

Fællesoverenskomsten

Mellem Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund er efter forhandling mellem parterne indgået følgende overenskomst til afløsning af overenskomsten indgået den 15. marts 2020. 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 Jyllands-Postens Lokalaviser A/S (tidligere 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 Jyllands-Postens Lokalaviser A/S (tidligere 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 23). Kopi af den underskrevne kontrakt tilgås medarbejderen og tillidsrepræsentanten. Kontraktens lønbestemmelser reguleres ved denne overenskomsts ikrafttræden.

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

Skalatrin pr.	1.3.2020	1.3.2021	1.3.2022
1.	20.397	20.797	21.197
2.	20.637	21.037	21.437
3.	20.877	21.277	21.677
4.	21.117	21.517	21.917
5.	21.357	21.757	22.157
6.	21.587	21.987	22.387
7.	21.747	22.147	22.547

8.	21.907	22.307	22.707
9.	22.027	22.427	22.827
10.	22.137	22.537	22.937
11.	22.247	22.647	23.047
12.	22.357	22.757	23.157
13.	22.467	22.867	23.267
14.	22.577	22.977	23.377
15.	22.687	23.087	23.487
16.	22.807	23.207	23.607
17.	22.917	23.317	23.717
18.	22.997	23.397	23.797
19.	23.077	23.477	23.877
20.	23.157	23.557	23.957
21.	23.237	23.637	24.037
22.	23.317	23.717	24.117

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 anciennitetskalaen skal normalt svare til vedkommendes anciennitet efter afslutning af elevtiden eller Journalisthøjskolens 2. del eller afslutning af journalistlini-

erne på Syddansk Universitet og Roskilde Universitet. 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.

§ 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 2020, 1. april 2021 og 1. april 2022 afsættes en pulje til forhøjelse af de personlige tillæg beregnet som et gennemsnitligt beløb for hver enkelt virksomhed, jf. vedlagte bilag, multipliceret med antallet af medarbejdere pr. 1. april det enkelte år. I det første og sidste overenskomstår fordeles hele puljen med ens beløb til alle medarbejdere. I det andet overenskomstår fordeles puljen således, at halvdelen fordeles med ens beløb til alle medarbejdere, mens den anden halvdel fordeles af ledelsen.

Beløbet er udregnet på grundlag af DMA's lønstatistik pr. oktober 2019 og udgør for 2020 1,55 pct., for 2021 1,55 pct. og for 2022 1,55 pct. fratrukket værdien af stigning i skalaløn/grundløn og genetillæg. Den samlede regulering udgør dermed 1,55 pct. i hvert af de tre år.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de tre overenskomstår, dog kan tillidsrepræsentanten i det tredje overenskomstår anmode ledelsen om en drøftelse med henblik på eventuel yderligere regulering for det tredje år. Parterne er enige om, at overenskomsten er en minimallønsoverenskomst, uanset at der med denne aftale er indgået en aftale om en "lukket model".

De konkrete beløb for den enkelte virksomhed fremgår af et bilag til forhandlingsprotokollatet 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 optjeningen, 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 forholds-mæssigt.

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 svarer deres vagter til længden på en fuldtidsbeskæftigedes vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales mellem medarbejder og ledelse.

§ 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. 63,55 (pr. 1.3.2021 kr. 64,55 og pr. 1.3.2022 kr. 65,60),

mellem kl. 19.00 og kl. 20.00 på kr. 71,55 (pr. 1.3.2021 kr. 72,70 og pr. 1.3.2022 kr. 73,85),

mellem kl. 20.00 og kl. 24.00 på kr. 79,45 (pr. 1.2.2021 kr. 80,70 og pr. 1.3.2022 kr. 82,00),

mellem kl. 24.00 og kl. 06.00 på kr. 79,45 (pr. 1.2.2021 kr. 80,70 og pr. 1.3.2022 kr. 82,00)

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. 79,45 (pr. 1.2.2021 kr. 80,70 og pr. 1.3.2022 kr. 82,00) pr. time 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 pct. og medarbejderen 4,3 pct. 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 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. (se også protokolat 9)

§ 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.

Med virkning fra 1. januar 2021 erstattes stk. 1 af følgende:

Medarbejdere, som omfattes af overenskomsten har ret til fem ugers ferie. Medarbejdere, der er fyldt 45 år ved kalenderårets begyndelse, har ret til yderligere tre dages ferie ved ferieårets start, 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 12,5 pct. af den ferieberettigende løn. For medarbejdere, omfattet af bestemmelsen i stk. 1 andet punktum, beregnes feriegodtgørelsen dog som 13,75 pct. af den ferieberettigende løn.

Stk. 4. Ved fratræden kan anvendes feriegarantiordning. 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 kompensation, svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag. Kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

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

Med virkning fra 1. september 2021 gælder følgende nye stk. 2 - 4.

