

OVERENSKOMST

mellem

**Nyhedsavisen A/S
Snaregade 12
1205 København K**

og

**Dansk Journalistforbund
Gammel Strand 46
1202 København K**

KS

INDHOLDSFORTEGNELSE

§ 1.	Overenskomstens dækningsområde	3
§ 2.	Løn	3
§ 3.	Pension	4
§ 4.	Arbejdstid	5
§ 4 a.	Deltid	6
§ 5.	Ferie	6
§ 6.	Efteruddannelse	7
§ 7.	Sygdom og barsel	8
§ 8.	Samarbejdsbestemmelser	9
§ 9.	Ophavsret	10
§ 10.	Opsigelse	10
§ 11.	Uoverensstemmelser	11
§ 12.	Varighed	12
Bilag 1 -	Normalkontrakt	13
Bilag 2 -	Protokollat vedrørende vikararbejde og arbejde udført i freelance	16
Bilag 3 -	Protokollat vedrørende levering af freelancebilleder	19
Bilag 4 -	Protokollat vedrørende beregning af tillæg for arbejde på forskudt tid	22
Bilag 5 -	Protokollat vedrørende ophavsret	23
Bilag 6 -	Mødereferat	26
Bilag 7 -	Protokollat vedrørende overenskomstindgåelse	29

§ 1. Overenskomstens dækningsområde

Præambel

Denne overenskomst dækker selskabet Nyhedsavisen A/S, som fra efteråret 2006 planlægger at drive et nyhedsbureau på den ene side og udgive en avis under navnet Nyhedsavisen på den anden side. Overenskomsten dækker begge dele af selskabets virksomhed samt alle Nyhedsavisen A/S' eventuelle øvrige aktiviteter, som falder eller måtte falde ind under overenskomstens dækningsområde.

Stk. 1.

Overenskomsten omfatter fastansatte journalistiske medarbejdere, hvorved forstås medarbejdere som overvejende (mere end 50%) er beskæftiget med journalistiske opgaver, herunder redaktionelt layout og pressefotografi.

Stk. 2.

Medarbejdere, der indtager ledende stillinger, eller hvis dispositionsret forpligter selskabet, eller hvis hverv, fordi det har særligt betroet karakter, gør dem til arbejdsgiverens tillidsmænd, falder dog uden for overenskomstens område.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Ved ansættelsen oprettes normalkontrakt (bilag 1). Kopi af den underskrevne kontrakt tilgår medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 5.

For alle forhold gælder, at bestående aftaler ikke kan forringes.

Stk. 6.

Hvor andet ikke er aftalt, er funktionærlovens bestemmelser gældende.

Stk. 7.

For freelancemedarbejdere og vikarer er der indgået særlig aftale, som udgør overenskomstens protokollat 2 og 3.

§ 2. Løn

Stk. 1.

Medarbejderen aflønnes med en månedsløn, der udbetales månedligt bagud.

Lønnen består af en grundløn, hvortil kommer, at der kan ydes et personligt tillæg, kan ydes et funktionstillæg og kan ydes tillæg for arbejde på lørdage, søndage og helligdage samt for arbejde på hverdage efter kl. 18.00 (§ 4, stk. 5).

Grundlønnen for en fuldtidsansat er pr. 1. juni 2006 kr. 25.500,00 pr. måned.

Grundlønnen for en fuldtidsansat er pr. 1. juni 2008 kr. 26.000,00 pr. måned.

Forhøjelse af grundlønnen kan ikke modregnes i medarbejderens samlede løn.

Stk. 2.

Ud over den i stk. 1 nævnte grundløn kan der ydes et personligt tillæg efter forhandling mellem virksomheden og medarbejderen. Grundlønnen og det personlige tillæg skal tilsammen modsvare medarbejderens kvalifikationer, uddannelse, erhvervs erfaring og særlige fagkundskab i forhold til stillingens indhold og ansvar.

Stk. 3.

Ud over grundløn og personligt tillæg kan der til en medarbejder udbetales et funktionstillæg.

Funktionstillægget kan ydes for en tidsbegrænset periode eller for en ikke nærmere fastsat periode.

I sidstnævnte tilfælde kan funktionstillægget opsiges med et varsel svarende til medarbejderens individuelle opsigelsesvarsel.

Tillidsrepræsentanten har efter anmodning krav på at få indsigt i fordelingen af funktionstillæg, og spørgsmålet om, hvilke funktioner der kan udløse funktionstillæg og i givet fald med hvilke beløb, kan – ved lokal enighed – gøres til genstand for indgåelse af lokalaftale.

Stk. 4.

Summen til regulering af lønnen tages én gang årligt op til drøftelse mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten, herunder om en del af summen skal fordeles kollektivt.

Spørgsmålet om regulering af den enkelte medarbejders løn tages herefter op til drøftelse mellem ledelsen og den enkelte medarbejder én gang årligt til regulering pr. 1. juni hvert år.

Tillidsrepræsentanten modtager kopi af den endelige fordeling.

§ 3. Pension

Stk. 1.

Medarbejderen pensionsforsikres i overensstemmelse med Københavnske Journalisters Pensionsfonds (KJP) gruppelivsforsikrings- og administrationsaftale med det af fonden valgte forsikringsselskab eller pengeinstitut.

Stk. 2.

Pensionsbidraget udgør 12 % af den enkelte medarbejders løn, jf. § 2 (der beregnes ikke pensionsbidrag af eventuelle tillæg efter overenskomstens § 4, stk. 5), hvoraf 2/3 betales af selskabet og 1/3 betales af medarbejderen selv. Virksomheden indeholder pensionsbidraget og indbetaler dette til forsikrings-selskab eller pengeinstitut, alt efter fondens valg.

