen 2004 gennemførte ændringer i præambelen eller indholdet i denne organisationsaftale ændrer ved de sædvanlige kutymer for ansættelse på normalkontrakten.

Hvis den virksomhed, medarbejderen er ansat på, f.eks. ønsker at ud-give/udsende stoffet via et andet medie med nyhedsformidling for øje (og i tidsmæssig sammenhæng jf. Rammeaftalens § 3) vil det være i overensstemmelse med ovennævnte bestemmelse.

Dette gælder, selv om f.eks. en radio- eller tv-station eller en radio/tv-facilitet er udskilt i et særskilt selskab af hensyn til reglerne om sendetilladelse. Radio/tvstationen eller -faciliteterne skal dog i alle andre henseender være en integreret del af virksomheden og omfattet af den samme redaktionelle ledelse som den virksomhed, medarbejderen er ansat i.

Det gælder endvidere, hvor en virksomhed har aktiviteter i særlige selskaber af andre grunde, at flermediel anvendelse af stoffet vil kunne finde sted efter en særskilt aftale mellem ledelse og medarbejdere evt. med inddragelse af organisationerne.

Flerfunktionalitet

Stk. 2. Parterne er enige om, at der mellem den redaktionelle ledelse og medarbejdergruppen kan optages drøftelser om, at medarbejdere, der hidtil har været ansat til at udføre en bestemt funktion, fremover

kan arbejde flerfunktionelt inden for virksomheden (og radio/tv mv. jf. 3. og 4. afsnit i note til stk. 1 om flermedialitet).

Det vil som udgangspunkt være frivilligt for den enkelte medarbejder at arbejde flerfunktionelt. I forbindelse med aftalen skal parterne bl.a. tage stilling til følgende:

- nødvendig oplæring og uddannelse af medarbejderne
- planlægning af arbejdet herunder en klar ledelsesstruktur eventuel individuel honorering
- den løbende drøftelse af kvalitet i forhold til kvantitet og flerfunktionalitetens betydning for arbejdsmiljøet
- øvrige forhold under indførelse af flerfunktionalitet.

Note:

Parterne er enige om, at bestemmelserne i de enkelte overenskomster om "undtagelsesvis fotografering" er suspenderet, så længe nærværende organisationsaftale vedr. flerfunktionalitet er gældende.

Parterne er enige om efter overenskomstfornyelsen at se på eventuelle nødvendige ændringer i normalkontrakterne foranlediget af ansættelsesbevisloven og i lyset af bestemmelsen om flerfunktionalitet.

Stk. 3. Nærværende organisationsaftale kan af hver af parterne selvstændigt opsiges med 6 måneders varsel dog tidligst til 1. januar 2007. Opsigelsen kan omfatte enten hele aftalen eller alene flermedialitet (stk. 1) eller flerfunktionalitet (stk. 2).

Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof

§ 1.

Stk. 1. Nedenstående parter har indgået følgende aftale om videreudnyttelse af det tjenstligt producerede redaktionelle stof.

Note: Der er enighed om, at det tjenstligt producerede redaktionelle stof samlet og enkeltvist hovedsageligt vil være ophavsretligt beskyttet. Uoverensstemmelse mellem ledelse og medarbejdere om hvorvidt stof er ophavsretligt beskyttet afgøres i henhold til overenskomsternes fagretlige regler jf. § 15.

Stk. 2. Aftalen omfatter fastansatte redaktionelle medarbejdere hos medlemmer af DDFF (nu DMA) i henhold til de mellem DDFF (nu DMA) og DJ indgåede overenskomster herunder Uddannelsesaftalen.

Stk. 3. Nærværende aftale omfatter den udnyttelsesret, der ikke allerede er en følge af ansættelsesforholdet.

§ 2.

