

*Overenskomst
mellem
Dansk Journalistforbund
og
Konsulentklubben i
Dansk Journalistforbund*

01.01.2019 - 31.12.2020

Mellem Dansk Journalistforbund (herefter DJ) og Konsulentklubben i Dansk Journalistforbund (herefter Konsulentklubben) er indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsforhold for ansatte konsulenter i DJ. Overenskomsten omfatter også konsulenternes afdelingsledere, jf. protokollat 3.

Parterne er enige om, at reguleringen, der fremkommer efter reglerne i § 2 stk. 6, samtidig udgør den samlede økonomiske ramme, inden for hvilken parterne skal finde ønskede løsninger.

Bestående aftaler kan ikke forringes, så længe overenskomsten er gældende.

§ 1. ANSÆTTELSE

Stk. 1. Ved overenskomstens indgåelse og ved nyansættelser oprettes ansættelseskontrakt (se bilag) i tre eksemplarer, som tillidsrepræsentanten og konsulenten hver modtager et eksemplar af. Evt. ændringer i ansættelseskontrakten indskrives i alle eksemplarer af kontrakten.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten orienteres så tidligt som muligt forud for enhver stillingsbesættelse inden for overenskomstens område. Før enhver ansættelse drøftes den nye stillings organisatoriske placering, arbejdstid samt ledelsesreference med tillidsrepræsentanten. Ved alle ansættelser nedsættes normalt et ansættelsesudvalg, hvori tillidsrepræsentanten samt en repræsentant for den/det pågældende afdeling/team deltager. Ledige stillinger, der opslås eksternt, opslås så vidt muligt i det for stillingen relevante fagblad, og tillidsrepræsentanten gives medindflydelse på indholdet og udformningen af stillingsopslaget. Tillidsrepræsentanten orienteres med kopi af den endelige kontrakt forinden dennes underskrivelse.

Stk. 3. Faglige konsulenter, der er ansat af Hovedbestyrelsen til selvstændigt at varetage forhandling og vedligeholdelse af og sagsbehandling på forbundets overenskomster, ansættes som udgangspunkt uden øvre arbejdstid jf. § 2 stk. 3 og § 4 stk. 3. og refererer til den politisk valgte forbundsledelse, der har ansvaret for de fagpolitiske prioriteringer. Øvrige konsulenter i faglig afdeling eller andre afdelinger i DJ ansættes efter individuel forhandling, hvori TR deltager, på månedsnorm eller kvartalsnorm jf. § 2 og § 4, og refererer til daglig forbundsledelse.

Stk. 4. I kontrakten indføres de særlige bestemmelser, der til enhver tid måtte gælde i overenskomsten for arbejdstid, funktionstillæg, reference, påtaleberettiget organisation m.v. i den pågældendes konsulentstilling. Konsulentens særlige arbejdsområde og stillingsbeskrivelse fremgår af den til enhver tid udarbejdede arbejdsfordeling. Arbejdsfordelingsplanen tages op til drøftelse mindst én gang årligt.

Stk. 5. Vikarer eller tidsbegrænset ansatte, der ansættes for en måned eller mere, er fuldt omfattet af overenskomsten. For vikarer, der ansættes for kortere tid, kan der efter supplerende lokalaftale eller konkret aftale i det enkelte tilfælde med udgangspunkt i DJ's egne prisberegningsmodeller med tillidsrepræsentanten aftales en samlet vikartimeløn, hvortil kommer feriegodtgørelse i henhold til overenskomsten. Timebetalte vikarer er ikke omfattet af overenskomstens §§ 2, 3, 4, 6, 7 og 12.

Stk. 6. Studentermedhjælpere kan ansættes i henhold til den mellem DJ og Konsulent-klubben/HK-klubben indgåede overenskomst herom.

Stk. 7. Hvor ikke andet er aftalt, gælder Funktionærlovens regler for ansættelsesforholdet.

§ 2. LØN

Stk. 1. Grundlønnen udgør 47.272 kr. pr. 1. januar 2019, og 47.954 kr. pr. 1. januar 2020, eksklusiv pensionsordning. Lønnen udbetales månedligt bagud senest den 3. sidste hverdag i måneden. I stillinger, hvor uddannelses- og kompetencekrav på det øvrige arbejdsmarked ville udløse en væsentlig lavere grundløn, kan lønnen reduceres med kr. 4.000 pr. måned.

Stk. 2. Til konsulenter med kvartalsnorm samt en rådighedsforpligtelse på 30 timer i kvartalet (jf. § 4 stk. 2) ydes et tidskompensationstillæg på 12,5 % af grundlønnen.

Stk. 3. For konsulenter, med hvem der er aftalt ingen øvre arbejdstid, ydes yderligere et tidskompensationstillæg på 25 % af grundløn plus tillæg efter stk. 2. Tillægget modsvarer, at konsulenten ikke har nogen øvre arbejdstid, men er forpligtet at anvende hele sin arbejdskraft på hvervet.

Stk. 4. Til konsulenter med aftale om længere arbejdstid end normen (jf. § 4 stk. 4) ydes et tillæg, der aftales i det enkelte tilfælde, dog med min. 1/35 af den samlede løn pr. time ud over ugenormen.