§ 4. Arbejdstid**Stk. 1.**

Arbejdstiden for den enkelte medarbejder aftales i forbindelse med ansættelsen og anføres i ansættelseskontrakten. Den normale ugentlige arbejdstid er 37 timer. Såfremt medarbejderen måtte ønske det, kan der for en tidsbegrænset periode træffes aftale om arbejde på nedsat tid.

Stk. 2.

Den daglige arbejdstid lægges af ledelsen efter drøftelse med medarbejderen i en vagtplan, der skal foreligge senest 10 dage, forinden den træder i kraft. Arbejdstiden kan være variabel og lægges over en normperiode på højst 1 måned. Medarbejderen skal så vidt muligt sikres to sammenhængende fridøgn om ugen.

Stk. 3.

Arbejdstimer ud over den aftalte daglige arbejdstid honoreres som merarbejde med afspadsering i forhold 1 til 1 inden for normperioden og i forholdet 1 til 1,5 uden for normperioden.

Stk. 4.

Måtte ledelsen med et varsel på mindre end 1 døgn beordre en medarbejder til at arbejde uden for den i øvrigt aftalte arbejdstid for den pågældende dag, honoreres dette som overarbejde med afspadsering i forhold 1 til 1,5.

Stk. 5.

For beordret arbejde på lørdage, søndage og helligdage samt for arbejde efter kl. 18.00 på hverdage ydes der et samlet tillæg til den enkelte medarbejders løn.

Dette tillæg aftales ved ansættelsen og kan ændres i såvel opadgående som nedadgående retning med fremadrettet virkning, hvis en medarbejders arbejdstid i de nævnte tidsrum ændres væsentligt.

Ændringer i nedadgående retning skal varsles med medarbejderens opsigelsesvarsel.

Der er indgået en særlig aftale (protokollat 4 til overenskomsten), som afstikker retningslinjer for beregning af tillægget.

Stk. 6.

Der kan træffes aftale om selvtilrettelagt arbejdstid, hvorefter det påhviler medarbejderen selv at tilrettelægge sin arbejdstid, og hvor medarbejderen i givet fald ikke er omfattet af § 4, stk. 3 og 5.

Stk. 7.

Afspadsering af merarbejde og overarbejde sker som udgangspunkt i hele dage og efter aftale med ledelsen. Er medarbejderen og ledelsen enige herom, kan kompensationen gives som betaling i samme forhold beregnet efter medarbejderens samlede månedsløn. Det månedlige timetal er 160 timer.

§ 4 a. 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 ugentligt i forholdet 1 til 1.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

For så vidt angår de deltidsbeskæftigede bør deres vagter svare til længden for en fuldtidsbeskæftigedes vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelse herfra kan aftales med tillidsrepræsentanten.

§ 5. Ferie**Stk. 1.**

Der tilkommer medarbejderne 6 ugers ferie. Det kontante ferietillæg ydes med 1 % af den løn, der er optjent i det foregående optjeningsår.

Stk. 2.

I tillæg hertil har parterne aftalt, at journalistiske medarbejdere fra 1. januar 2008 påbegynder optjening af yderligere 1 uges ferie, som herefter kan afvikles i ferieåret, der starter 1. maj 2009 – alt med den konsekvens, at den overenskomstmæssige ferie pr. 1. maj 2009 er 7 uger.

Fra 1. maj 2009 udgør ferietillægget 1,5 %.

Stk. 3.

Retten til ferie, betaling under ferie, ferietillæg og feriegodtgørelse optjenes, og ferien afholdes i overensstemmelse med ferielovens principper.

Stk. 4.

Ved ansættelsesforholdets ophør – uanset på hvis initiativ dette sker – bortfalder adgangen til de ugers ferie, som overstiger de 5 ugers ferie, der følger af ferieloven, og der udbetales alene sædvanlig feriegodtgørelse med 12,5 %.

§ 6. Efteruddannelse**Stk. 1.**

Hver medarbejder har adgang til 1 uges efteruddannelse hvert år, dog tidligst fra begyndelsen af det 2. år efter afsluttet journalistisk uddannelse.

Stk. 2.

Medarbejdere, der deltager i efteruddannelseskurser af længere varighed end 1 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 1 uges efteruddannelse på forskud – medmindre andet aftales.

Stk. 3.

Efteruddannelse defineres bredt og omfatter blandt andet kurser på journalistiske uddannelses- og efteruddannelsesinstitutioner 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. 4.

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. 3, men skal begrunde afslaget og opfordre den pågældende til at fremsende en ny ansøgning. Udvalget kan i afslaget komme med forslag til alternativ uddannelse. Udvalget kan samles ad hoc efter behov.

Stk. 5.

En medarbejder, der efter aftale med ledelsen deltager i efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurset betalt af arbejdsgiveren. Deltagelse i kurser må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

§ 7. Sygdom og barsel

Stk. 1.

Medarbejderne oppebærer fuld løn under sygdom i henhold til funktionærloven.

Stk. 2.

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. 3.

Kvindelige og mandlige medarbejdere har ret til fravær fra arbejde på grund af graviditet, barsel og adoption efter den til enhver tid gældende lovgivning.

Stk. 4.

En medarbejder, der er fraværende fra arbejde på grund af graviditet/barsel/adoption, er berettiget til sin sædvanlige fulde løn i følgende omfang:

- I forbindelse med en kvindelig medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn under orlov i perioden fra 4 uger før forventet fødsel og indtil 14 uger efter fødslen.
- I forbindelse med en mandlig medarbejders fædreorlov ydes fuld løn i op til 2 uger, som placeres inden for de første 14 uger efter fødslen.
- I forbindelse med en medarbejders forældreorlov ydes fuld løn i op til 12 uger til hver af forældrene i ugerne 15 – 35 efter fødslen.