Stk. 1. Virksomheden forvalter i kraft af ansættelsesforholdet og/eller denne aftale udnyttelsesretten til alt det i ansættelsesforholdet producerede redaktionelle stof, herunder pressefotografier, illustrationsgrafik, layout/design, bladtegninger, radio/tv-produktion mv. Udnyttelsen af redaktionelle produkter kan finde sted på alle måder og ved hjælp af alle tekniske metoder.

Stk. 2. Virksomhedens forvaltning af det under ansættelsesforholdet producerede, jf. stk. 1, fortsætter også efter, at ansættelsesforholdet er ophørt.

Note: Det forudsættes, at virksomhedens forvaltning dækker alt hidtil produceret stof af såvel nuværende som tidligere ansatte.

§ 3.

Stk. 1. Virksomheden kan - i tidsmæssig sammenhæng med den trykte udgave/udsendelsen - lægge egne udgivelser ud på et elektronisk/digitalt medie enten direkte eller redigeret, løbende opdateret og tilpasset det elektroniske/digitale medie. I sådanne udgivelser kan stoffet fra den trykte udgave/udsendelsen indgå helt eller delvist, eventuelt suppleret med relevant tidligere produceret tjenstligt stof. Virksomheden kan endvidere give brugerne online adgang til - uden ret til viderepublicering - at søge og læse.

Note: DDFF (nu DMA) gør gældende, at aktiviteterne i henhold til ovenstående bestemmelser er omfattet af ansættelsesforholdet.

Dansk Journalistforbund gør gældende, at aktiviteterne i henhold til ovenstående bestemmelser følger af ansættelsesforholdet og denne aftale. Parterne er iøvrigt enige om at aktiviteterne er vederlagsfrie.

Stk. 2. En virksomhed kan mod betaling af en årlig rundsum svarende til kr. 400,- pr. medarbejder give læsere/kunder online eller offline adgang til læsning/ visning/søgning i elektroniske/digitale arkiver, kontrolleret af virksomheden. Virksomheden kan endvidere give læserne/kunderne adgang til - uden ret til viderepublicering - at tage en digital- og/eller printkopi til eget brug.

Udbetaling af vederlag finder sted fra det tidspunkt, hvor virksomheden giver eksterne kunder adgang til arkivstof i elektronisk/digital form.

Note: Beløbet på kr. 400,- forhøjes pr. 1. januar 2001 med kr. 100,-.

Stk. 3. De i stk. 1 og 2 angivne aktiviteter skal ske under respekt af den oprindelige udgivelses/udsendelses identitet og skal være underlagt redaktionel ledelse og kontrol. Begrænsninger i tredieparts udnyttelsesret til stoffet skal præciseres på eller ved stoffet.

§ 4.

Stk. 1. Ved ad hoc videresalg af tjenstligt produceret stof, jf. §§ 1 og 2, betaler virksomheden en efter lokal aftale fastsat royalty af salgsprisen (efter fradrag af eventuelle offentlige afgifter) til deling mellem de individuelle rettighedshavere.

Note: De individuelle rettighedshavere er de(n) medarbejder(e), der har medvirket til den pågældende artikel mv. på en sådan måde, at de har opnået en selvstændig ophavsret.

Stk. 2. Virksomheden afregner halvårligt vederlaget i henhold til stk. 1. Afregningen skal være specificeret.

Stk. 3. Der kan lokalt træffes aftale om en anden fordeling af beløbet i henhold til nærværende paragraf.

§ 5.

Ved virksomhedens egne særudgivelser, der ikke er dækket af ansættelsesforholdet, betaler virksomheden 10% i royalty af salgsprisen (efter fradrag af eventuelle offentlige afgifter) til deling mellem de individuelle rettighedshavere.

Note: De individuelle rettighedshavere er de(n) medarbejder(e), der har medvirket til den pågældende artikel mv. på en sådan måde, at de har opnået en selvstændig ophavsret.

Note: Det forudsættes, at der er tale om bogudgivelser, online-udgivelser, CD ROM el. lign. der udbydes kommercielt, og ikke særtryk, der udleveres gratis eller til kostpris.

