

BERLINGSKE

Mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver (DEA) for Danske Mediers Arbejdsgiverforening (DMA) og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation er indgået følgende overenskomst for Berlingske Media A/S. Overenskomsten dækker Berlingske, BTMX P/S og Weekendavisen A/S samt digitale udgivelser i tilknytning til disse.

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

§ 1. LØNFORHOLD

STK. 1.

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

Lønnen fastsættes efter nedenstående grundløn:

Grundløn pr. 1. marts 2023: 27.845 kr. pr. måned.

Grundløn pr. 1. marts 2024: 28.245 kr. pr. måned.

For elever og praktikanter fastsættes løn og arbejdsvilkår i overensstemmelse med de mellem Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening og Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation truffne aftaler.

§ 2. PERSONLIGE LØNDELE

STK. 1.

Ud over den i § 1 nævnte grundløn ydes der i overensstemmelse med overenskomstens karakter af en minimallønsoverenskomst og under hensyn til medarbejderens kvalifikationer personlige tillæg efter aftale mellem virksomheden og medarbejderen. De personlige løndelev taget sammen med tillidsrepræsentanten på ledelsens initiativ op til samlet vurdering hver den 1. april. Det personlige

tillæg vurderes og forhandles derpå med hver enkelt medarbejder, og der tilgår medarbejderen meddelelse om resultatet, selv om der ikke sker ændringer i det personlige tillæg. Meddelelsen ledsages af en kopi, som medarbejderen videregiver til tillidsrepræsentanten.

NOTE: Pr. 1. april 2023 og 1. april 2024 afsættes en pulje til forhøjelse af det 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. Puljen fordeles i begge år med ens beløb til alle.

Beløbet er udregnet på grundlag af DEA for DMA's lønstatistik pr. oktober 2022 og udgør for 2023 2,3 pct. og for 2024 2,15 pct. fratrukket værdien af stigning i skalaløn eller grundløn og genetillæg.

Hermed er der gjort endeligt op med lønreguleringen i de 2 overenskomstår. 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. 2.

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

STK. 3.

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

§ 3. ARBEJDSSTID

STK. 1.

Den månedlige arbejdstid er i gennemsnit 160 timer fordelt over arbejdsuger, der som udgangspunkt er på højst 5 dage, medmindre anden aftale indgås med medarbejderen. Antallet af timer over en måned regnes som antal hverdage ganget med 7,4 arbejdstimer. Arbejde udover dette er overarbejde.

STK. 2.

Overarbejde kompenseres via flexbanken, jf. stk. 4 eller i den første efterfølgende måned, efter at overarbejde har fundet sted, i forholdet 1:1. Kompensation derefter

ter udregnes i forholdet 1:1½, idet overarbejdet senest skal afholdes i den tredje måned, efter at overarbejdet har fundet sted. Kompensationen udregnes på grundlag af månedlige opgørelser. Ekstravagter, hvor medarbejderen indkaldes på en fridag, kompenseres med en hel fridag.

STK. 3.

Medarbejder og arbejdsplads kan indgå aftale om at fravige stk. 2 og udskyde afvikling af op til 37 timers optjent overarbejde. Såfremt aftalen indgås, inden den optjente afspadsring går fra faktor 1:1 til 1:1½, forbliver afregningsfaktoren 1:1.

STK. 4.

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

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

Eller

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

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

STK. 5.

Ugens mindst to fridøgn skal så vidt muligt være sammenhængende. Anden aftale kan indgås mellem medarbejderen og virksomheden, idet medarbejderen dog i gennemsnit indenfor en normperiode skal have to fridøgn pr. uge. Kan fridøgn undtagelsesvis ikke placeres i en uge, skal erstatningsfridøgn gives snarest.

STK. 6.

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

STK. 7.

Vagtplaner skal så vidt muligt foreligge senest en måned, før de træder i kraft. Der kan som hidtil forekomme efterfølgende ændringer i vagtplanen. Der kan ikke mod medarbejderens ønske vagsættes med mere end 47 timer på en uge. I en normperiode kan der overvagsættes i en eller flere uger, når blot der undervagsættes i en eller flere andre uger, således at den samlede arbejdstid så vidt muligt går op over den samlede normperiode.