Stk. 5.

Ved adoption er adoptanter berettiget til løn i samme omfang og under samme betingelser som ved graviditet og barsel – hvis og i bekræftende fald i det tidsrum de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller i en periode skal være i hjemmet.

Stk. 6.

Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn er betinget af, at medarbejderen efter kapitel 7 i lov om dagpenge i fraværperioden er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren. Medarbejderen medvirker i nødvendigt omfang ved refusion af dagpenge med videre.

§ 8. Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1.

Medarbejderne inden for overenskomstens område kan vælge en fælles tillidsrepræsentant, der er berettiget til at forelægge medarbejdernes synspunkter for virksomhedens ledelse.

Der kan tillige vælges en stedfortræder for tillidsrepræsentanten. Denne nyder samme rettigheder og har samme forpligtelser som tillidsrepræsentanten.

Måtte et af virksomhedens driftsteder uden for hovedkontoret få en sådan størrelse, at driftsstedet ikke med rimelighed kan dækkes af den allerede eksisterende tillidsrepræsentantordning, kan der ved lokal enighed oprettes en tillidsrepræsentantordning på et sådant driftssted.

Alene medarbejdere med 6 måneders anciennitet er valgbare som tillidsrepræsentant, idet medarbejderne med mindre anciennitet end 6 måneder kan vælges med ledelsens accept.

Stk. 2.

Valget af tillidsrepræsentant og stedfortræder er ikke gyldigt, førend det af Dansk Journalistforbund er meddelt ledelsen, som inden for 14 dage har mulighed for at protestere over valget. I det omfang valget fastholdes, påhviler det selskabet at indlede fagretlig behandling. En protest kan være begrundet i manglende anciennitet eller manglende egnethed.

Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten og stedfortræder har ret til at fremføre medarbejdernes fælles synspunkter over for ledelsen. Tillidsrepræsentanten og stedfortræder kan også indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når en medarbejder eller virksomheden ønsker dette. Ledelsen orienterer tilsvarende tillidsrepræsentanten om de for et fornuftigt samarbejde tillidsrepræsentant og ledelse imellem sædvanlige forhold.

Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten og stedfortræder har ret til og skal sikres mulighed for at udføre sine opgaver som tillidsrepræsentant i arbejdstiden, men således at der skal samtidig vises skyldig hensyntagen til tillidsrepræsentantens/stedfortræderens sædvanlige arbejde. Det er såvel ledelsens som tillidsrepræsentantens opgave at bidrage til et godt samarbejdspræget klima på arbejdspladsen.

Stk. 5.

Lønstatistik for oktober måned udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 6.

En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, medmindre der foreligger tvingende årsager. Afskedigelsen kan af Dansk Journalistforbund indbringes for Det Faglige Fællesudvalg.

Finder Det Faglige Fællesudvalg ikke, at der foreligger tvingende omstændigheder, og fastholder ledelsen krav om afskedigelse, skal det pålægges selskabet at yde tillidsrepræsentanten en godtgørelse, jf. § 10, stk. 6.

Stk. 7.

Tilsvarende beskyttelse mod afskedigelse gælder i en periode efter ophøret som tillidsrepræsentant. Perioden svarer til tillidsrepræsentantens funktionstid, men kan dog ikke overstige 2 år.

§ 9. Ophavsret

Stk. 1.

Der er som led i overenskomstforholdet indgået særlig aftale om ophavsret. Aftalen er bilagt overenskomsten som protokollat 5.

§ 10. Opsigelse

Stk. 1.

Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler. Efter 3 års ansættelse forlænges det i henhold til funktionærlovens gældende varsel for arbejdsgiver med 1 måned.

Stk. 2.

Ingen opsigelse begrundet i medarbejderens forhold kan, medmindre der foreligger misligholdelse fra medarbejderens side, finde sted uden forudgående skriftligt advarsel, der efter at have været forelagt tillidsrepræsentanten sendes/overgives til medarbejderen. Advarslen skal indeholde en begrundelse, der giver medarbejderen konkret anvisning på, hvordan forholdet kan rettes. Videre skal advarslen indeholde oplysning om dens tidsmæssige gyldighed.

Stk. 3.

I de første 9 måneder af ansættelsen kan advarslen erstattes af en skriftlig begrundet meddelelse til medarbejderen om en påtænkt afskedigelse. Meddelelsen gives i så fald mindst 14 dage forud for en eventuel opsigelse med kopi til tillidsrepræsentanten.

Stk. 4.

Såfremt en forestående afskedigelse begrundes i virksomhedens forhold, orienteres tillidsrepræsentanten 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 fortsætte i opsigelsesperioden. Ledelsen skal fremlægge det for undersøgelsen nødvendige materiale.

Stk. 5.

Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder, der har haft uafbrudt ansættelse i selskabet i mindst 9 måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afske-

h5

digelsen behandlet i Fagligt Fællesudvalg, eventuelt tiltrådt af opmand. Forbundet skal så vidt mulig 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 medarbejderes opsigelsesvarsel.

Stk. 6.

Hvis Det Faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse ikke er rimelig begrundet i selskabets eller medarbejderens forhold, kan Det Faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem selskabet og medarbejderne 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 kan fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for urimelig afskedigelse, kan Det Faglige Fællesudvalg bestemme, at bladet 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.

§ 11. Uoverensstemmelser

Stk. 1.