Stk. 2. Feriefridagene omregnes til og afvikles som timer inden for ferieafholdelsesperioden. 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 ferieafholdelsesperiodens udløb, kan medarbejderen inden 3 uger rejse krav om kompensation, svarende til løn under sygdom pr. ubrugt feriefridag. Kompensation udbetales i forbindelse med den næstfølgende lønudbetaling.

Stk. 4. Der kan uanset jobskifte kun holdes 5 feriefridage i hver ferieafholdelsesperiode.

§ 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 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.

§ 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.

§ 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 virk-

somheder, 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. Efter begæring fra tillidsrepræsentanten og til brug for Dansk Journalistforbunds årlige lønstatistik udleverer virksomheden lønoplysninger for alle ansatte på denne overenskomst for oktober måned til tillidsrepræsentanten. Oplysningerne skal indeholde navn, fødselsdag og det sidste ciffer i cpr-nummer, stillingskode, timetal (beskæftigelsesgrad), angivelse af eventuelt skalatrin samt løn udspecificeret i grundløn/skalaløn, personligt tillæg, genetillæg (herunder løntillæg for geneafkøb), funktionstillæg og arbejdsgivers pensionsbidrag. Oplysningerne skal udleveres i et elektronisk databaseformat.

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. Lokalredaktørens 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 arbejds-konflikt 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 foto-grafisk arbejde, skal der træffes aftale om et passende vederlag for leverede billeder.

Note: Nærværende bestemmelse er suspenderet, så længe organi-sationsaftalen vedr. flerkompetence er gældende (se side 192).

§ 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. Fortolkningsuoverensstemmelser: Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelægges for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg behandles ved et lokalt møde på virksomheden under medvirken af repræsen-tanter 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 indberet-tes 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 sa-gens 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.

§ 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 2020 og gælder til 28. februar 2023. 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, 15. marts 2020

**Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund**

Protokollat 1

Vedr. Pressens Uddannelsesfond

Bidraget til Pressens Uddannelsesfond fastsættes således, at det årlige bidrag for tiden 1. marts 2020 til 28. februar 2023 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 DMA's 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 Universitet 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 e-mail.

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 9

Vedr. Pligtig afgangsalder

Der har mellem parterne været drøftelse om den i overenskomsterne og dertilhørende normalkontrakter pligtige afgangsalder. Dansk Journalistforbund er af den opfattelse, at der ikke i henhold til lov om forskelsbehandling foreligger omstændigheder, der kan begrunde en opretholdelse af den pligtige afgangsalder. Der har ikke kunne opnås enighed herom mellem parterne.

Protokollat 10

Vedr. Protokollat om overgangsordning vedrørende den nye ferielov

Den 1. september 2020 indføres der samtidighedsferie i Danmark. Derved ændres der grundlæggende på perioderne for optjening og afvikling af ferie.

På denne baggrund har parterne aftalt en overgangsordning for afholdelse af de øvrige frihedselementer, som er beskrevet i overenskomsten.

Parterne er enige om, at der alene er tale om en teknisk ændring i overenskomsten, der etableres for at sikre den bedst mulige overgang fra gammel til ny ferielov.

Med nærværende protokollat er parterne enige om, at der endeligt er gjort op med alle ferierettigheder mv. der udspringer af overenskomsten i forbindelse med overgangen til den nye ferielov pr. 1. september 2020.

Feriefridage, jf. § 10

Den 1. maj 2020 tildeles medarbejdere, der har været beskæftiget i virksomheden i uafbrudt 9 måneder 1,67 feriefridage til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2020.

Fra den 1. september 2020 tildeles medarbejdere med 9 måneders anciennitet i virksomheden 5 feriefridage til afholdelse i ferieafholdelsesperioden.

Seniorferiedage, jf. § 9, stk. 1

Medarbejdere, der er fyldt 45 år ved kalenderåret 2020' begyndelse, tildeles 1. maj 2020 1 seniorferiedag til afholdelse i perioden 1. maj 2020 til 31. august 2020.

Medarbejdere, der er fyldt 45 år ved kalenderåret 2020' begyndelse, tildeles 1. september 3 seniorferiedage til afholdelse i ferieafholdelsesperioden.

Ved fratræden i perioden 1. maj 2020 til 31. december 2021 afregnes der forholdsmæssig feriegodtgørelse for ikke afholdte seniorferiedage.

Ferietillæg

Den 1. maj 2020 udbetales ferietillæg på 1 pct. for perioden 1. januar 2019 til 31. august 2019.

Nærværende protokollat udgår efter overenskomstperioden 2020 – 2023.

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 tariflønnen henholdt til overenskomstens skalatrin nr.:
4. Det personlige tillæg, som udbetales månedligt forud/bagud sammen med tariflønnen, 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. Tvilsspørgsmål kan indbringes for Det faglige Fællesudvalg.

Virksomhedens underskrift:

Medarbejderens underskrift: