
Overenskomst mellem Danwatch og Dansk Journalistforbund – Medier & Kommunikation

Mellem Dansk Journalistforbund (herefter DJ) og Danwatch (herefter (DW) er indgået følgende overenskomst (OK) om løn- og arbejdsforhold for ansatte i Danmark beskæftiget med redaktionelt arbejde. OK omfatter også administrative medarbejdere samt projektmedarbejdere. OK gælder således for alle Danwatch ansatte bortset fra øverste ledelse samt mellemlederne (pt. journalistisk chefredaktør samt økonomichefen).

Bestående aftaler kan ikke forringes, så længe overenskomsten er gældende. Parterne er enige om, at ansættelsesforholdet er omfattet af Funktionærloven.

§1 Ansættelse

Stk. 1. Ved nyansættelser oprettes standardansættelseskontrakten (se bilag I) i tre eksemplarer, som tillidsrepræsentanten og medarbejderen hver modtager et eksemplar af inden underskrivelsen. Der udarbejdes også et lønbilag hvoraf indplaceringstrin, lønnen samt næste trin skifte fremgår.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten orienteres, forinden tidsbegrænsede ansættelser forlænges.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten kan på et hvilket som helst tidspunkt anmode ledelsen om en drøftelse af omfanget af medarbejdere ansat tidsbegrænset, ligesom tillidsrepræsentanten er berettiget til at anmode om en drøftelse af, hvorvidt en konkret tidsbegrænset ansat skal overgå til almindelig ansættelse.

§2 Løn

Stk. 1. Lønnen er aftalt med udgangspunkt i den til enhver tid gældende overenskomst for Journalister i Statens tjeneste og aftale for praktikanter. Lønnen består af en grundløn i overensstemmelse med overenskomsten, et blivende pensionsgivende tillæg samt et i 2024 tildelt blivende, kollektivt fordelt pensionsgivende personligt tillæg på kr. 2000/mdr for en fuldtidsansat benævnt "lønløft". Summen af disse udgør den trinvis indplacering illustreret nedenfor.

Lønnen reguleres i overensstemmelse med den til enhver tid gældende reguleringsprocent i Staten. Dette såfremt der ikke er tildelt personlige tillæg.

Det er aftalt at den samlede ramme for perioden 1. maj 2024 – 30. april 2026 er 8,8%. Ca 6,0% udmøntes 1. maj 2024 (og indeholder CFU takstreguleringen pr. 1. april 2024) og ca 2,8% udmøntes 1. maj 2025.

Udover ovenstående får alle 1. maj 2024 et lønløft på kr. 2.000 (fuldtid), der er pensionsgivende.

Lønstrukturen baserer sig på det offentlige lønsystem, hvor grundbeløbet er pr. 31. marts 2012 med senere reguleringer tillagt et fast blivende tillæg samt et kollektivt fast blivende personligt tillæg.

Trinene pr. 1. maj 2024 (inkl. omkostningsreguleringen pr. 1. april 2024) ser således ud.

**Overenskomst mellem Danwatch og Dansk Journalistforbund
Som forhandlet færdig mellem DJ og DW den 2024-05-01**

Trin	Offentliges basisløn 1. april 2024			Danwatch OK tal			
				Blivende tillæg	Blivende personligt tillæg 2024 (fuldtid & kollektivt)	Pension DW andel (indfases)	Samlet løn og pension pr. trin
	31. marts 2012 (fast)	01. april 2024	Pr.mdr.	pr. mdr	pr. mdr	8%	kr.
1 (kandidatår)	271.705	314.960	26.247	3.000	2.000	2.500	33.746
2 (2 års ancienn.)	285.333	330.757	27.563	5.150	2.000	2.777	37.490
3 (4 års ancienn)	294.414	341.284	28.440	5.250	2.000	2.855	38.546
4 (6 års ancienn)	302.813	351.020	29.252	5.500	2.000	2.940	39.692
5 (7 års ancienn)	310.637	360.089	30.007	5.800	2.000	3.025	40.832
6 (8 års ancienn)	318.932	369.705	30.809	7.000	2.000	3.185	42.993
7 (9 års ancienn)	327.161	379.244	31.604	7.500	2.000	3.288	44.392
8 (10 år + ancienn)	327.161	379.244	31.604	8.000	2.000	3.328	44.932
9 (12 år ancienn))	327.161	379.244	31.604	8.250	2.000	3.348	45.202
10 (14+ år ancienn)	327.161	379.244	31.604	9.000	2.000	3.408	46.012

Indplaceringstrin angiver anciennitet fra opnået kandidat (eller bachelor hvis godkendt ved ansættelsen)

Der rykkes et trin hvert andet år frem til og med trin 4. Derefter rykkes hvert år til og med trin 8. Derefter rykkes hvert andet år.