Parterne har med formuleringen af denne note ikke haft til hensigt at gribe ind i eksisterende kutymer, praktiserede ordninger mv.

§ 6.

Stk. 1. Ved løbende kontraktbundne aftaler mellem virksomheden og trediepart om levering af tjenstligt produceret stof, jf. §§ 1 og 2, fra virksomheden til trediepart, betaler virksomheden en efter lokal aftale fastsat royalty af salgsprisen (efter fradrag af eventuelle offentlige afgifter) til deling mellem de individuelle rettighedshavere.

Stk. 2. Virksomheden afregner halvårligt vederlaget i henhold til stk. 1. Afregningen skal være specificeret.

Stk. 3. Der kan lokalt træffes aftale om en anden fordeling af beløbet i henhold til nærværende paragraf, ligesom der alternativt kan aftales et månedligt tillæg til lønnen.

Stk. 4. Et sådant tillæg udbetales kun så længe virksomheden har en (eller flere) løbende aftale(r).

§ 7.

Stk. 1. Ved løbende kontraktbundne aftaler mellem virksomheden og trediepart om gensidig udveksling af tjenstligt produceret stof, jf. §§ 1 og 2, betaler virksomheden et månedligt tillæg til lønnen til de individuelle rettighedshavere, der fastsættes efter lokal aftale.

Note: De individuelle rettighedshavere er de(n) medarbejder(e), der har medvirket til den pågældende artikel mv. på en sådan måde, at de har opnået en selvstændig ophavsret.

Stk. 2. Tillægget udbetales kun, så længe virksomheden har en (eller flere) løbende aftale(r).

Stk. 3. Der kan lokalt træffes aftale om en anden fordeling af beløbet i henhold til nærværende paragraf.

§ 8.

Det er en forudsætning for iværksættelse af udnyttelsen i henhold til § 4. stk. 1, § 6, stk. 1, og § 7, stk. 1, at der er opnået enighed mellem de lokale parter om størrelsen af royalty eller vederlag.

Note: Spørgsmål om størrelsen af royalty eller vederlag kan ikke videreføres i henhold til § 15.

§ 9.

Stk. 1. Tredieparts anvendelse af stoffet skal ske under behørig respekt af ophavsretsloven. Det skal af enhver aftale mellem virksomheden og en trediepart fremgå, at ophavsrettighederne forbliver hos de enkelte rettighedshavere, og hvilke konkrete udnyttelsesrettigheder, der er omfattet af aftalerne.

Stk. 2. Det skal ved enhver aftale mellem virksomheden og en trediepart sikres, at den endelige anvendelse finder sted på en journalistisk forsvarlig måde jf. bestemmelserne om droit moral.

Stk. 3. En medarbejder har i enkeltstående tilfælde - før en artikel eller andet redaktionelt stof bringes første gang - adgang til give redaktionsledelsen meddelelse om, at en kildes forudsætning for, at stoffet kan bringes, er, at stoffet ikke må videreudnyttes, eller kun må videreudnyttes på en bestemt måde.

§ 10.

Stk. 1. Virksomheden orienterer tillidsrepræsentanten om initiativer, der falder inden for denne aftales rammer. Ledelse og tillidsrepræsentant drøfter den mest hensigtsmæssige og praktiske tilrettelæggelse af videreudnyttelsesaktiviteterne. I øvrigt henvises til overenskomstens samarbejdsbestemmelser.

Stk. 2. Virksomheden søger at opnå den for begge parter bedst mulige pris. Tillidsrepræsentanten skal orienteres om virksomhedens aftaler med trediepart, jf. § 9. Tillidsrepræsentanten skal i øvrigt holdes orienteret om salgsprincipper.

Note: Af konkurrencehensyn må tillidsrepræsentanten - på samme måde som medarbejderrepræsentanter i aktieselskabsbestyrelser mv. - være underlagt en tavshedspligt i forbindelse med den indsigt, den pågældende opnår.

§ 11.