STK. 8.

For arbejde på en planlagt arbejdsfri dag ydes et tillæg på 1.200 kr., hvis ændringen i vagtplanen varsles mindre end 24 timer i forvejen. Medarbejderen kan kun med henvisning til tvingende grunde afvise den ønskede indkaldelse.

STK. 9.

Der kan ikke vagsættes med vagter på mindre end seks timer. Såfremt en medarbejder vagsættes, så mere end 40 pct. af arbejdsdagene i normperioden starter inden kl. 19.00 og slutter efter kl. 19.00, kan medarbejderen i gennemsnit kun vagsættes fire arbejdsdage om ugen i den indeværende normperiode.

§ 4. DELTID

STK. 1.

Der kan ske ansættelse på deltid.

STK. 2.

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

STK. 3.

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

STK. 4.

For så vidt angår deltidsbeskæftigede svarer deres vagter til længden på en fuld-
tidsbeskæftigedes vagt i en tilsvarende funktion. Fravigelser herfra kan aftales
mellem medarbejder og ledelse.

§ 5. VIKARIATER

STK. 1.

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

STK. 2.

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

STK.3.

Til betaling af efteruddannelse for medarbejdere ansat efter denne paragraf
afsættes årligt et beløb på 2½ pct. af den samlede udbetalte løn. Beløbet
administreres af Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation, der
ud af beløbet efter ansøgning kan betale kursusafgifter og lignende til relevant
journalistisk efteruddannelse for personer, der inden for det seneste år har været
ansat i henhold til denne paragraf. Forbundet skal mod forlangende aflevere en
rapport om midlernes anvendelse.

STK.4.

For øvrige tidsbegrænsede ansatte gælder overenskomsten fuldt ud.

§ 6. GENETILLÆG

STK. 1.

For arbejde på søn- og helligdage samt lørdage ydes et tillæg på kr. 623,60 (pr. 1.
marts 2024 kr. 645,45).

STK. 2.

For arbejde i tidsrummet fra kl. 19.00 til 01.00 og i tidsrummet fra kl. 06.00 til
07.00 betales et genetillæg pr. påbegyndt time på kr. 32,80 (pr. 1. marts 2024 kr.
33,95) efter en ugentlig opgørelse, som den enkelte medarbejder skal dokumentere.

STK. 3.

For vagtsat arbejde, der ligger i tidsrummet fra kl. 01.00 til kl. 06.00, gives et tillæg på kr. 226,25 i timen (pr. 1. marts 2024 kr. 234,15), dog maksimalt kr. 623,60 (pr. 1. marts 2024 kr. 645,45).

STK. 4.

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

STK. 5.

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

STK. 6.

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

STK.7.

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

§ 7. PENSION

STK. 1. PENSIONS BIDRAG

Som bidrag betaler arbejdsgiver pr. 1. juni 2023 10 pct. og medarbejderen 4,9 pct. af den pensionsgivende løn (grundløn og personligt tillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes straks fra ansættelsen i de månedlige lønudbetalinger.

STK. 2. MEDIERNES PENSION

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

STK. 3. PENSION TIL FOLKEPENSIONISTER

For medarbejdere, der når deres individuelle folkepensionsalder den 1. juli 2023 eller senere, gælder følgende:

Såfremt medarbejderen fortsat er i beskæftigelse efter at have nået deres individuelle folkepensionsalder, kan medarbejderen vælge, om opsparing til pension skal fortsætte (såfremt dette er muligt), eller om pensionsbidraget løbende skal udbetales som et ikke ferieberettiget tillæg. Valget er bindende for medarbej-

deren. Træffer medarbejderen ikke et valg, fortsætter virksomheden med at indbetale til pensionsordningen.

§ 8. FERIE

STK. 1.

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

NOTE: Medarbejdere på Berlingske og Weekendavisen har dog syv ugers ferie.

STK. 2.