Stk. 2.

Det er aftalt, at udmøntningen af de 2,8% 1. maj 2025 sker på følgende måde:

1,4%-point (50%) gives som lønstigning til alle pr. 1. maj 2025.

1. september 2025 anvendes de resterende 1,4% som personligt tillæg. Tildelingen sker med tilbagevirkende kraft fra 1. maj 2025.

Lønreguleringen pr. 1. maj 2026 gives i form af enten takstregulering eller personligt tillæg. For perioden 1. maj 2026 – 31. december 2026 følges den ramme der ved overenskomstfornyelsen 1. april 2026 bliver aftalt mellem Finansministeriet og CFU. Personlige tillæg er maksimeret til 75 % af lønstigningen. Hvis der ikke tildes et personligt tillæg, gives der omkostningsregulering (i henhold til CFU den 1. april og 1. oktober).

Såfremt der tildes personlige tillæg i foråret 2025 aftales kriterierne mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanter, fx i SU. Kriterierne skal udformes på en sådan måde, at de sikrer, at alle medarbejdere har mulighed for at søge, og at ingen ekskluderes alene som følge af deres jobfunktion. Når kriterierne er fastlagt, meldes de herefter ud til medarbejderne, ligesom den samlede ramme for personlige tillæg meddeles. Medarbejderne kan herefter med en motiveret ansøgning søge om at få tildelt et personligt tillæg. Der fastsættes en frist for ansøgningen. Efter fristen indkaldes ansøgerne til samtale om, hvorvidt de er tildelt et tillæg eller ikke. Senest medio september 2025 skal samtalerne være holdt. Et afslag på at få et tillæg skal begrundes.

Ovenstående procedurer anvendes ved fremtidige tildelinger af personlige tillæg.

Der kan også tildes et konkret funktionstillæg, såfremt en særlig opgave / ansvar tildes. Tillægget er ikke- blivende, ikke-pensionsgivende og ophører når opgaven / ansvaret ophører. Der kan maksimalt tildes et funktionstillæg på kr. 6.000 om måneden og afhænger af omfanget samt omstændighederne for opgavens tildeling.

**Overenskomst mellem Danwatch og Dansk Journalistforbund
Som forhandlet færdig mellem DJ og DW den 2024-05-01**

Der kan også tildeles et konkret rådighedstillæg, såfremt en særlig opgave / ansvar tildeles. Tillægget er ikke-blivende, ikke-pensionsgivende og ophører når opgaven / ansvaret ophører. Der kan maksimalt tildeles et rådighedsbeløb på kr. 4.000 om måneden og afhænger af omfanget samt omstændighederne for opgavens tildeling.

Stk 3. Indfasningen af denne overenskomst sker pr. 1. maj 2024 og løber til 31. december 2026 svarende til Medieforligets løbetid.

Stk. 4. Ud over lønnen kan virksomheden i særlige tilfælde tildele engangsvederlag.

Stk 5. Der afsættes et årligt beløb til efteruddannelse. Beløbet anvendes i udgangspunktet som 1/3 på Danwatchrelevant individuel uddannelse og 2/3 på Danwatchrelevant fælles uddannelse.

Der nedsættes et paritetisk efteruddannelsesudvalg bestående af ledelsen samt medarbejderrepræsentanter, der har ansvaret for at finde frem til og tilrettelægge relevant fælles efteruddannelse. Dette udvalgsarbejde forankres i Samarbejdsudvalget (SU/AMG).

Den individuelle uddannelse udspringer af de årlige MUS samtaler.

Stk. 6. Efter begæring fra tillidsrepræsentanten og til brug for Dansk Journalistforbunds årlige lønstatistik udleverer virksomheden lønoplysninger for alle ansatte i denne overenskomst for oktober måned til tillidsrepræsentanten. Oplysningerne skal indeholde navn, fødselsdag og det sidste ciffer i cpr-nummer, stillingskode, timetal (beskæftigelsesgrad), angivelse af grundløn, personligt tillæg, funktionstillæg og arbejdsgivers pensionsbidrag.

§3 Arbejdstid, arbejdssted og rejseregler

Stk. 1 Medarbejderens normale ugentlige arbejdstid er 37 timer ugentligt svarende til en månedlig arbejdstid på 160 timer eksklusive frokost.

DW ønsker at medarbejderne i vid udstrækning arbejder fra DW adressen og i tidsrum, der giver den ønskede mulighed for at arbejde tæt sammen med kolleger således at organisationen bevarer og styrker sin sammenhængskraft. Medarbejderne kan altid aftale hjemmearbejdsdage med nærmeste leder forud for afholdelsen.

Dette sker efter følgende retningslinjer:

Hjemmearbejde aftales med journalistisk chefredaktør eller direktør og ansvarshavende chefredaktør. For administrativt personale aftales der med admin & økonomichefen eller direktør og ansvarshavende chefredaktør. Dette aftales dagen før, medmindre der er opstået en akut situation, der nødvendiggør, at man må blive hjemme. Det kan være akut brug for håndværkere, barn syg (hvor man jo altså ikke skal arbejde). Hjemmearbejde er betinget af behov for f.eks. ro til færdiggørelse af en opgave, og aftales under hensyn til allerede planlagte møder (fælles, med andre kolleger). Deltagelse i redaktionsmøder er obligatorisk. Der er mødepligt til indkaldte fællesmøder, som i udgangspunktet afholdes som fysiske møder.

Det er i udgangspunktet ikke muligt at aftale fast hjemmearbejdsdag.

Arbejdstiden er 37 timer om ugen i Danmark. Timer mere eller mindre end dette reguleres via

**Overenskomst mellem Danwatch og Dansk Journalistforbund
Som forhandlet færdig mellem DJ og DW den 2024-05-01**

timeregistreringen som registrerer arbejdstid ift. den aftalte normtid som pt er 37 timer om ugen. Årets samlede normtid beregnes på basis af den samlede arbejdstid fratrukket ferie fratrukket helligdage fratrukket skæve helligdage fratrukket OK aftalte helt eller delvist betalte fridage (Grundlovsdag, Juleaftensdag og Nytårsaftensdag). Normtiden er beregnet som et gennemsnit på 1.550 timer om året.

Arbejde på lørdage, søndage og helligdage samt udenfor "normal arbejdstid" afregnes 1:1 gennem flextidssystemet.

Timeregistreringen arbejder med fuld timeregistrering, hvilket betyder at der registreres det antal timer der arbejdes. Medarbejderen skal være ajour med sin timeregistrering hver fredag inden weekenden.

Flexsaldoen skal bruges eller fyldes op til 0 indenfor 4 uger. Maximum hhv. minimum flextimer ift. ugenorm på 37 timer er aftalt til + 20 timer /mdr hhv. -20 timer / mdr. Medarbejderen kan ikke flexe udover dette uden forudgående aftale.

Flex kan uden forudgående aftale nedbringes ved afholdelse af halve dage og derunder. Afholdelse af én hel flexdag kræver forudgående godkendelse.

Styringen af flexsaldoen er ultimativt et ledelsesansvar, men det er et fælles ansvar mellem medarbejder og leder løbende at monitorere udviklingen i flexsaldoen.

Senest når flex rammer +20 timer aftales med nærmeste leder, hvordan behovet for den ekstra arbejdsindsats skal håndteres og der aftales en afviklingsplan for flextimerne. Medarbejderne kan ikke miste flex, hvis en sådan afviklingsplan ikke er aftalt. Flexsaldo kan ikke udbetales som løn eller trækkes i løn.

Stk. 2 Medarbejderen planlægger i stor grad selv sin tid og sine opgaver i koordinering og efter aftale med ledelsen.

Stk. 3 Arbejdstiden på et medie som DW kan variere fra uge til uge efter behov. Arbejde i weekender og på helligdage og uden for normal arbejdstid må forventes. Det er obligatorisk for alle medarbejdere og ledelse at anvende timeregistreringssystemet da det bl.a. er basis for dokumentation af anvendelsen af donorfinansierede timer (inkl. rejser), flextid, ferie og feriefridage samt sygefravær.

Reglerne for anvendelse af timeregistreringssystemet fremgår af en lokalaftale indgået med tillidsrepræsentanten. (se Lokalaftale om arbejdstid, arbejdssted, flextid og rejseregler).

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

Efter arbejdsmiljølovens § 51 skal den ansatte inden for hver periode på 7 døgn have et ugentligt fridøgn, der skal ligge i umiddelbar tilslutning til en daglig hvileperiode.

Arbejdsmiljølovens bestemmelse herom kan, jf. § 20 i bekendtgørelse nr. 324 af 23. maj 2002 fraviges ved aftale mellem arbejdsgiver og lønmodtagerorganisationen således at det ugentlige fridøgn kan omlægges. Der må dog efter samme bestemmelse maksimalt være 12 døgn mellem to fridøgn.

Med baggrund i ovenstående hjemmel er det aftalt mellem parterne, at fridøgnet i Danwatch ved udlandsrejser [kan] omlægges, således at der kan være op til 12 døgn mellem to fridøgn.

Det sikres, at fridøgnet holdes i forlængelse af en hvileperiode på 11 timer.

**Overenskomst mellem Danwatch og Dansk Journalistforbund
Som forhandlet færdig mellem DJ og DW den 2024-05-01**

[Fridøgn er ikke en del af arbejdstiden, men den ansattes fritid, hvorfor der ikke honoreres herfor og timerne indgår således ikke i timeregnskabet].

Stk. 5 Følgende dage er betalte fridage: Juleaftensdag og Nytårsaftensdag.

Stk. 6 I Danwatch rejses der efter følgende regler:

Tid:

- Timer uden for Danmark registreres med 9 timer pr. dag - dette gælder også lørdage, søndage og danske helligdage.
- Rejsedage (ud, hjem, lokalt) tæller ligeledes med 9 timer pr. dag.
- Rejsetid tæller som tillæg til flex. Dvs. en dag ude tæller 7,4 + 1,6 timer på flexkontoen.
- Fridøgn ved udlandsrejser. Der henvises til Overenskomstens § 3, stk. 4.

Økonomi:

Der opnås dagpenge (per diem) i henhold til statens årligt opdaterede takster for skattefri per diems. Per diem reduceres som følger (ligeledes skattestandard) for betalt:

- Morgenmad: - 15% (ofte inkluderet i hotelprisen)
- Frokost: - 30 %
- Aftensmad: - 30 %

Det betyder, at der er 25% tilbage af en per diem sats til personlige fornødenheder, hvis alle måltider er betalt af andre og/eller indeholdt i hotelregningen.

I øvrigt rejses der på regning. Dette betyder, at udgifter refunderes ved rejseafregning med bilag. Det drejer sig om hotel, transport, visa, vaccinationer og anden nødvendig medicin for rejsen. Samt omkostning direkte knyttet til gennemførelsen af rejsens aktiviteter - kopiering, papirvarer, tolk, lokale konsulenter, lokale fotografer. Med måde kan middagsinvitationer med lokale partnere eller kontakter også dækkes, såfremt det fremmer rejsens formål.

Såfremt der ikke kan opnås kvittering for udgiften (typisk taxa/lokal transport), udfyldes en egenerklæring for udgiften.

Der skal altid udarbejdes et realistisk budget forud for rejsen og i forbindelse med rejsens forhåndsgodkendelse af nærmeste leder. Der skal udarbejdes en formålsbeskrivelse for rejsen for at sikre at rejsen kan finansieres af eksterne donorer. Der må ikke påføres rejseomkostninger før rejsen er forhåndsgodkendt.

Der rejses altid økonomiklasse og så direkte som muligt for at spare både tid og CO2.

Hoteller er ligeledes økonomiklasse, men med et opmærksomhedspunkt på medarbejderens sikkerhed og beliggenhed ift. samarbejdspartnere. Dette for at reducere unødigt transport mest muligt.