Vederlag i kraft af denne aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret stof må ikke påvirke den almindelige overenskomstaftalte eller lokalt aftalte lønudvikling.

§ 12.

Inden der tages skridt til forfølgelse af tredieparts rettighedskrænkelser, drøftes spørgsmålet mellem de lokale parter, og der tages da stilling til den mest hensigtsmæssige processuelle fremgangsmåde. Hvis der ikke opnås enighed herom, har hver af parterne herefter en sideløbende processuel påtaleret.

§ 13.

Parterne er enige om, at denne aftale ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler

om vederlag gennem Copy-Dan's forvaltningsstruktur og fra aftaler med tredieparter om lydavis, AiU og Avisnet.

§ 14.

Med mindre andet aftales, er opsigelsesvarslet for lokale aftaler, indgået i henhold til § 4, stk. 1, § 6, stk. 1 og § 7, stk. 1, 12 måneder.

§ 15.

Eventuelle uoverensstemmelser vedrørende fortolkning eller overtrædelse af denne aftale behandles i henhold til reglerne herfor i de respektive overenskomster mellem DDFF (nu DMA) og DJ.

§ 16.

Stk. 1. Denne aftale afløser *Rammeaftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof af 13. juni 1991*.

Stk. 2. Lokale aftaler indgået i henhold til *Rammeaftalen* fortsætter og kan opsiges efter deres eget indhold, med mindre andet aftales mellem de lokale parter.

§ 17.

Denne aftale træder i kraft 1. marts 1998 og kan opsiges med seks måneders varsel til en 1. januar dog tidligst til 1. januar 2003.

København, 3. februar 1998

Sign. Lars Poulsen

Dansk Journalistforbund

Sign. Henrik Marstrand Dahl

**Danske Dagblades Forenings Forhandlingsorganisation
(nu Danske Mediers Arbejdsgiverforening)**

Protokollat

I forbindelse med forhandlingerne om "Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof" har Forhandlingsorganisationen (nu DMA) informeret om de overvejelser, som pågår i Danske Dagblades Forening om en "elektronisk kiosk".

Dansk Journalistforbund tilkendegav, at nærværende aftale ikke omfatter en situation, hvor flere virksomheders stof ønskes udbudt i sammenhæng med det formål at give adgang til elektronisk/digitalt "presseklip" og/eller samtidig online søgning/læsning i alle de deltagende virksomheders udgivelser/udsendelser.

DDFF (nu DMA) tilkendegav, at man, når de foreløbige overvejelser om en "elektronisk kiosk" er afsluttet, vil forelægge Dansk Journalistforbund resultatet af disse med henblik på drøftelse af det eventuelle behov for indgåelse af en særlig aftale mellem parterne om dette begrundet i ophavsretlige spørgsmål.

Praktikantaftale

Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og Dansk Journalistforbund (DJ) er indgået følgende aftale om løn- og arbejdsvilkår for journalistpraktikanter for de i § 1 nævnte uddannelsesinstitutioner.

§ 1. Ansættelse

Stk. 1. Praktikanterne ansættes som led i deres journalistuddannelse på Danmarks Journalisthøjskole eller journalistlinjerne på Syddansk Universitet og Roskilde Universitets Center på redaktionerne i en periode på 12 eller 18 måneder svarende til bekendtgørelsen for den enkelte uddannelsesinstitution til enhver tid fastsatte regler.

Stk. 2. Praktikperioden kan eventuelt deles mellem 2 virksomheder.

§ 2. Praktikantkontrakt

Før praktiktidens start oprettes mellem praktikstedet og praktikanten en kontrakt (se omstående).

§ 3. Praktikantforhold

Stk. 1. Der skal bestå et rimeligt forhold mellem antallet af praktikanter og de til en redaktion knyttede uddannede medarbejdere, hvorved forstås, at der skal være mindst en uddannet medarbejder pr. journalistpraktikant.