Alle uoverensstemmelser om fortolkning og brud på denne aftale skal forelægges og endeligt afgøres af Fagligt Fællesudvalg.

Stk. 2.

Det Faglige Fællesudvalg består af 4 medlemmer, hvoraf hver af aftalens parter udpeger to. I tilfælde af at enighed ikke kan opnås efter første møde i Det Faglige Fællesudvalg, kan hver af parterne beslutte, at sagen skal videreføres ved deltagelse af upartisk opmand.

Stk. 3.

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 overenskomst, 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, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for Det Faglige Fællesudvalg.

§ 12. Varighed

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft, når den er underskrevet af begge parter og løber til den opsiges med 3 måneders varsel, dog tidligst til den 1. juni 2009.

Stk. 2.

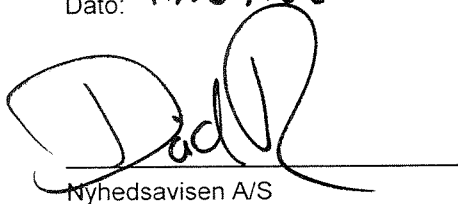
Så længe overenskomsten er gældende, kan der ikke etableres nogen form for arbejdsstandsning.

Stk. 3.

Hvis forhandling om ny overenskomst efter stedfunden opsigelse ikke er afsluttet ved overenskomstens udløb, arbejdes der normalt efter reglerne i den udløbne overenskomst, indtil en ny overenskomst er indgået, eller andet er aftalt, eller konflikt med henblik på frigørelse er iværksat.

Dato:

17.07.06



Nyhedsavisen A/S

Dato:

17.07.06



Dansk Journalistforbund



NORMALKONTRAKT

I henhold til overenskomsten mellem Nyhedsavisen A/S og Dansk Journalistforbund om løn- og arbejdsforhold for journalistiske medarbejdere, som er vedlagt denne kontrakt som bilag, har undertegnede medarbejder indgået aftale om sidstnævntes ansættelse som redaktionel medarbejder.

1. Medarbejderens navn:

adresse:

ansættelsesdato:

som (stilling):

mediets navn og adresse (samt angivelse af, om medarbejderen er ansat i nyhedsbureauet eller på Nyhedsavisen A/S):

Medarbejderen refererer til:

I tilfælde af stillingsændring siden ansættelsen anføres denne med angivelse af dato:

2. Medarbejderens normale arbejdssted er:

3. Den normale ugentlige arbejdstid udgør _____ timer, jf. overenskomstens § 4.

4. Den aftalte løn fremkommer som følger:

grundløn:	kr. **
eventuelt personligt tillæg	kr. **
eventuelt funktionstillæg	kr. **
eventuelt tillæg efter overenskomstens § 4, stk. 5 (aftenarbejde, weekendarbejde) (den forventede belastning drøftes ved ansættelsen)	kr. **
i alt:	kr. **

Lønnen udbetales månedsvis bagud.

5. For selskabets erhvervelse af adgangen til at videreudnytte det i tjenesten producerede, ydes et videreudnyttelseshonorar efter den til overenskomsten knyttede videreudnyttelsesaftale. Tillægget udgør månedligt kr. **.
6. Eventuelle andre løndele ud over de overenskomstmæssige fastsatte, herunder eventuelle individuelle aftaler om arbejdsredskaber eller personalegoder:

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

8. Om opsigelse henvises til overenskomstens § 10.
9. Der er ret til ferie i henhold til overenskomstens § 5.
10. Medarbejderen må i ansættelsesperioden ikke arbejde – lønnet eller ulønnet – for noget andet journalistisk eller publicistisk foretagende, herunder aviser, blade, radio, tv, internet, forlag etc. Dispensation fra denne regel skal i hvert tilfælde forelægges skriftligt og underskrives af chefredaktøren.

Medarbejderen er berettiget til at påtage sig hverv, således som det er afgrænset i funktionærlovens § 15.

Medarbejderen må ikke aktivt og direkte investere i selskaber eller på anden måde økonomisk være i forbindelse med andre virksomheder, dersom dette kan skade

medarbejderen og dermed selskabets journalistiske uafhængighed og troværdighed.

11. Medarbejderen er pligtig til at følge de almindelige og specielle retningslinier, der måtte blive udfærdiget af selskabet. Medarbejderen er ved ansættelsen blevet gjort bekendt med personaleregulativets regler, herunder reglerne om sygemelding, virksomhedens etiske regler samt aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret redaktionelt stof.
12. Medarbejderen har tavshedspligt med hensyn til alt, hvad medarbejderen erfarer i forbindelse med udførelsen af sit arbejde, medmindre der er tale om forhold, der efter sagens natur kan bringes til tredjemand's kundskab. Denne tavshedspligt er også gældende efter ansættelsesforholdets ophør.
13. For ansættelsesforholdet gælder i øvrigt funktionærloven og øvrig lovgivning for lønmodtagere.
14. Tvivsspørgsmål vedrørende nærværende ansættelseskontrakt kan indbringes for det i overenskomstens § 11 nævnte Faglige Fællesudvalg.

København, den

Nyhedsavisen A/S

Medarbejderens underskrift

15

PROTOKOLLAT 2

Aftale om vikararbejde og arbejde udført i freelance

§ 1. Vikarer

1. Vikariater af mindst 1 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.
2. Lønnen fastsættes som bruttoløn omfattende grundløn, eventuelt personligt tillæg og værdi af pension med videre. Den samlede aflønning for en tidsbegrænset ansat må ikke være mindre gunstig end den samlede aflønning inklusive pension med videre for en sammenlignelig fastansat.
3. For øvrige tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten fuldt ud.