Stk. 5. Ved ansættelse i stillinger med krav om en særlig uddannelses- eller kvalifikationsmæssig baggrund eller i stillinger med særligt ansvar eller ledelsesmæssig forpligtelse, kan der ydes et særligt funktionstillæg. Tillægget kan gives til allerede ansatte, og tillægget kan gives permanent eller for en tidsbegrænset periode. En stillingsændring, der er foranlediget af DJ og som medfører bortfald af et permanent aftalt ansvarstillæg, skal varsles med medarbejderens opsigelsesvarsel. Funktionstillægget kan forhandles individuelt eller med grupper, idet der for samme funktion ydes samme tillæg.

Stk. 6. Regulering af grundløn og tidskompensationstillæg sker hvert år pr. 1. januar i henhold til DJ's lønstatistik for ansatte medlemmer for oktober måned året før. Reguleringsprocenten er den gennemsnitlige reelle lønstigning for alle DJ's medlemmer ansat i samme stilling på samme arbejdsplads, opgjort af Huge Consulting til DJ's lønstatistik.

§ 3. PENSION, SENIORPOLITIK OG FORSIKRING

Stk. 1. Konsulenten pensionsforsikres i overensstemmelse med Mediernes Pensions administrationsaftale med PFA.

Stk. 2. Som bidrag til konsulentens pensionsforsikring betaler DJ 10 % og konsulenten 5 % af den samlede månedsløn (grundløn plus alle tillæg). Konsulentens bidrag indeholdes i de månedlige lønudbetalinger af DJ, der indbetaler det samlede pensionsbidrag til PFA, som efter fradrag af præmie til den obligatoriske gruppelivsforsikring efter aftale med konsulenten placerer midlerne i forsikring eller pensionsopsparing i en af konsulenten valgt ordning i forsikringselskab eller pengeinstitut.

Stk. 3. Konsulenter, der er medlem af en anden faglig organisation end DJ, kan vælge i stedet at være pensionsforsikret i henhold til dette forbunds pensions- og gruppelivsordning.

Stk. 4. Ud over den lovpligtige ulykkesforsikring tegner DJ en særskilt ulykkesforsikring (indeksreguleret heltidsforsikring) mod ulykker under udsendelse i DJs tjeneste, hvortil DJ betaler præmien.

§ 4. ARBEJDSSTID

Stk. 1. Arbejdstiden er 35 timer ugentlig inkl. ½ times daglig frokostpause. Den månedlige gennemsnitlige arbejdstidsnorm er 151,66 timer. Aftalt eller godkendt overarbejde ud over 151,66 timer månedligt kompenseres i forholdet 1:1,5 og afspadsres senest i den følgende kalendermåned. Er konsulenten og DJ enige herom, kan compensationen gives i betaling i samme forhold, beregnet efter konsulentens samlede månedsløn. Månedsnormen reduceres med antallet af søgnehelligdage og anden betalt frihed efter overenskomsten.

Stk. 2. Der kan med konsulenten indgås aftale om kvartalsnorm samt en rådighedsforpligtelse på 30 timer i kvartalet, der honoreres i henhold til § 2 stk. 2. Arbejde ud over 485 timer i kvartalet er overarbejde, der kompenseres i forholdet 1:1½ og afspadsres i følgende kvartal. Er konsulenten og DJ enige herom, kan compensationen gives i betaling i samme forhold, beregnet efter konsulentens samlede månedsløn.

Stk. 3. For konsulenter, ansat uden øvre arbejdstid, gælder stk. 1 og 2 (jf. § 2 stk. 3) ikke.

Stk. 4. Såfremt konsulenten måtte ønske det, kan der med DJ's accept indgås aftale om en højere månedsnorm end den i stk. 1 nævnte. Der kan ligeledes, når stillingens indhold og ansvar tilsiger det, træffes aftale om ansættelse uden øvre arbejdstid, evt. for en tidsbegrænset periode i forbindelse med særlige begivenheder.

Stk. 5. Såfremt konsulenten måtte ønske det, kan der med DJ's accept indgås aftale om arbejde på nedsat tid. Arbejdstidsnedsættelsen kan for eksempel indgås for en bestemt periode, hvorefter konsulenten vender tilbage til fuld tid, eller arbejdstidsnedsættelsen kan indgås som en løbende aftale, der kan opsiges med tilbagevenden til fuld tid med 3 måneders varsel. Evt. fravigelser herfra forelægges forinden aftalens indgåelse tillidsrepræsentanten til orientering.

Stk. 6. Såfremt der indgås aftale om normeret tid for en faglig konsulent ansat uden øvre arbejdstid, bortfalder det i § 2 stk. 3 nævnte funktionstillæg for den aftalte periode.

§ 5. FERIE OG FRIDAGE

Stk. 1. Konsulenten er berettiget til 7 ugers ferie årligt. Ferien lægges efter aftale med daglig forbundsledelse.

Stk. 2. 1. maj, Grundlovsdag, juleaftensdag og nytårsaftensdag er fridage. For faglige konsulenter uden øvre arbejdstid er de sidestillet med weekend og helligdage.

Stk. 3. Det kontante ferietillæg udbetales med 1,5 % af den ferieberettigende løn i optjeningsåret. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 17,5 % af den ferieberettigende løn i optjeningsåret.

Stk. 4. Aftalen om overførsel af ferie, indgået mellem DJ og HK på vegne de HK-ansatte i DJ, er gældende for konsulenter, jf. protokollat 1.

§ 6. ORLOV

Stk. 1. Konsulenten optjener for hvert tredje års ansættelse fire ugers orlov med løn svarende til løn under sygdom. Under orlov optjenes friheden ikke.

Stk. 2. Orloven placeres samlet efter aftale mellem den enkelte konsulent og ledelsen. Den skal afvikles i året efter den er optjent, idet parterne er enige om, at den samlede orlovsmængde så vidt muligt skal fordeles jævnt med lige mange orlovsmåneder hvert år. To medarbejdere kan dog efter aftale med ledelsen bytte afviklingsår, idet parterne er enige om det hensigtsmæssige i, at orlovsperioderne i de enkelte hold/afdelinger placeres over flere afviklingsår.

Stk. 3. Orlovsønsker for det efterfølgende kalenderår indhentes af ledelsen i efteråret, så forhandlingen om placering kan være afsluttet senest 15. november.

Stk. 4. Orloven forlænges med eventuelle søgnehelligdage eller andre overenskomstmæssige fridage i orlovsperioden.

Stk. 5. Ved fratræden og død konverteres eventuel optjent, men ikke afholdt orlov, til løn udregnet forholdsmæssigt. Beregningsgrundlaget er den forholdsmæssige andel af konsulentens gennemsnitlige månedsløn inklusiv DJ's pensionsbidrag. Beløbet udbetales sammen med den sidste månedsløn.

Stk. 6. Såfremt konsulenten måtte ønske det, kan der med ledelsens accept indgås ~~aftale~~ om afkøb af optjent, ikke afholdt orlov.

Stk. 7. Såfremt en konsulent, der efter stk. 2 har byttet sig til tidligere afvikling af orlov, fratræder, modregnes evt. afholdt, men ikke optjent orlov i løn eller ferie i forbindelse med fratræden.

§ 7. EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

Stk. 1. Efteruddannelsens formål er en løbende kompetenceudvikling, der sikrer konsulenten fortsat vedligeholdelse af og tilknytning til sit oprindelige fag og/eller forbedrer konsulentens mulighed for udvikling af jobbet i DJ. Denne forpligtigelse gælder både det umiddelbare behov for uddannelse/udvikling i tilknytning til DJs mål og behov samt uddannelse, der styrker den enkelte medarbejders mulighed for mobilitet og beskæftigelse indenfor og udenfor DJ. Som efteruddannelse medregnes medlemskab af relevante foreninger/netværk, der løbende udbyder faglige arrangementer.

Stk. 2. Efteruddannelsesspørgsmål tages op mindst én gang årligt i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen. Efteruddannelsesønsker aftales med afdelingslederen. I tvivlstilfælde inddrages tillidsrepræsentanten og HR-chefen. Tillidsrepræsentanten kan rekvirere en liste over de indgåede aftaler om efteruddannelse.

Stk. 3. Hver konsulent har adgang til efteruddannelse svarende til én uge hvert kalenderår. Ikke anvendt tid kan hos DJ overføres til følgende kalenderår. Der kan dog højst opsamles 3 uger.

Stk. 4. Konsulenter, der efter aftale med DJ deltager i efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurser betalt af DJ. Deltagelse i kurserne må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Stk. 5. Den enkelte konsulent kan ikke modsætte sig forslag fra DJ om at anvende opsamlet ikke anvendt tid til relevant efteruddannelse, ligesom DJ ikke kan nægte konsulenten deltagelse i relevant efteruddannelse. Forskudsanvendelse af efteruddannelsesuger til relevant efteruddannelse kan finde sted efter aftale i det enkelte tilfælde.

§ 8. SYGDOM OG BØRNS SYGDOM

Stk. 1. Der ydes fuld løn inkl. tillæg under sygdom. Graviditetsbetinget sygdom ligestilles med almindelig sygdom.

Stk. 2. Konsulenten har ret til frihed svarende til 2 dage med fuld løn til pasning af sygt, mindreårigt barn under hensyntagen til konsulentens ansvarsområde.

§ 9. BARSEL

Stk. 3. Der ydes fuld løn under graviditetsorlov, barselorlov, fædreorlov, forældreorlov samt adoption i en periode svarende til dagpengeperioden. En konsulent gives dog højest fuld løn i op til 30 uger af den samlede graviditets-, barsels- og forældreorlovsperiode, hvortil der ydes fuld dagpengesats. En konsulent, der udnytter den resterende ret til barselorlov uden løn på fuld dagpengesats, er dog berettiget til fortsat at modtage arbejdsgiverandelen til pensionsordning efter overenskomsten, samt til ved fortsat ansættelse i virksomheden det efterfølgende ferieår at modtage fuld løn under ferie, som om konsulenten havde været normalt lønnet under denne del af barselorloven.

Stk. 4. Konsulenten har i henhold til Lov om ligebehandling m.v. ret til at vende tilbage til sin oprindelige stilling efter endt barsel-/adoptionssorlov.

Stk. 5. Hvis adoptionsmyndighederne stiller krav om, at adoptanten skal være ude af erhverv i forbindelse med adoptionen, har konsulenten ret til frihed uden løn i den periode, der ligger uden for dagpengeperioden.

Skt. 6. Der gælder samme regler som ovenfor, når forældrene er af samme køn.

§ 10. SAMARBEJDSBESTEMMELSER

Stk. 1. Konsulentklubben i DJ vælger en tillidsrepræsentant og en stedfortræder, der er berettigede til - eventuelt ledsaget af andre bestyrelsesmedlemmer - at forelægge konsulenternes synspunkter for DJ's ledelse. Valget foregår i henhold til konsulentklubbens vedtægter, der følger reglerne for medarbejderforeninger i DJ's love. Resultatet af valget er først gyldigt, når det skriftligt er meddelt ledelsen.

Stk. 2. Konsulentklubben har endvidere i henhold til aftalen om sikkerhedsorganisation i DJ ret til at vælge en sikkerhedsrepræsentant, hvis valg og valgperiode følger lov om arbejdsmiljø. Sikkerhedsrepræsentanten er ligestillet med tillidsrepræsentanter i rettigheder og pligter efter denne paragraf.

Stk. 3. En konsulent, der har været ansat mindre end 9 måneder, kan kun vælges til tillidsrepræsentant med virksomhedens accept.

Stk. 4. En tillidsrepræsentant har ret til og skal sikres mulighed for at udføre sin opgave som tillidsrepræsentant i arbejdstiden. Det er såvel ledelsens som tillidsrepræsentantens opgave at bidrage til et godt samarbejdspræget klima på arbejdspladsen. Lønstatistik for konsulentklubbens medlemmer udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 5. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før konsulentens faglige organisation eller konsulentens advokat har haft mulighed for at prøve afskedigelsens berettigelse ved den i § 12 nævnte Faglige Voldgift.

Stk. 6. Finder den Faglige Voldgift, evt. tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke foreligger, kan det efter påstand herom underkende afskedigelsen eller tilkende den afskedigede en erstatning under hensyntagen til tillidsrepræsentantens særlige status.

§ 11. OPSIGELSE

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i Funktionærloven fastsatte regler, idet opsigelsesvarslet forlænges med tre måneder fra forbundets side i forhold til det til enhver tid i henhold til funktionærlovens § 2 gældende varsel. DJ's forlængede varsel gælder efter et års ansættelse.

Stk. 2. Der kan i begrundede tilfælde med den enkelte konsulent indgås aftale om, at de første tre måneder er prøvetid, hvor ansættelsesforholdet gensidigt kan opsiges med 14 dages varsel.

Stk. 3. Efter ønske fra konsulenten indgås der senest efter 11 måneders ansættelse aftale om en gensidig forlængelse med to måneder i opsigelsesvarslet efter stk. 1, som træder i kraft efter 1 års ansættelse.

Stk. 4. Det påhviler ledelsen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse, som samtidig skal tilgå tillidsrepræsentanten i kopi.

Stk. 5. Såfremt en opsigelse er begrundet i DJ's forhold, orienteres tillidsrepræsentanten så tidligt som muligt og senest 14 dage før, opsigelsen agtes afgivet, med henblik på i fællesskab at undersøge mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelserne sted, kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden. DJ skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for denne nødvendige materiale.

Stk. 6. Ingen opsigelse begrundet i konsulentens forhold kan finde sted uden forudgående, skriftligt begrundet advarsel, der først forelægges tillidsrepræsentanten. En advarsel skal være velbegrundet, så der gives konsulenten konkret anvisning på, hvordan forholdet kan rettes. En advarsels tidsmæssige gyldighed er normalt 3 - 6 måneder, og efterleves advarslen, bortfalder sagen, hvilket skriftligt meddeles konsulenten og tillidsrepræsentanten. Undtaget fra ovenstående er dog grov misligholdelse af ansættelsesforholdet fra konsulentens side.

Stk. 7. Enhver afskedigelse af en konsulent, der har haft uafbrudt ansættelse i DJ i mindst 9 måneder, der af konsulentens faglige forening eller advokat skønnes urimelig, kan indankes for den i § 11 omhandlede Faglige Voldgift. Hvis den Faglige Voldgift måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i DJ's eller konsulentens forhold, kan den Faglige Voldgift efter påstand herom underkende opsigelsen, med mindre samarbejdet mellem DJ og konsulenten har lidt væsentlig eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder den Faglige Voldgift, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om en godtgørelse for urimelig afskedigelse, jvf. ovenfor, kan den Faglige Voldgift bestemme, at DJ skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede konsulents anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede konsulents gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Stk. 8. Er den opsagte konsulent selv medlem af DJ, stilles ekstern advokatbistand til rådighed for denne, betalt af DJ.

§ 12. FAGLIG VOLDGIFT

Stk. 1. Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forinden forelæggelsen for en af overenskomstens parter nedsat Faglig Voldgift behandles ved et lokalt møde under medvirken af repræsentanter for overenskomtparterne. Møde i Voldgiften afholdes så vidt muligt senest 7 dage efter det lokale møde.

Stk. 2. Påstand om brud på overenskomsten, herunder arbejdsstandsninger, skal straks indberettes til overenskomstparterne, og møde i den Faglige Voldgift skal afholdes senest dagen efter påstandens fremsættelse.

Stk. 3. Den Faglige Voldgift 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 tages til følge i den Faglige Voldgift, 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 den Faglige Voldgift.

§ 13. ARBEJDSREDSKABER

Stk. 1. Forbundet betaler for nødvendig oplæring i brugen af det tekniske udstyr, der er nødvendigt for arbejdets udførelse, samt for nødvendige værnemidler, herunder skærmbryllere, efter retningslinjer fastsat af STARudvalget. Medarbejderne tages i STAR eller dets underudvalg med på råd i forbindelse med indførelse af nyt teknisk udstyr.

Stk. 2. Forbundet betaler alle udgifter i forbindelse med rejser i forbundets tjeneste. For kørsel i egen bil betales den højeste takst efter de til enhver tid af finansministeriet for tjenestemænd mv. fastsatte takster.

Stk. 3. Forbundet betaler alle medarbejderens eventuelle udgifter til telefonabonnement i hjemmet, medie-licens samt 1 avisabonnement (trykt eller digitalt). Herudover betaler forbundet tilskud til en arbejds- og rejsetaske efter regning.

Stk. 4. Forbundet betaler alle udgifter til konsulentens hjemmearbejdsplads, dvs. computer, printer og adsl-forbindelse samt tilhørende teknisk udstyr. Endvidere stilles en mobiltelefon til rådighed for konsulenten med alle udgifter betalt. Alt udstyr er DJ's ejendom og skal returneres til DJ i forbindelse med fratræden. Ved fratræden eller udskiftning af teknisk forældet udstyr kan der træffes aftale med konsulenten om dennes overtagelse af udstyret til markedspris, fastsat af DJ efter almindelige afskrivningsprincipper.

§ 14. OPHAVSRET

Stk. 1. Konsulenten har i henhold til ophavsretsloven ophavsretten til egne producerede artikler eller billeder. DJ erhverver i kraft af ansættelsesforholdet alle udnyttelsesrettigheder til de værker, konsulenten udfører under ansættelsen, til publicering i alle DJ's magasiner, bøger og elektroniske medier.

Stk. 2. Værker, der publiceres elektronisk, er underlagt den samme redaktionelle ledelse som det trykte stof, og det skal på alle måder sikres, at stoffet behandles journalistisk forsvarligt og under

respekt for ophavsretslovens § 3. DJ vil over for alle, der får adgang til det redaktionelle stof i digital/elektronisk form præcisere de ophavsretlige begrænsninger i udnyttelsen af stoffet så det fremgår: at artikler og andet redaktionelt stof alene stilles til rådighed for visning/læsning, at det ikke er tilladt at tage kopier hverken på papir, elektronisk eller i digital form, idet der dog må tages print af skærbilledet til privat brug, og at yderligere rettigheder til artiklerne kan aftales ved henvendelse til DJ, der i givet fald vil sørge for at træffe aftale med de berørte ophavsmænd.

Stk. 3. Ved salg af enkeltstående artikler til tredjepart uden for DJ oppebærer konsulent 50 % af det opnåede nettohonorar for værker fra konsulentens hånd, hvor teksten er bærende og selvstændigt skabt, idet dog agenthonorarer og andre direkte salgsomkostninger fratrækkes forlods. Afregning sker, når honoraret er indgået til DJ.

Stk. 4. Konsulenten bevarer ligeledes rettigheder og ret til vederlag for udnyttelser i henhold til bl.a. ophavsretslovens §§ 13, 14, 16b, 17, 18, 30, 35, 39 og 50, stk. 2, samt i henhold til andre ordninger, der administreres af Copydan eller andre danske eller udenlandske organisationer, der administrerer kollektive vederlagsordninger.

Stk. 5. Ved tredjeparts uberettigede krænkelse af ophavsretten til de af konsulenten producerede værker tilkommer påtaleretten konsulenten.

§ 15. OVERENSKOMSTENS VARIGHED

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft den 1. januar 2019 og gælder til den 31. december 2020. Hvis den ikke inden udløbstiden er sagt op med mindst 3 måneders varsel, løber den videre, indtil den opsiges med mindst 3 måneders varsel til den 1. i en måned.

Stk. 2. 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 frigør sig fra den gennem konflikt.

Protokollat 1

(overførsel af ferie)

1. Overførsel af ferie kan kun finde sted, såfremt der foreligger en aftale mellem den enkelte konsulent og ledelsen. Aftalen skal godkendes af tillidsrepræsentanten.
2. Konsulenterne har ret til at overføre optjent ferie ud over 20 dage (4 uger) til det efterfølgende ferieår.
3. Der kan max. overføres seks ugers ferie og det aftales i det konkrete tilfælde, hvor mange uger/år (max. 6) opsparingen skal strække sig over.
4. Aftaler om overførsel af ferie skal være skriftlige og indgået inden ferieårets udløb.
5. Hvis der er optjent feriegodtgørelse for den overførte ferie, skal arbejdsgiveren inden ferieårets udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelse, at ferien overføres.