Stk. 2. For billedjournalistpraktikanter gælder, at der skal være mindst én uddannet pressefotograf/billedjournalist pr. billedjournalistpraktikant på hver virksomhed/blad.

Stk. 3. For andre praktikanter skal der være mindst én uddannet eller på anden vis kvalificeret medarbejder inden for pågældende felt pr. praktikant på hver virksomhed/blad.

Stk. 4. Praktikanten må under ferie, sygdom, afspadsring, orlov m.v. ikke arbejde uden hjælp og tilsyn fra en uddannet. I akutte tilfælde kan praktikanten dog arbejde alene i højst to dage.

§ 4. Praktikantvejledning

Praktikantvejlederen skal sikres den fornødne tid til at varetage praktikantvejlederarbejdet, herunder drøftelse af uddannelsesmæssige spørgsmål med praktikanten.

§ 5. Praktikdage

Stk. 1. Praktikanten kan – på arbejdsdage og uden lønafkorting – deltage i møder arrangeret af vedkommendes uddannelsesinstitution i et omfang af 1 dag pr. halvår regnet i gennemsnit over praktikperioden.

Stk. 2. Praktikantens dokumenterede udgifter hertil betales af virksomheden efter forudgående aftale med denne.

Stk. 3. Eventuelle praktikdage ud over de nævnte kan finde sted udenfor arbejdstiden, og der peges i den forbindelse på muligheden for at virksomheden refunderer rejseudgiften med billigste offentlige transportform.

Note: I den udstrækning praktikanter fra uddannelsen på Roskilde Universitets Center efter studieordningen omfattes af en bestemmelse om op til tre praktikdage pr. semester, søges arbejdstiden tilrettelagt, så deltagelse i praktikdage ud over 1 dag pr. halvår kan foregå i fritiden.

§ 6. Arbejdsforhold

Praktikantens arbejdstid lægges efter samme retningslinjer som for uddannede medarbejdere på den pågældende virksomhed, og arbejde på ubekvemme tidspunkter honoreres efter de retningslinjer, som er fastsat i vedkommende overenskomst mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund.

§ 7. Udstyr

Virksomheden er ansvarlig for tilstedeværelsen af det nødvendige udstyr og arbejdsredskaber.

§ 8. Lønforhold

Stk. 1. Praktikantens løn udgør

pr. 1. marts 2014 kr. 16.126,

pr. 1. marts 2015 kr. 16.318,

pr. 1. marts 2016 kr. 16.621.

Stk. 2. Lønnen udbetales månedsviis forud.

Stk. 3. Der kan ikke ydes personligt tillæg.

§ 9. Ferie

Stk. 1. I det ferieloven i øvrigt er gældende, er parterne enige om, at nedenstående regler træder i stedet for ferielovens §§ 7, 12, 18 og 23, stk. 1-4 og 6 samt § 24.

Stk. 2. Praktikanterne holder i løbet af praktikperioden på i alt 18 måneder ferie med løn i i alt 37,5 dage. Det svarer til 2,08 dage pr. beskæftiget måned. Praktikanter med en samlet praktiktid på 12 måneder holder således 25 feriedage i løbet af praktikperioden. Af feriedagene skal mindst 15 dage gives i sammenhæng i en ferieperiode (1. maj til 30. september). De øvrige 22,5 dage (henholdsvis 10 dage for praktikanter med 12 måneders samlet praktiktid) kan efter aftale mellem praktikanten og virksomheden gives samlet eller delt i hele uger.

Stk. 3. Der ydes ikke feriegodtgørelse ved praktikperiodens udløb. Det i ferielovens § 23, stk. 2 nævnte ferietillæg på 1% af den ferieberettigende løn udbetales samlet ved praktikperiodens udløb.

Stk. 4. Praktikanter, der ved praktikperiodens start medbringer bevis for feriepengetilgodehavende fra tidligere ansættelsesforhold til udbetaling i det pågældende ferieår, skal have dette attesteret med henblik på udbetaling.