Retten til ferie og feriegodtgørelse optjenes, og ferien afholdes, i overensstemmelse med ferielovens principper. Fra den 1. september 2020 følger den 6. og 7. ferieuge samtidighedsprincippet i ferieloven.

STK. 3.

Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse med 15 pct. af den ferieberettigende løn.

NOTE: Medarbejdere på Berlingske og Weekendavisen har dog en feriegodtgørelse på 17,5 pct.

STK. 4.

Det kontante ferietillæg ydes med 1,5 pct.

STK. 5.

Ved fratræden kan anvendes feriegarantiordning. I øvrigt er ferieloven gældende.

§ 9. BARSEL

For forældre til børn født eller modtaget før den 1. juli 2023 gælder nedenstående og overgangsordning mellem DEA for DMA og DJ, jf. vedlagte aftale

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.

For forældre til børn født eller modtaget den 1. juli 2023 eller senere**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 medarbejders graviditet og barsel ydes fuld løn under orlov, dog tidligst 4 uger før forventet fødselstidspunkt og indtil 10 uger efter fødslen.

STK. 3.

I forbindelse med en fars eller medmors orlov (tidligere fædreorlov) ydes fuld løn i op til 2 uger inden udløbet af 10 uger efter fødselstidspunktet.

STK. 4.

I forbindelse med en medarbejders orlov (tidligere forældreorlov) ydes yderligere fuld løn i op til 16 uger til mor og far eller medmor. Orloven kan placeres inden for 52 uger efter fødslen.

STK. 5.

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

STK. 6.

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

STK. 7.

Under de 10 ugers orlov, jf. barselsbestemmelsens stk. 2, indbetales følgende ekstra pensionsbidrag:

| | |
|--|-------------|
| Arbejdsgiverbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: | 18,45/2.957 |
| Arbejdstagerbidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: | 3,69/592 |
| Samlet bidrag kr. pr. time/kr. pr. måned: | 22,14/3.549 |

§ 10. BØRNS SYGDOM

STK. 1.

En medarbejder har frihed, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/børn under 14 år. Denne frihed omfatter kun den ene af barnets forældre og alene barnets første tre sygedage, og virksomheden kan, hvis det skønnes fornødent, kræve dokumentation.

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

STK. 2.

Til medarbejdere indrømmes frihed med løn svarende til løn under sygdom, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimeret ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen.

Såfremt der ydes refusion fra kommunen tilfalder denne virksomheden.

§ 11. EFTERUDDANNELSE

STK. 1.

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

STK. 2.

Anvendt tid kan i samme virksomhed overføres til følgende kalenderår. Der kan dog højst opsamles 3 uger.

STK. 3.

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

STK. 4.

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

STK. 5.

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

STK. 6.

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

§ 12. OPSIGELSE

STK. 1.

Om opsigelse gælder de i funktionærloven fastsatte regler.

STK. 2.

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

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

STK. 3.

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

STK. 4.

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

STK. 5.

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

STK. 6.

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

STK. 7.

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

§ 13. SAMARBEJDSBESTEMMELSER

STK. 1.

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

Tillidsrepræsentanterne vælges i henhold til Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikations love. Valget af tillidsrepræsentanter har først gyldighed, når det af Medarbejderforeningen skriftligt er meddelt virksomheden.

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

STK. 2.

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

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

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

STK. 3.

Efter begæring fra tillidsrepræsentanten og til brug for Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikations 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.

En tillidsrepræsentant og dennes stedfortræder kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 15 nævnte faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at tvingende grunde for afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 12, stk. 7.

STK. 5.

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

§ 14. OPHAVSRET

STK. 1.

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

NOTE: Begrebet ”tilhørende Berlingske Media A/S” defineres i overbestemmelse med aktieselskabslovens § 2.

STK. 2.

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

STK. 3.