§ 2. Freelancemedarbejdere


1. Tillidsrepræsentanten har efter anmodning ret til at blive orienteret om, hvilke freelancere virksomheden indgår aftaler med. Desuden har tillidsrepræsentanten ret til at blive orienteret om omfanget og udviklingen i virksomhedens freelanceforbrug, de generelle forhold for freelancere, honorarniveauer, videreudnyttelsesoverdragelser med videre.
2. Vederlaget for freelancestof aftales mellem den enkelte freelancer og virksomheden eller de redaktionelle medarbejdere, som er bemyndiget hertil. Vederlaget må som hovedregel ikke være mindre gunstigt end den samlede aflønning for en sammenlignelig fastansat – dog med yderligere hensyntagen til freelancerens eksterne omkostninger. Parterne er enige om, at denne udregning foretages efter samme principper som angivet i bilag A.
3. Medmindre andet aftales, dækker vederlaget de rettigheder, der overdrages, for fastansatte som følge af videreudnyttelsesaftalen (protokollat 5). Det samlede vederlag for freelancestof skal afspejle dette.
4. 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 lydavisser, AiU og Avisnet.

5. Der udbetales feriepenge af det udbetalte vederlag efter ferielovens bestemmelser. For freelancere, der ikke er omfattet af ferieloven, indgår dette forhold ved aftalens indgåelse, jf. aftalens stk. 2.
6. For afleveret materiale modtager freelanceren ud over vederlag dækning af aftalte og dokumenterede udgifter. Kørsel i egen bil betales efter statens takster.
7. Tillidsrepræsentanten kan efter ønske af freelanceren indtræde i drøftelser med virksomheden vedrørende freelancearbejde.
8. Freelancere, som løbende leverer stof til virksomheden, har krav på en skriftlig aftale, der kan indeholde bestemmelser om vederlag og opsigelsesvarsel.
9. Vikarer og freelancere, som gennem 1 år har oppebåret løn/honorar svarende til mindst en halvtidsansættelse, kan anmode virksomheden om en samtale med henblik på at undersøge mulighederne for en fastansættelse på det pågældende område, eventuelt på deltid.
10. For freelancefotografer er der indgået en særlig aftale (protokollat 3).

§ 3. Underleverandører/entreprise

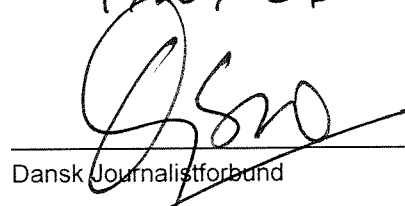
1. Selskabet har sædvanlig adgang til at anvende underleverandører og entreprenører, uden at dette omfattes af overenskomsten. Parterne er samtidig enige om, at de sædvanlige arbejdsretlige grundsætninger om anvendelsen af underleverandører og entreprenører finder anvendelse, således at der skal være realitet i leverandør- og entrepriseaftaler, og der må ikke finde omgåelse sted.

Dato: 17. 07. 06



Nyhedsavisen A/S

Dato: 17. 07. 06



Dansk Journalistforbund

W5

Beregning af timeomkostning i relation til freelanceprotokollat

1 års arbejde, 52 uger a 37 timer
Søgnehelligdage 7 9/14 i gennemsnit
6 ugers ferie
(fra 1. maj 2009 7 ugers ferie)
1 uges efteruddannelse

2 procents sygefravær/barsel heraf
Arbejdstimer på 1 år

Grundløn
Eventuelt personligt tillæg
Betalning for videreudnyttelse
Eventuelt § 4, stk. 5-tillæg
Arbejdsgiverens pensionsbidrag
ATP
1 procents ferietillæg (fra 1. maj 2009 1,5 procent)

Lønudgift pr. måned
Lønudgift pr. år

Efteruddannelse

Samlet årlig udgift

Udgift pr. time

Ved aftale om vederlag til freelancere skal hensyntagen tages til freelancerens eksterne omkostninger.

PROTOKOLLAT 3

Levering af freelancebilleder

§ 1. Område

1. Aftalen omfatter arbejde leveret efter aftale med Nyhedsavisen A/S og billeder leveret til virksomheden fotograferet på fotografens initiativ med henblik på videre salg.

§ 2. Takster og tillæg – bestillingsopgaver

1. Honorarer:
 1. Kr. 650,00 pr. time. En opgave kan ikke afregnes for mindre end 2 timer.
 2. Kr. 3.500,00 for en dagvagt på 8 timer.
 3. Kr. 3.300,00 pr. dag forstået som 8 timers sammenhængende arbejde uanset opgaver. Fotografen er ved indgåelse af aftale efter punkt 3 sikret 10 dagvagter pr. måned.

Opgørelsen af tid dækker forbrugt tid til gennemførelse af opgaven, herunder forberedelse, fotografering, kørsel og efterfølgende billedbehandling og transmission.

Fotografen modtager ud over honorar desuden dækning af aftalte og dokumenterede udgifter, for eksempel billedtransmission fra bærbart udstyr, broafgift og færgebilletter og lignende. Medmindre andet er aftalt, betales kørsel i egen bil med statens til enhver tid højeste takst.

Fotografen leverer for hver opgave, han bestilles til at dække, til Nyhedsavisen A/S elektronisk og så hurtigt som muligt efter opgavens udførelse et passende udvalg af billeder, så vidt muligt mindst 4 stk. og altid i flere formater.

Leverede billeder indgår i Nyhedsavisen A/S' arkiv med henblik på genanvendelse og videresalg. Undtagelser herfra skal aftales ved levering.