Opsigelse af aftale om ferie

Aftale om overførsel af ferie er uopsigelig i den aftalte periode, medmindre parterne er enige om at ændre den. Ændringen skal godkendes af tillidsrepræsentanten.

Fratrædelse/opsigelse inden overført ferie er afholdt

1. Hvis en medarbejder fratræder inden den ekstra opsparede ferie er afholdt, udbetales feriegodtgørelse herfor efter reglerne i ferielovens § 30, stk. 4.
2. I forbindelse med opsigelse af konsulenten forlænges opsigelsesvarslet med op til 3 måneder, såfremt der måtte være mellem 0 og 3 måneder mellem det overenskomstmæssige fratrædelsestidspunkt og den aftalte ferieafholdelses begyndelse. Den opsparede ferie afholdes herefter i forlængelse af opsigelsesperioden.
3. Hverken ved opsigelse fra DJ's side eller fra konsulentens side kan ekstra opspareret ferie kræves afviklet i opsigelsesperioden.

Protokollat 2 **(samarbejde og personalepolitik)**

Konsulentklubben er repræsenteret i Samarbejdsudvalget i DJ ved en af de valgte repræsentanter. DJ lægger vægt på en personalepolitik, der fremmer

- **åbenhed** og effektiv information om alle forhold af betydning for konsulenternes arbejde,
- **samarbejde**, der giver konsulenterne medbestemmelse på de personalepolitiske principper og medindflydelse på deres praktisering,
- **ligestilling** i ansættelse, forfremmelse og efteruddannelse,
- **udviklingsmuligheder** for alle gennem årlige medarbejderudviklingssamtaler, efteruddannelse, jobrotation og seniorpolitik,
- **ansvar** for virksomhedens stadige udvikling gennem regelmæssige koordinerende konsulentmøder med ledelsen og observatørstatus med taleret i forbundets hovedbestyrelse og HB-udvalg.

Det mellem DJ og HK indgåede protokollat om seniorpolitik, der gælder for HK-ansatte i DJ, finder ligeledes anvendelse for konsulenter.

Protokollat 3 (afdelingsledere)

Afdelingsledere, der forestår den daglige planlægning og koordinering af arbejdet i følgende afdelinger: Faglig rådgivning, forhandlingsafdelingen, Kommunikationsafdelingen og DJ Ophavsret er omfattet af overenskomsten, og har følgende opgaver forbundet hermed:

Afdelingslederen skal lede og fordele arbejdet i afdelingen. Det betyder bl.a.:

- holde sig opdateret inden for det faglige felt, denne er leder for,
- bidrage aktivt til udvikling af strategi og politik for afdelingens område,
- deltage i og supportere nødvendige udvalgsarbejde i ledelse og HB herom,
- sørge for gennemførelse af vedtagne planer og strategier på afdelingens område,
- sørge for afdelingens gennemførelse og overholdelse af fastsatte administrative regler,
- sørge for overholdelse af evt. budgetter og deadlines på afdelingens område,
- fagligt sparre og coache medarbejderne,
- gennemføre mindst én årlig MUS med medarbejderne i afdelingen.
- med medarbejderne drøfte den enkeltes behov for efteruddannelse med hensyntagen til medarbejderens ønske og afdelingens behov. Afdelingslederen kan bevillige efteruddannelse inden for den allerede accepterede ramme i overenskomsten (p.t. ca. 1 uges efteruddannelse årligt). Ved større efteruddannelsesprojekter sendes ansøgningen fra medarbejderen med en indstilling fra afdelingslederen til direktøren,
- føre sygefraværssamtaler med medarbejdere i afdelingen,
- sørge for planlægning af ferie og andet fravær (evt. sammen med andre afdelinger, som der samarbejdes med).
- sikre løbende evaluering af hele afdelingens og af den enkelte medarbejders målopnåelse,
- viderebringe evt. medarbejderproblemer, der kan få ansættelsesretlige konsekvenser, til ledelsen,
- sørge for et godt samarbejde med de øvrige afdelingsledere og deres medarbejdere, herunder tage ansvar for koordinering af opgaver på tværs af afdelingerne.

Afdelingslederen kan forvente opbakning og fornødne resurser fra ledelsen til løsning af de mål, der er sat for afdelingen, samt til den personlige og faglige efter- eller videreuddannelse, der fagligt eller ledelsesmæssigt skønnes nødvendigt for at afdelingslederen kan udfylde sit ansvar.

Ansættelsesretlige spørgsmål i forhold til medarbejderne er forbundsledelsens ansvar. Afdelingslederen kan, såfremt en medarbejder ønsker det, deltage i samtaler med forbundsledelsen om ansættelsesretlige spørgsmål.

Afdelingsledere kan forhandle det funktionstillæg, der gives for det daglige ledelsesmæssige ansvar.