§4 Deltid

Stk. 1 Der kan ske ansættelse på deltid.

Stk. 2 Ved overgang fra fuldtidsbeskæftigelse til deltidsbeskæftigelse beregnes lønnen efter forholdet mellem pågældendes ugentlige arbejdstid og den normale ugentlige arbejdstid på 37 timer.

Stk. 3 Medarbejdere, har i særlige tilfælde, hvis de af egen drift fremsætter ønske derom og virksomhedens forhold og drift gør det muligt, ret til at arbejde på deltid.

Medarbejderen kan vende tilbage til fuld tid, hvis denne tilbagevenden varsles mindst et halvt år i

forvejen til start ved et regnskabsårs begyndelse.

§5 Pension

Stk. 1. Der etableres en firmapensionsordning i et etisk forsvarligt pensionselskab, der implementeres gradvist på følgende måde:

I medarbejderens løn fratrækkes

- 2% fra og med maj lønnen 2024,
- 4% fra og med maj lønnen 2025 og
- 8% fra og med decemberlønnen 2026

Ordningen er herefter fuldt implementeret.

Det fratrukne beløb indbetales til et af Danwatch udpeget pensionselskab som indgår en kollektiv firmapensionsaftale med det formål at minimere omkostningsbidraget.

Medarbejderen har ikke pligt til at indbetale til pensionsordningen udover de arbejdsgiverbetalte 8 %, men har valgfrihed til at bede Danwatch om at indeholde en af medarbejderen valgt procentdel af lønnen, som udgør medarbejderens egetbidrag.

I ekstraordinære tilfælde kan der mellem en medarbejder, for hvem ordningen vil have en betydelig stærk negativ effekt på privatøkonomien, og ledelsen aftales en langsommere implementering af pensionsordningen. Det er dog ikke muligt at udtræde af pensionsordningen.

For medarbejdere der ansættes 1. maj 2024 eller senere indbetaler Danwatch 8% af den samlede løn til pensionsordningen med det samme. Medarbejderen har valgfrihed til at bede Danwatch om at indeholde en af medarbejderen valgt procentdel af lønnen, som udgør medarbejderens egetbidrag.

§6 Ferie og feriefridage

§ 6 Ferie og feriefridag (6. ferieuge)

Stk. 1 Medarbejderen har ret til ferie, feriegodtgørelse m.v. efter de regler, der til enhver tid gælder efter ferieloven. Der er minimum fem ugers årlig ferie, dvs. at medarbejderen efter samtidighedsprincippet optjener 2,08 dages ferie med løn pr. måned.

Ferie udover 4 ugers ferie har medarbejderen ret til at overføre til efterfølgende ferieår.

Stk. 2 Medarbejderen har ret til 5 feriefridage (6. ferieuge)

[OBS: Feriefridagene optjenes og afvikles i henhold Ferieloven]

Stk. 3 Medarbejderen har ret til at opspare op til 5 feriefridage med henblik på senere afvikling. Feriefridage, som medarbejderen ønsker at opspare, kan derfor ikke varsles afholdt.

Stk. 4 Medarbejderen skal give meddelelse om opsparing inden 1. september i afholdelsesperioden for feriefridage.

Stk. 5 De opsparede feriefridage afvikles med den løn og de eventuelle tillæg, medarbejderen har på afholdelsestidspunktet

Stk. 6 Tidspunktet for afvikling af den opsparede frihed samt længden aftales mellem medarbejderen og ledelsen.

Stk. 7 Hvis medarbejderen er syg, når en planlagt afvikling af frihed begynder, har den pågældende ikke pligt til at påbegynde afviklingen (jvnf. Ferieloven).

Stk. 8 Hvis der ved medarbejderens fratræden henstår opsparede feriefridage, godtgøres disse på fratrædelsestidspunktet ved indbetaling på Feriekonto.

§ 7. Opsparing af frihed uden løn

Medarbejderen optjener for hvert fjerde års ansættelse ret til afholdelse af fire ugers orlov uden løn. Orloven kan anvendes som medarbejderen har lyst fx til bogskrivning.