Weekendtillæg: For arbejde lørdag og søndag betales tillæg på kr. 60,00 pr. time.

Aften-/nattillæg: For arbejde mellem kr. 18.00 og 08.00 betales tillæg på kr. 60,00 pr. time.

Honoreringen giver Nyhedsavisen A/S har ret til at anvende billederne i sit nyhedsbureau i 1 måned. Anvendelse og videreudnyttelse følger samme regler som for

skrivende freelancemedarbejdere, jf. aftalen herom. Leverede billeder må ikke udsættes for billedmanipulation.

Billederne leveret til Nyhedsavisen A/S' nyhedsbureau kan anvendes i selskabets arkiv også efter udløbet af den nævnte ene måned og kan genudsendes – genudsendelser fra bureauet honoreres med kr. 500,00, i det omfang genudsendelse finder sted efter udløbet af den ene måned. Det udløser ikke merbetaling, at abonnenter bruger billederne. Tilsvarende gælder, at måtte Nyhedsavisen A/S' avis være rekvirent af billederne, kan billeder anvendes mod betaling af kr. 500,00.

Billeder, som på anden vis sælges fra nyhedsbureauets arkiv – efter der er hengået 1 måned – sælges efter de for virksomhedens salg til enhver tid gældende pris-, handels- og leveringsbetingelser. Indtægten ved salg herfra deles i forholdet 50 % til virksomheden og 50 % til fotografen.

Tillidsrepræsentanten har ret til indsigt i Nyhedsavisen A/S' officielle prisliste samt nyhedsbureauets kundeliste.

§ 3. Takster – ikke bestilte billeder

1. For ikke bestilte billeder – leveret i udvalg til anvendelse i virksomhedens nyheds-tjeneste – afregnes med minimum kr. 1.500,00 til fotografen.

I øvrigt gælder samme regler for anvendelse af disse billeder som for bestillingsop-gaver.

§ 4. Ophør af samarbejde omkring arkivbilleder

1. Måtte en fotograf konstatere, at selskabet over tid sælger den pågældende foto-grafs billeder til en væsentlig lavere pris end sammenlignelige billeder fra sammen-lignelige fotografer inden for og uden for selskabet, vil den pågældende fotograf med 3 måneders varsel kunne fordrø, at selskabet ophører med at have billedet i sit arkiv.

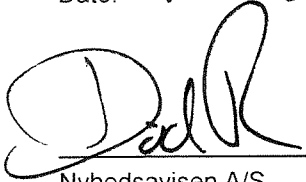
§ 5. Genforhandling

1. Parterne er enige om, at Dansk Journalistforbund kan fordrø en genforhandling af beløbsstørrelserne i §§ 2 og 3 efteråret/vinteren 2007 og i givet fald med henblik på ændring af beløbene pr. 1. januar 2008. Der knytter sig ingen konfliktadgang til for-handling, og i tilfælde af manglende enighed må spørgsmålet tages op i forbindelse med overenskomstfornyelsen.

Forud for denne genforhandling fremlægger Nyhedsavisen A/S relevante oplysninger om omfanget og udviklingen i virksomhedens anvendelse af freelancebilleder.

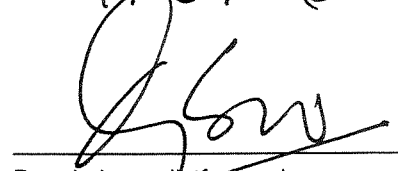
lit

Dato: 17.07.06



Nyhedsavisen A/S

Dato: 17.07.08



Dansk Journalistforbund

h5

PROTOKOLLAT 4

Vejledende norm for beregning af tillæg for arbejde på lørdage, søndage og helligdage samt hverdage efter kl. 18.00

Parterne er enige om, at følgende normer er vejledende for beregningen af det tillæg, der skal ydes medarbejderen for arbejde på lørdage, søndage og helligdage samt hverdage efter kl. 18.00:

For beordret arbejde, der slutter mellem kl. 18.00 og 23.00 er den vejledende norm kr. 65,00 pr. gang, og for arbejde, der slutter mellem kl. 23.00 og 07.00, kr. 165,00 pr. gang. For beordret arbejde på lørdage, søndage og helligdage er den vejledende takst pr. gang kr. 365,00.

Hvis ledelsen eller en medarbejder konstaterer, at et engang fastlagt tillæg over tid (6 måneder) har vist sig ikke at være rimeligt, kan hver af parterne begære tillægget genforhandlet, og i det omfang enighed opnås, vil tillægget blive reguleret for fremtiden.

Måtte enighed ikke kunne opnås, kan fagretlig behandling iværksættes.

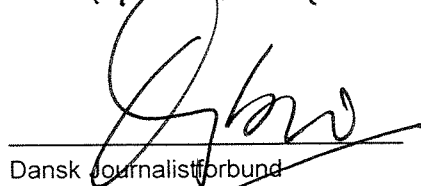
Parterne er enige om, at reguleringen i nedadgående retning skal varsles med medarbejderens opsigelsesvarsel.

Dato: 17.07.06



Nyhedsavisen A/S

Dato: 17.07.06



Dansk Journalistforbund



PROTOKOLLAT 5

Aftale indgået som led i overenskomsten mellem Nyhedsavisen A/S og Dansk Journalistforbund om ophavsret til redaktionelt stof inklusive billeder produceret som led i ansættelsen

§ 1. Aftalens dækningsområde

1. Aftalen omfatter alt redaktionelt stof inklusive billeder fremstillet af redaktionelle medarbejdere inklusive fotografer ansat i henhold til overenskomsten mellem Nyhedsavisen A/S og Dansk Journalistforbund samt praktikanter omfattet af en uddannelsesaftale.