Ved strukturelle eller organisationsmæssige forandringer, herunder etablering af andre/nye afdelinger, optages forhandling om ændring af protokollatet.

NYT Protokollat 4 (arbejde vedr. løn og arbejdstid)

Begge parter forpligter sig til i overenskomstperioden og inden udgangen af oktober 2020, at iværksætte en møderække for at undersøge, om der er en mulighed for at ændre på overenskomstens § 2 Løn og § 4 Arbejdstid.

København, den

Dansk Journalistforbund
(med forbehold for hovedbestyrelsens godkendelse)

Konsulentklubben i Dansk Journalistforbund
(med forbehold for medlemmernes godkendelse)

NORMALKONTRAKT

I henhold til "Overenskomst mellem Dansk Journalistforbund og Konsulentklubben i Dansk Journalistforbund" om løn- og ansættelsesforhold for konsulenter - som er udleveret til og læst af konsulenten forinden denne kontrakts underskrivelse - er der mellem forbundet og undertegnede konsulent indgået følgende ansættelseaftale:

1. _____
(konsulentens navn og adresse)
ansættes den ____/____ 20____ i stillingen som _____ på
_____ (stillingsbeskrivelse)

2. _____
(arbejdsstedets navn og adresse)

3. Grundlønnen, som udbetales månedligt bagud, udgør på ansættelsestidspunktet _____ kr. og reguleres i henhold til overenskomstens § 2.

4. Evt. funktionstillæg efter § 2.: _____
(evt. funktionstillæg i kroner på ansættelsestidspunktet)

5. Arbejdstid og reference jf. § 1 og 4.

_____ (evt. rådighedstillæg, højere arbejdstid og reference)

6. Særlige bestemmelser om evt. tidsbegrænsning af stilling og konsulentens påtaleberettigede organisation efter § 1.

7. Om opsigelse henvises til overenskomstens § 11. Ancienniteten beregnes fra ____/____ 19____.

8. Ferie, orlov og efteruddannelse i henhold til overenskomstens § 5, 6 og 7.

9. Konsulenten må ikke, så længe nærværende kontrakt løber, virke ved noget med DJ konkurrerende foretagende eller i nogen henseende stå et sådant foretagende bi med råd eller dåd. Det er ligeledes en forudsætning, at konsulenten ikke påtager sig opgaver eller andet lønnet arbejde uden for virksomheden, med mindre der i forvejen er givet meddelelse til ledelsen. Skriftligt samtykke kræves, hvis opgaven er af mere vidtrækkende karakter eller kan stride mod DJ's interesser, og DJ kan som betingelse for frihed hertil kræve, at honorarer for arbejde, der udspringer af konsulentens ansættelse, modregnes i konsulentens løn eller tilfalder DJ.

10. Konsulenten er pligtig at iagttage tavshed med hensyn til de forhold, konsulenten i medfør af sin ansættelse bliver bekendt med vedrørende virksomhedens og dennes forretningsforbindelser, og hvis hemmeligholdelse ifølge sagens natur er påkrævet. Tavshedspligten ophører ikke ved fratræden.

11. Tvilsspørgsmål kan indbringes for den Faglige Voldgift.

_____ Dansk Journalistforbund

_____ Konsulenten

AFTALEPROTOKOLLAT

Der er dags dato mellem Dansk Journalistforbund og Konsulentklubben i DJ aftalt en forlængelse af den mellem parterne indgåede overenskomst på følgende vilkår:

Ad §2, stk.6

Der aftales (uden præjudice) at lønnen pr. 1/1 2019 reguleres med 0,75% omregnet til kroner 410 kr., der tillægges grundlønnen, der herefter er 47.272 kr. Pr. 1/1-2020 reguleres lønnen med 1,25% omregnet til kroner 682 kr., der tillægges grundlønnen, der herefter er 47.954kr.

Ad § 7. EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING

NY Stk. 1. Efteruddannelsens formål er en løbende kompetenceudvikling, der sikrer konsulenten fortsat vedligeholdelse af og tilknytning til sit oprindelige fag og/eller forbedrer konsulentens mulighed for udvikling af jobbet i DJ. Denne forpligtigelse gælder både det umiddelbare behov for uddannelse/udvikling i tilknytning til DJs mål og behov samt uddannelse, der styrker den enkelte medarbejders mulighed for mobilitet og beskæftigelse indenfor og udenfor DJ. Som efteruddannelse medregnes medlemskab af relevante foreninger/netværk, der løbende udbyder faglige arrangementer.

NY Stk. 2. Efteruddannelsesspørgsmål tages op mindst én gang årligt i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen. Efteruddannelsesønsker aftales med afdelingslederen. I tvivlstilfælde inddrages tillidsrepræsentanten og HR-chefen. Tillidsrepræsentanten kan rekvirere en liste over de indgåede aftaler om efteruddannelse.

NY Stk. 3. Hver konsulent har adgang til efteruddannelse svarende til én uge hvert kalenderår. Ikke anvendt tid kan hos DJ overføres til følgende kalenderår. Der kan dog højst opsamles 3 uger.