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

§ 15. UOVERENSSTEMMELSER

STK. 1. FORTOLKNINGSUOVERENSSTEMMELSER:

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

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

STK. 2. PÅSTAND OM BRUD PÅ OVERENSKOMSTEN:

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

STK. 3. DET FAGLIGE FÆLLESUDVALGS SAMMENSÆTNING OG VIRKE:

Det faglige Fællesudvalg består af 4 medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 2. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en for hver overenskomstperiode af parterne i fællesskab valgt opmand. Opmanden indkalder på begæring herom snarest gørligt parterne til behandling af uoverensstemmelsen. Opmanden kan i tilfælde af overenskomstbrud idømme den tabende part en bod. Parterne betaler hver halvdelen af udgifterne ved voldgift eller ved tilkaldelse af opmand, dog skal den part, der påstår brud på overenskomsten, såfremt denne påstand ikke er taget til følge i Det faglige Fællesudvalg, udrede sagens omkostninger. Parterne afholder egne omkostninger. Kan parterne ikke enes om valg af opmand for en overenskomstperiode, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for Det faglige Fællesudvalg.

§ 16. KONFLIKTVARSLING

STK. 1.

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

STK. 2.

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

STK. 3.

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

STK. 4.

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

§ 17. VARIGHED

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

København, 11. marts 2023

**Dansk Erhverv Arbejdsgiver for Danske Mediers Arbejdsgiverforening
Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation**

PROTOKOLLAT 1

VEDR. PRESSENS UDDANNELSESFOND

Bidraget til Pressens Uddannelsesfond fastsættes således, at det årlige bidrag for tiden 1. marts 2023 til 28. februar 2025 udgør kr. 2.500,00 pr. medarbejder. Bidraget indbetales halvårligt med to lige store rater pr. 1. marts og 1. september.

Dansk Journalistforbund - Medier & Kommunikation giver tilsagn om i forbindelse med fornyelse af gældende overenskomster uden for DJ-DEA for 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 DEA for DMA's medlemmer.

PROTOKOLLAT 2

VEDR. ORLOV

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ved en orlovsaftales indgåelse udfærdiges en kontrakt.

PROTOKOLLAT 3

VEDR. EFTERUDDANNELSE

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

PROTOKOLLAT 4

VEDR. FREELANCE

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

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

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

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

Anvendelse i øvrigt af underleverandører og under entreprenører til journalistisk produktion skal til enhver tid respektere arbejdsretlig retspraksis om entrepriser

og må således ikke ske på en måde, som indebærer omgåelse af parternes kollektive overenskomst.

PROTOKOLLAT 5

VEDR. FLERMEDIALITET OG FLERFUNKTIONALITET

Medarbejderne kan, jf. overenskomsten, arbejde flermedialt og flerfunktionelt.

For flermedialt og flerfunktionelt arbejde gælder følgende:

Ethvert indslag, uanset medie, skal omfattes af virksomhedens redaktionelle kontrol, men ikke nødvendigvis identitet.

De omfattede medarbejdere sikres den nødvendige oplæring og uddannelse for virksomhedens regning. Uddannelsesforløbet drøftes med tillidsrepræsentanten.

En medarbejder kan levere bidrag til forskellige medier inden for en arbejdsdag, men må ikke have selvstændigt ansvar for indslag i mere end ét medie inden for en arbejdsdag, bortset fra kombinationen papiravis og webudgivelse.

Medarbejdere, der frivilligt eller efter pålæg delvist arbejder flermedialt eller flerfunktionelt, refererer til deres sædvanlige chef, der afgør alle spørgsmål om arbejdets tilrettelæggelse.

For medarbejdere ansat til fremstilling af papiraviser vil det være frivilligt at deltage i arbejde foran skærmen eller som studievært o. lign.

Ledelse og tillidsrepræsentant drøfter regelmæssigt det flermediale og flerfunktionelle arbejdes betydning for arbejdsmiljø og redaktionel kvalitet.

PROTOKOLLAT 6

VEDR. FERIEOVERFØRSEL

I tilslutning til overenskomsten indgår parterne følgende aftale:

Medarbejder og arbejdsgiver kan aftale, at optjente og ikke afviklede feriedage kan overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Der kan maksimalt overføres sammenlagt 10 feriedage, og senest i 2. ferieafholdelsesperiode efter, at ferie overføres, skal al ferie afholdes.