Stk. 5. Bestemmelsen i stk. 4 medfører ingen modregning i praktikantens løn under afholdelse af ferie i praktikperioden.

§ 10. Flytning

Stk. 1. Efter forudgående aftale betaler virksomheden flytning af telefon samt mindst 50 procent af praktikantens dokumenterede udgifter til flytning mellem uddannelsesinstitutionen og praktikstedet og mellem praktiksted og uddannelsesinstitution.

Stk. 2. Praktikantens dokumenterede udgifter til beordret flytning mellem forskellige uddannelsessteder inden for virksomhedens område betales af bladet efter forudgående aftale med denne.

Stk. 3. Når praktiktiden deles mellem to virksomheder, bør de dokumenterede udgifter ved flytningen mellem praktikstederne betales af disse (pro rata i forhold til praktikperiodens længde) og efter forudgående aftale med virksomhederne.

§ 11. Arbejdskonflikter

Praktikanter kan ikke deltage i eventuelle arbejdskonflikter.

§ 12. Klager

Uoverensstemmelse kan forelægges vedkommende Faglige Fællesudvalg, oprettet i henhold til overenskomster mellem DJ og DMA. DJ og DMA udpeger et Fagligt Fællesudvalg, hvor et sådant ikke er oprettet i henhold til overenskomst mellem Dansk Journalistforbund og Danske Mediers Arbejdsgiverforening.

§ 13. Varighed

Uddannelsesaftalen træder i kraft 1. marts 2014 og gælder til og med 28. februar 2017. Hvis den ikke inden udløbstiden er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

Protokollat til Uddannelsesaftalen

Vedr. praktikanter

I forbindelse med overenskomstfornyelsen pr. 1. marts 2004 har undertegnede organisationer drøftet feriebestemmelsen i "Uddannelsesaftalen vedr. praktikanter" i lyset af den nye ferielov (Lov nr. 396 af 31. maj 2000).

Parterne er fortsat enige om, at feriebestemmelsen i Uddannelsesaftalen er til gavn for begge parter – virksomhed såvel som praktikanter – og at den ikke er til ugunst for den enkelte praktikant.

Parterne forbeholder sig deres stilling til bestemmelsen, således at den enkelte virksomhed kan vælge at følge ferielovens almindelige regler for optjening og afvikling af ferie.

Aftale om praktiktjeneste

I henhold til Uddannelsesaftalen mellem Danske Mediers Arbejds-giverforening og Dansk Journalistforbund (optrykt på bagsiden), hvis indhold begge parter er bekendt med, er der mellem

_____ og _____
(virksomhedens navn og adresse) og (praktikantens navn og adresse)

indgået følgende aftale, som for at blive gyldig skal indsendes til DJ og DMA. Uddannelsesplanen (jf. § 2) indsendes til uddannelsesstedet.

§ 1.

Efter at have opfyldt de i bekendtgørelsen om grunduddannelse ved Danmarks Journalisthøjskole, journalistlinien ved Syddansk Universitet eller journalistlinien ved Roskilde Universitets Center nævnte forudsætninger for at gå videre med den praktiske uddannelse tiltræder praktikanten den ____ / ____ - ____ . Praktiktidens længde svarer til den i bekendtgørelsen for den enkelte uddannelsesinstitution fastsatte og varer til den ____ / ____ - ____ .

§ 2.

Praktikanttjenesten, som er et led i praktikantens uddannelse på Danmarks Journalisthøjskole eller journalistlinierne ved Syddansk Universitet og Roskilde Universitets Center, skal sikre praktikanten en alsidig deltagelse i normale journalistiske arbejdsopgaver på redaktionen. Praktikantens arbejde følges af redaktøren eller kompetente, journalistuddannede medarbejdere. Uddannelsen i praktiktiden foregår efter en forud tilrettelagt plan for uddannelsens forløb og indhold i overensstemmelse med Uddannelsesrådets vedtagelse herom.

§ 3.