§ 2. Videreudnyttelsesrettigheder

1. Nyhedsavisen A/S erhverver i kraft af ansættelsesforholdet og denne aftale alle udnyttelsesrettigheder til stof omfattet af § 1, som medarbejderne producerer under ansættelse, herunder tillige retten til at overdrage disse udnyttelsesrettigheder. Udnyttelse/overdragelse kan ske til brug til alle medier uanset form i såvel ind- og udland. Disse rettigheder forbliver hos Nyhedsavisen A/S ved medarbejderens fratræden uanset årsagen.

Betalingen for de respektive rettigheder sker i henhold til § 2, stk. 3 og 4.

2. For redaktionelt stof produceret af medarbejdere, som ansættes på Nyhedsavisens redaktion (altså ikke i nyhedsbureauet), kan videreudnyttelse alene finde sted i et medium, som helt eller delvist indgår/udgives af selskabet eller koncernforbundne selskaber.
3. Betalingen for overdragelsen udgør et fast månedligt tillæg på kr. 300,00 til skrivende medarbejdere.
4. Betalingen for overdragelsen udgør et fast månedligt tillæg på kr. 2.500,00 til fotografer.

§ 3. Lønudvikling, -udbetaling med videre

1. Vederlaget, som udløses i kraft af denne aftale om videreudnyttelse af tjenstligt produceret stof, må ikke påvirke den almindelige overenskomstaftalte eller den lokalt aftalte lønudvikling.
2. Vederlaget, som udløses i kraft af denne aftale, skal ikke indgå i beregningen af feriegodtgørelse, pensionsbidrag eller lignende.

§ 4. Bestsellerklausul

1. Medarbejdere, der har medvirket til at frembringe et værk, der kan udnyttes på en sådan måde, at betalingen i henhold til denne aftale viser sig at være disproportional med den indtjening, som værket kaster af sig, eller som har medvirket til at frembringe et værk, som kan udnyttes i markant videre omfang end normalt, har krav på en forhandling af vederlaget.

§ 5. Presseetik og droit moral

1. Denne aftales parter forpligter sig til at undgå at anvende stoffet, der kan indebære krænkelse af ophavsretslovens § 3 om droit moral og/eller presseetiske regler, således som disse til enhver tid måtte være fastlagt i Pressenævnets praksis. Parterne lægger vægt på, at ophavsmandens navn eller mærke anføres, og at stoffet uden medarbejderens samtykke må ikke anvendes til politisk propaganda eller reklame, dog med undtagelse af markedsføring af egne produkter.
2. Medarbejderne har i enkeltstående tilfælde adgang til at give redaktionsledelsen meddelelse om, at et bestemt stykke redaktionelt stof af hensyn til den pågældendes droit moral og/eller kilden ikke må videreudnyttes eller videreudnyttes på en bestemt måde. Det tilstræbes, at der opnås enighed mellem medarbejderen og redaktionsledelsen om sådanne forbehold.

§ 6. Uhjemlet brug

1. Hvis der opstår kendskab om uhjemlet brug, oplyser parterne hinanden herom, 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.
2. Medarbejderen bevarer til hver en tid sin påtaleret.

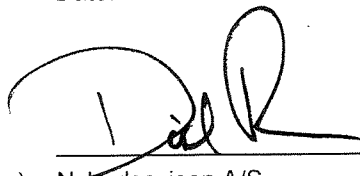
§ 7. Åbenhed og indsigt i videreudnyttelsen

1. Selskabet sørger for fuld åbenhed over for tillidsrepræsentanten omkring videreudnyttelse i henhold til denne aftale.

§ 8 COPY-DAN

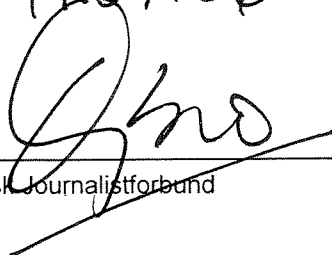
1. Parterne er enige om, at denne aftale ikke indskrænker eller udvider de rettigheder, som parterne har i de til enhver tid gældende aftaler om vederlag gennem COPY-DAN's forvaltningsstrukturer og lignende.

Dato: 17.07.06



Nyhedsavisen A/S

Dato: 17.07.06



Dansk Journalistforbund

hls

MØDEREFERAT

Parterne har i forbindelse med afslutningen af overenskomstforhandlingerne fremkommet med en række tilkendegivelser over for hinanden som følger:

- Nyhedsavisen A/S vil drive såvel et nyhedsbureau som en avis – Nyhedsavisen. Parterne er opmærksomme på, at nyhedsbureauet i udgangspunktet vil have én kunde, nemlig Nyhedsavisen, men i øvrigt er nyhedsbureauets intention at opnå andre kunderelationer henholdsvis ved etablering af traditionel nyhedstjeneste, henholdsvis ved at påtage sig særlige opgaver, projekter og lignende, hvor nyhedsbureauet vil levere journalistisk produktion i alle former – herunder i form af tekst, lyd og billeder – til alle former for medier.

De journalistiske medarbejdere vil blive ansat med et ansættelsesbevis, som angiver, om de er ansat i nyhedsbureauet eller på Nyhedsavisen.

- I forhold til medarbejdere, som er ansat på tidspunktet for overenskomstens indgåelse, vil der blive udarbejdet en ny kontrakt under anvendelse af den aftalte normalkontrakt.