NY Stk. 4. Konsulenter, der efter aftale med DJ deltager i efteruddannelse, får under deltagelsen fuld løn og udgifter i forbindelse med kurser betalt af DJ. Deltagelse i kurserne må ikke medføre bortfald af feriedage eller fridage.

Stk. 5. Den enkelte konsulent kan ikke modsætte sig forslag fra DJ om at anvende opsamlet ikke anvendt tid til relevant efteruddannelse, ligesom DJ ikke kan nægte konsulenten deltagelse i relevant efteruddannelse. Forskudsanvendelse af efteruddannelsesuger til relevant efteruddannelse kan finde sted efter aftale i det enkelte tilfælde.

Ad § 8. SYGDOM OG BØRNS SYGDOM

Stk. 1. Der ydes fuld løn inkl. tillæg under sygdom. Graviditetsbetinget sygdom ligestilles med almindelig sygdom.

Stk. 2. Konsulenten har ret til frihed svarende til 2 dage med fuld løn til pasning af sygt, mindreårigt barn under hensyntagen til konsulentens ansvarsområde.

Ad NY § 9. BARSEL

Stk. 3. Der ydes fuld løn under graviditetsorlov, barselorlov, fædreorlov, forældreorlov samt adoption i en periode svarende til dagpengeperioden. En konsulent gives dog højst fuld løn i op til 30 uger af den samlede barsels- og forældreorlovsperiode orlovsperiode, hvortil der ydes fuld dagpengesats. En konsulent, der udnytter den resterende ret til barselorlov uden løn på fuld dagpengesats, er dog berettiget til fortsat at modtage arbejdsgiverandelen til pensionsordning efter overenskomsten, samt til ved fortsat ansættelse i virksomheden det efterfølgende ferieår at modtage fuld løn under ferie, som om konsulenten havde været normalt lønnet under denne del af barselorloven.

.....

Herefter konsekvensrettes nummereringen på paragrafferne.

Ad § 11. OPSIGELSE

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i Funktionærloven fastsatte regler, idet opsigelsesvarslet forlænges tre måneder fra forbundets side i forhold til det til enhver tid i henhold til funktionærlovens § 2 gældende varsel. DJ's forlængede varsel gælder efter et års ansættelse.

Stk. 2. Der kan i begrundede tilfælde med den enkelte konsulent indgås aftale om, at de første tre måneder er prøvetid, hvor ansættelsesforholdet gensidigt kan opsiges med 14 dages varsel.

NY Stk. 3. Efter ønske fra konsulenten indgås der senest efter 11 måneders ansættelse aftale om en gensidig forlængelse med to måneder i opsigelsesvarslet efter stk. 1, som træder i kraft efter 1 års ansættelse.

Stk. 4. Det påhviler ledelsen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse, som samtidig skal tilgå tillidsrepræsentanten i kopi.

Stk. 5. Såfremt en opsigelse er begrundet i DJ's forhold, orienteres tillidsrepræsentanten så tidligt som muligt og senest 14 dage før, opsigelsen agtes afgivet, med henblik på i fællesskab at undersøge mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelserne sted, kan undersøgelsen fortsætte i opsigelsesperioden. DJ skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for dette nødvendige materiale.

Stk. 6. Ingen opsigelse begrundet i konsulentens forhold kan finde sted uden forudgående, skriftligt begrundet advarsel, der først forelægges tillidsrepræsentanten. En advarsel skal være velbegrundet, så der gives konsulenten konkret anvisning på, hvordan forholdet kan rettes. En advarsels tidsmæssige gyldighed er normalt 3 - 6 måneder, og efterleves advarslen, bortfalder sagen, hvilket skriftligt meddeles

konsulenten og tillidsrepræsentanten. Undtaget fra ovenstående er dog grov misligholdelse af ansættelsesforholdet fra konsulentens side.

Stk. 7. Enhver afskedigelse af en konsulent, der har haft uafbrudt ansættelse i DJ i mindst 9 måneder, der af konsulentens faglige forening eller advokat skønnes urimelig, kan indankes for den i § 11 omhandlede Faglige Voldgift. Hvis den Faglige Voldgift måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i DJ's eller konsulentens forhold, kan den Faglige Voldgift efter påstand herom underkende opsigelsen, med mindre samarbejdet mellem DJ og konsulenten har lidt væsentlig eller må antages at ville lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder den Faglige Voldgift, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om en godtgørelse for urimelig afskedigelse, jvf. ovenfor, kan den Faglige Voldgift bestemme, at DJ skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede konsulents anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede konsulents gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Stk. 8. Er den opsagte konsulent selv medlem af DJ, stilles ekstern advokatbistand til rådighed for denne, betalt af DJ

Nyt Protokollat 4 (arbejde vedr. løn og arbejdstid)

Begge parter forpligter sig til i overenskomstperioden og inden udgangen af oktober 2020, at iværksætte en møderække for at undersøge om der er en mulighed for at ændre på overenskomstens §2 Løn og §4 Arbejdstid.

Aftalen er indgået med forbehold for godkendelse i de respektive kompetente forsamlinger.

København den / - 2019

Dansk Journalistforbund

Konsulentklubben i Dansk Journalistforbund