Praktikantens løn er i overensstemmelse med gældende aftale mellem organisationerne er p.t. fastsat til _____ kr. mdl.

§ 4.

Praktikantens ferie og øvrige ansættelsesforhold fremgår af Uddannelsesaftalen mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund (optrykt på bagsiden).

§ 5.

Praktikanten er ved ansættelsen blevet gjort bekendt med eventuelle lokale aftaler indgået i henhold til Aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof mellem DMA og DJ, herunder om eventuelle vederlag, der vil skulle udbetales til praktikanten. Lokalaftaler udleveres på anmodning.

Eventuel aftale om feriens fordeling:

Den ____ / ____ - ____ .

_____ og _____
(virksomhedens underskrift) og (praktikantens underskrift)

Protokollat vedr. Film- og TV-produktionselever

På baggrund af protokollatet vedr. øvrige medieuddannelser, 2004, aftales hermed følgende:

Elever, der i henhold til erhvervsuddannelsesloven er under uddannelse til film- og tv-produktionsmedarbejder, FTV, aflønnes efter følgende mindstelønninger:

De nævnte satser er mindstelønninger, og der kan individuelt aftales højere satser.

	1.3.2014	1.3.2015	1.3.2016
1. år	11.526	11.664	11.886
2. år	12.704	12.856	13.100
3. år	14.439	14.612	14.890
4. år	15.821	16.010	16.315

Elevernes arbejdstid lægges efter samme retningslinjer, som for uddannede medarbejdere på den pågældende virksomhed, og arbejde på ubekvemme tidspunkter honoreres efter de retningslinjer, som er fastsat i vedkommende overenskomst mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund.

Der henvises i øvrigt til erhvervsuddannelseslovens og de tilhørende bekendtgørelsers bestemmelser om uddannelsesaftale, praktiktid mv.

København, 7. december 2007

Danske Mediers Arbejdsgiverforening

sign. Claus Borly

Dansk Journalistforbund

sign. Hans Jørgen Dybro

Aftale om ny teknik

Ved et møde dags dato mellem Dansk Journalistforbund og DDU opnåedes der enighed om følgende som afslutning på det udvalgsarbejde, der aftales i aftalen af 18. marts 1975, bilag 4.

1.

Parterne indstiller til de respektive kompetente forsamlinger, at bestemmelserne vedr. skærmterminaler i de pr. marts 1975 mellem parterne indgåede overenskomster ændres, således at pkt. 1 udgår og bestemmelsen herefter har følgende ordlyd:

"Skærmterminaler, der opstilles i redaktionelle afdelinger, betjenes af journalister og redaktionelle medarbejdere ved enhver journalistisk bearbejdelse og journalistisk redigering af artikler, sider og lignende."

2.

I overensstemmelse med protokollat af 9. oktober 1975 indstiller parterne til de respektive kompetente forsamlinger, at journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder med virkning fra 1. marts 1977 dækkes af overenskomster mellem Dansk Journalistforbund og DDA.

I samtlige overenskomster med undtagelse af Uddannelsesaftalen ændres præambelen således, at den også omfatter medarbejdere beskæftiget ved journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder.

I Fællesoverenskomsten, overenskomsten vedr. Berlingske Tidende og B.T. samt overenskomsten vedr. Politiken og Ekstra Bladet ændres § 1 således, at det fremgår, at journalistisk arbejde også omfatter journalistisk layout af redaktionel tekst og billeder.

3.

Aftalen under pkt. 1 er ledsaget af den på bilag 1 indgåede aftale.

4.

De under pkt. 1 og pkt. 2 vedtagne ændringer indstilles til samlet godkendelse eller forkastelse.

København, 5. januar 1977

Dansk Journalistforbund

Carl John Nielsen

Danske Dagblades Udgiverforening

Fl. Leth-Larsen

Aftale om skærmterminaler mv.

mellem Danske Dagblades Udgiverforening og Dansk Journalistforbund, jf. bilag 4 i aftalerne af 18. marts 1975 og af 9. oktober 1975 vedrørende redaktionel layout.