Måtte den allerede aftalte løn beløbsmæssigt kunne rumme de ydelser, der følger af overenskomsten, vil lønnen blive fordelt på disse poster i normalkontrakten. Det betyder, at alene en medarbejder, hvis løn er mindre end summen af grundløn, eventuelt personligt tillæg, eventuelt funktionstillæg, eventuelt tillæg for arbejde på forskudte tider og betaling for videreudnyttelse, vil skulle have en stigning.

- Parterne er enige om, at den overenskomstmæssige arbejdstid er effektiv og dermed eksklusive pauser.
- Parterne er enige om, at medarbejderne under overenskomsten ikke har et retskrav på personligt tillæg, og at personligt tillæg med andre ord kan udgøre kr. 0,00.
- Parterne er enige om, at der ikke er noget retskrav på, at der hvert år er en lønsum til regulering – men at hovedreglen er, at det vil være tilfældet.
- I relation til selvtilrettelagt arbejdstid er parterne enige om følgende:

Medarbejderne kan ansættes efter overenskomstens § 4, stk. 6, således at der aftales selvtilrettelagt arbejdstid.

Selvtilrettelagt arbejdstid indebærer, at medarbejderen i udgangspunktet selv planlægger og disponerer sin tid inden for de rammer, som følger af dels vagtplanen, dels det stofområde, som journalisten beskæftiger sig med.

Medarbejderens arbejdstid vil således fremgå af en vagtplan, men medarbejderen forventes i tillæg hertil selv at drage omsorg for dækning af sit stofområde. Det betyder, dels at medarbejderen må arbejde flere timer dagligt, når stofområdet kræver det, ligesom medarbejderen må udføre arbejde på de tider, som er nødvendige, mod til gengæld at arbejde færre timer, når arbejdet tillader det.


For det tilfælde at medarbejderen bliver beordret at dække en anden medarbejders vagt på grund af sygdom eller lignende med et varsel, der er mindre end 24 timer, vil dette udløse tillæg efter overenskomstens § 4, stk. 4. I alle andre situationer udløses der ikke tillæg, og der skal udløses ej heller tillæg, når medarbejderens eget stofområde indebærer, at der skal deltages i pressemøder, udarbejdelse af artikler eller anden form for pressedækning – uanset at dette ikke har kunnet forudses med et varsel, der overstiger 1 døgn.

- Parterne er enige om at mødes ca. 2 måneder efter avisens første udgivelse med henblik på at drøfte udfyldning/beregning af freelanceprotokollatets bilag A.
- Parterne er enige om, at efteruddannelse efter § 6 i de første 2 overenskomstår, det vil sige frem til juli måned 2008, består af kurser og forløb arrangeret internt af Nyhedsavisen A/S. Nyhedsavisen A/S er således ikke forpligtet til at yde efteruddannelse af eksternt karakter de første 2 overenskomstår.

Med virkning fra 1. juli måned 2008 tilslutter Nyhedsavisen A/S sig Pressens Uddannelsesfond.

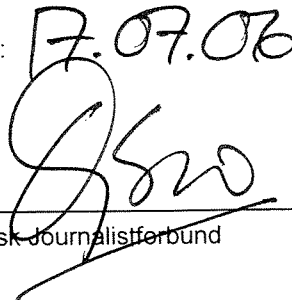
- Parterne er enige om, at interne mødereferater fra overenskomstforhandlingerne udarbejdet af Dansk Journalistforbund eller Nyhedsavisen A/S ikke vil kunne fremlægges under en eventuel faglig fællesudvalgssag eller en sag i andet retligt forum, og altså ikke kan tillægges bevismæssig betydning.
- Parterne er enige om, at 6-måneders-anciennitetsreglen i § 8, stk. 1, for valgbare tillidsrepræsentanter er suspenderet de første 6 måneder, selskabet beskæftiger journalistiske medarbejdere.
- Parterne er enige om, at måtte der opstå uoverensstemmelser i forbindelse med overenskomstens indkøring eller siden hen i forbindelse med nyhedsbureauets og Nyhedsavisens opstart, vil de repræsentanter for parterne, som har forhandlet overenskomsten, træde sammen med henblik på at løse disse.

Dato: 17.07.06



Nyhedsavisen A/S

Dato: 17.07.06



Dansk Journalistforbund

PROTOKOLLAT 7

Overenskomstindgåelse

Parterne er blevet enige om vedlagte overenskomst med bilagene 1-7.

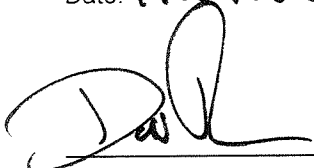
Protokollater og bilag knytter sig til overenskomsten, og opsigelse kan således finde sted sammen med overenskomsten.

Overenskomstens indgåelse er betinget af de respektive parternes kompetente forsamlings godkendelse af overenskomsten.

Denne forventes at foreligge i løbet af 1 uges tid. Overenskomsten sættes først i kraft og Nyhedsavisen A/S påbegynder implementeringen af overenskomsten, herunder udarbejdelse af normalkontrakter, fra det tidspunkt, hvor overenskomsten er godkendt af såvel Nyhedsavisen A/S' kompetente forsamling som Dansk Journalistforbunds kompetente forsamling.

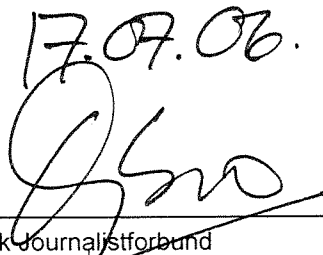
Parterne er i øvrigt enige om, at Nyhedsavisen skal have rimelig tid til at få bragt nye kontrakter på plads.

Dato: 17.07.06



Nyhedsavisen A/S

Dato: 17.07.06.



Dansk Journalistforbund