Stk. 2. Orloven placeres samlet efter aftale mellem den enkelte medarbejder og ledelsen. Den skal afvikles i året efter den er optjent. Hvis det ikke er muligt at afvikle orloven i det pågældende år, kan det mellem ledelsen og medarbejderen aftales, at orloven udskydes til senere afholdelse. Er der ikke lavet en aftale herom og orloven ikke holdes, bortfalder den.

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 søgnehellidage eller andre overenskomstmæssige fridage i orlovsperioden.

§8 Barsel og adoption

Barsel og adoption

Danwatch følger den til enhver tid gældende barselslov beskrivende orlovens længde og deling.

Stk. 1. En medarbejder, der i henhold til lov om ligebehandling mv. er fraværende fra arbejde pga.

barsel/adoption, er fra og med 1. januar 2025 berettiget til sin normale, fulde løn på følgende betingelser (stk. 2-7):

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. Holder en medarbejder jfr. stk. 2 yderligere orlov, ydes fuld løn i 4 uger under denne orlov.

Stk. 5 I forbindelse med en medarbejders orlov ydes der fra 1. januar 2025 fuld løn i det antal uger, som der for Danwatch for den pågældende forælder kan opnås refusion for efter reglerne på barsel.dk.

Stk. 6. I forbindelse med adoption ydes fuld løn efter tilsvarende principper som i stk. 2-5 på betingelse af, at de adoptionsundersøgende myndigheder bestemmer, at den adoptionssøgende eller den ene af de adoptionssøgende ægtefæller skal være i hjemmet.

Stk. 7. Arbejdsgiverens pligt til at yde fuld løn, jf. stk. 2-6, er betinget af, at medarbejderen efter lov om dagpenge er berettiget til fulde dagpenge, som refunderes til arbejdsgiveren. Derudover skal

arbejdsgiver i de afholdte uger være berettiget til refusion i henhold til reglerne for barsel.dk.

For perioden 1. maj 2024 til 31. december 2024 gælder følgende:

DW følger den til enhver tid gældende barselslov beskrivende orlovens længde og deling.

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 løn¹ 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 det antal uger, som der for Danwatch for den pågældende forælder kan opnås efter reglerne på barsel.dk.

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. Derudover skal medarbejderen i de afholdte uger være berettiget til refusion i henhold til reglerne for barsel.dk

§9 Børns sygdom

Stk. 1. En medarbejder har frihed med løn svarende til løn under sygdom, når dette er nødvendigt af hensyn til pasning af medarbejderens syge, hjemmeboende barn/-børn under **14 år**. Friheden omfatter kun den ene af barnets forældre ad gangen og alene barnets første sygedag. Danwatch og medarbejderen er indstillet på at tage vidtstrakte gensidige hensyn, hvis der er behov for yderligere fravær.

Stk. 2. Til medarbejdere indrømmes frihed med løn svarende til løn under sygdom, når det er nødvendigt, at medarbejderen indlægges på hospital sammen med barnet. Reglen vedrører børn under 14 år. Denne frihed gælder alene den ene indehaver af forældremyndigheden over barnet, og der er maksimeret ret til frihed i sammenlagt 1 uge pr. barn inden for en 12 måneders periode.

Medarbejderen skal på opfordring fremlægge dokumentation for hospitalsindlæggelsen. Hvis der ydes refusion fra kommunen, tilfalder denne Danwatch.

§10 Udgifter

Stk. 1 Hvis medarbejderens arbejde medfører rejse, ophold eller lignende, afholder Danwatch alle nødvendige udgifter hertil forudsat der foreligger et af ledelsen på forhånd godkendt budget.

Stk. 2 Vilkårene ved udlandsrejser i øvrigt, f.eks. kapacitetsopbygning rejser og feltrejser, reguleres i

¹ Medarbejderen er berettiget til fuld løn, dog svarende til den maksimale refusion Danwatch kan opnå via Barsel.dk, ved denne overenskomst indgåelse svarende til 36.117,54 kr. pr. måned inkl. feriepenge. Samme definition af fuld løn gælder ved de øvrige stk. i §7

en lokalaftale med tillidsrepræsentanten.

§11 Opsigelse

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

Stk. 2. Ingen opsigelse begrundet i medarbejderens forhold kan finde sted uden forudgående skriftlig advarsel. Tillidsrepræsentanten orienteres forud for afgivelse af en advarsel, og der tilstræbes enighed herom med tillidsrepræsentanterne. Advarslen skal indeholde en tidsmæssig begrænsning på 6-12 måneder for dens gyldighed. Advarslen sendes til medarbejderen og tillidsrepræsentanten.