Medarbejderen og arbejdsgiveren skal skriftligt indgå en aftale inden 31. december inden ferieafholdelsesperiodens udløb. Parterne anbefaler, at den som bilag A optrykte aftale anvendes.

Hvis en medarbejder på grund af egen sygdom, barselsorlov, orlov til adoption eller andet fravær på grund af orlov, er forhindret i at holde ferie, kan medarbejderen og arbejdsgiveren desuden træffe aftale om, at ferien overføres til den følgende ferieafholdelsesperiode. Overførsel af sådan ferie kan aftales uanset antallet af overførte feriedage i øvrigt. Aftalen indgås efter de samme regler som ovenfor.

Hvis en medarbejder, der har overført ferie, fratræder, inden al ferie er afviklet, udbetales feriegodtgørelse i forbindelse med fratræden af arbejdsgiveren.

Ved overførsel af ferie skal arbejdsgiveren inden ferieafholdelsesperiodens udløb skriftligt meddele den, der skal udbetale feriegodtgørelsen, at ferien overføres.

Ferie i et omfang svarende til overført ferie kan ikke pålægges afviklet i et opsigelsesvarsel, medmindre ferien i medfør af aftale, jf. ovenfor, er placeret til afholdelse inden for varslingsperioden.

Nærværende organisationsaftale træder i kraft 1. september 2020, hvorefter overførsel af ferie kan aftales.”

PROTOKOLLAT 7

VEDR. ELEKTRONISKE DOKUMENTER

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

BILAG A

Aftale om ferieoverførsel

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| Undertegnede arbejdsgiver (navn): | CVR-nr.: |
| Adresse: | |
| Postnr./by: | |
| Medarbejderens fulde navn: | CPR-nr.: |
| Adresse: | Tlf. nr.: |
| Postnr./by: | |

1. Overført ferie

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

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

2. Aftaler om afvikling

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

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

2020 _____

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

Fra og med den _____ / _____ 20 _____

til og med den _____ / _____ 20 _____ .

2.2 Anden eller supplerende aftale:

3. Øvrige bestemmelser

3.1 Aftaler om ferieoverførsel skal indgås inden den 31. december efter ferieafholdelseperiodens udløb.

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

- 3.3 Er der indgået en aftale om afvikling af den overførte ferie, kan en sådan aftale kun ændres ved en ny aftale.
- 3.4 Arbejdsgiveren har pligt til inden ferieafholdelsesperiodens udløb den 31. december skriftligt at underrette den, der skal udbetale feriegodtgørelsen for den overførte ferie om, at ferien er overført. Dette kan evt. ske ved fremsendelse af kopi af denne aftale.

Dato: _____

Virksomhedens underskrift

Medarbejderens underskrift

NORMALKONTRAKT

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

Navn:

Adresse:.

CPR.: Personalenr.:

Ansættelsesdato:

Ferie:

Personlige tillæg:

Ved kontraktens indgåelse månedligt kr.:

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

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

§ 1. Den normale arbejdstid udgør fuldtid, jf. overenskomstens § 4 / deltid. Angiv antal timer eller andel af fuld tid./Arbejdstiden følger af gældende vagtplan. Overarbejde og arbejde på genetidspunkter kan forekomme jf. overenskomsten.

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

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

§ 4. Om ferie henvises til overenskomstens § 8.

§ 5. Der ydes løn under sygdom i henhold til funktionærlovens regler og ferie med løn i henhold til ferieloven jf. overenskomsten. Med hensyn til efteruddannelse, barsel og barns sygdom henvises til overenskomstens bestemmelser herom.

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

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

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

Der henvises til afsnittet om socialsikringsinstitutioner i personalehåndbogen/eller....

Overenskomsten, Lokalaftaler, Personalehåndbogen/eller.... udleveres/er tilgængelig på intranettet.

TILLÆG TIL NORMALKONTRAKT FOR PRESSEFOTOGRAFER

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

PROTOKOLLAT

ENERET, SALG MV.

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