Skærmterminaler og dertil hørende kendt teknisk udstyr erstatter og/eller supplerer eksisterende værktøj og ændrer ikke i sig selv begrebet journalistisk arbejde.

§ 1.

Skærmterminaler mv. betjenes af journalistisk arbejdskraft ved enhver journalistisk bearbejdelse, kodning, redigering, layout og tilpasning af artikler, billeder, sider og lignende.

§ 2.

I det omfang ændring i teknik i andre afdelinger influerer på redaktionens arbejde, udføres journalistisk arbejde, som beskrevet i § 1, af journalistisk arbejdskraft.

§ 3.

Redaktionen træffer beslutning om, hvorledes redaktionelt stof, leveret udefra (i enhver form) skal anvendes og behandles.

§ 4.

De journalistiske medarbejdere skal have mulighed for at få kopi af eget via skærmterminaler indtastet stof, f.eks. via linjeskriver.

Note:

Spørgsmål om ophavsret henvises til de mellem nærværende parter indgåede kollektive overenskomster og hertil hørende eventuelle normalkontrakter.

§ 5.

Den i præambelen nævnte teknik må ikke i sig selv anvendes til kontrol, der medfører afsløring af journalisternes kilde.

§ 6.

Tidsstudier må ikke foretages ved hjælp af denne nye teknik, hvis der ikke er lokal enighed mellem de redaktionelle medarbejdere og ledelsen herom.

Præstationsmålinger ved hjælp af denne nye teknik må ikke uden lokal enighed derom gå ud over, hvad der indtil indførelse af skærmterminaler har kunnet iværksættes.

§ 7.

Før indførelse af skærmterminaler og dertil hørende kendt teknisk udstyr, som får direkte eller indirekte indflydelse på de journalistiske medarbejders arbejdsforhold, nedsættes et særligt lokalt udvalg. Dette udvalg sammensættes med lige mange repræsentanter udpeget af ledelsen og de redaktionelle medarbejdere, idet den overenskomstregistrerede tillidsmand er født medlem på medarbejdersiden.

Parterne er enige om, at et hovedsigte med udvalgets arbejde er at sikre de journalistiske medarbejdere og bladet en hensigtsmæssig overgang til anvendelse af skærmterminaler mv., herunder en afklaring af de spørgsmål, som er forbundet med tryghed i ansættelsen.

Udvalget har medbestemmelse med hensyn til redaktionens personalepolitik i forbindelse med indførelse af den ovenfor nævnte teknik, det vil sige f.eks. ansættelser, afskedigelser, omplacering, uddannelse og arbejdstidens lægning og medindflydelse på indførelsen af den nye teknik samt på gennemførelsen af den heraf følgende omlægning i bladets redaktionelle afdelinger.

Det påhviler ledelsen af fremlægge det for udvalgets arbejde relevante materiale.

Note:

Overenskomstparterne er enige om, at de i § 7 anførte begreber, medbestemmelse og medindflydelse, fortolkes på samme måde som de tilsvarende i afsnit 3 i samarbejdsaftalen mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening.

§ 8.

Journalistisk arbejdskraft til betjening af bladets skærmterminaler uddannes på bladets foranledning.

Uddannelse vedrørende skærmterminaler kan ske med bistand fra Pressens Uddannelsesfond.

§ 9.

Sikkerhedsordninger, der er et nødvendigt led i brugen af skærmterminaler mv., bekostes af bladet. Sikkerheds- og sundhedsspørgsmål afklares i overensstemmelse med arbejdsmiljøloven.

§ 10.

Uoverensstemmelser afklares efter de mellem overenskomstparterne til enhver tid gældende fagretlige regler.

§ 11.

Denne aftale indgår i alle overenskomster omtalt i aftalen af 18. marts 1975 og indgår fra 1.3.1977 i overenskomsterne mellem DJ og DDA (DDFF).