I de første ni måneder af ansættelsen kan advarslen erstattes af en skriftlig begrundet meddelelse om den påtænkte afskedigelse. Meddelelsen gives mindst 14 dage forud for en eventuel opsigelse.

Stk. 3. Skønner Dansk Journalistforbund, at afskedigelsen af en medarbejder, der har haft uafbrudt ansættelse på virksomheden i mindst ni måneder, er urimelig, kan forbundet kræve afskedigelsen behandlet i det i § 11 omhandlede faglige fællesudvalg, evt. tiltrådt af opmand.

Forbundet skal så vidt muligt rejse sagen til behandling på et møde i det i §11 beskrevne Faglige Fællesudvalg. Videreføres sagen til behandling i Det Faglige Fællesudvalg med opmand, jf. § 11, stk. 3., påhviler det begge parter at søge sagen gennemført inden udløbet af den pågældende medarbejders opsigelsesvarsel.

Stk. 4. Hvis Det faglige Fællesudvalg måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i virksomhedens eller medarbejderens forhold, kan Det faglige Fællesudvalg efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem virksomheden og medarbejderen har lidt eller må antages at lide væsentlig skade ved en fortsættelse af ansættelsesforholdet. Finder Det faglige Fællesudvalg, at opsigelsen er urimelig, men at ansættelsesforholdet alligevel ikke skal fortsætte, eller nedlægges der påstand om godtgørelse for en urimelig afskedigelse, jf. ovenfor, kan Det faglige Fællesudvalg bestemme, at virksomheden skal betale den pågældende en godtgørelse. Størrelsen af denne skal afhænge af sagens omstændigheder og af den uberettiget afskedigede medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

§12 Samarbejdsbestemmelser

Stk. 1 De af overenskomsten omfattede medarbejdere, har ret til at vælge en formand som tillidsrepræsentant for deres gruppe.

Valget af tillidsrepræsentant er ikke gyldigt, før end det af Dansk Journalistforbund er meddelt Danwatch. Eventuel motiveret indsigelse fra ledelsens side mod det foretagne valg skal være Dansk Journalistforbund i hænde senest 14 dage efter Danwatch modtagelse af meddelelsen om valget.

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

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten har ret til at fremføre de af overenskomsten omfattede medarbejders synspunkter for ledelsen, ligesom ledelsen orienterer om spørgsmål af interesse for den samlede medarbejderstab, herunder så vidt muligt om forestående afskedigelser.

Stk. 3. Såfremt en afskedigelse er begrundet i virksomhedens forhold, bør denne orientering finde sted så tidligt som muligt og senest 14 dage før opsigelsen agtes afgivet med henblik på, at ledelsen og tillidsrepræsentanten i fællesskab undersøger mulighederne for at undgå afskedigelser, begrænse disse eller afbøde følgerne af dem. Finder opsigelse sted, kan undersøgelsen fortsættes i

opsigelsesperioden. Arbejdsgiveren skal til brug for undersøgelsen fremlægge det for dette nødvendige materiale.

Tillidsrepræsentanten kan også på DJ's vegne indtræde i forhandlinger om den enkelte medarbejders løn- og arbejdsforhold, når medarbejderen eller virksomheden ønsker det.

Stk. 4. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, hvis ikke tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før Dansk Journalistforbund har haft lejlighed til at prøve afskedigelsens berettigelse ved det i § 12 nævnte faglige fællesudvalg. Finder fællesudvalget, eventuelt tiltrådt af opmand, at de tvingende grunde til afskedigelsen ikke har foreligget, kan det tilkende den afskedigede en erstatning, jf. § 10, stk. 4.

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 for tillidsrepræsentanten og den stedfortrædende tillidsrepræsentant.

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

§13 Fagligt fællesudvalg

Stk. 1. Fortolkningsuoverensstemmelser: Alle uoverensstemmelser om forståelse af overenskomsten skal forelægges for et af overenskomstparterne nedsat fagligt fællesudvalg under medvirken af repræsentanter for overenskomstparterne.

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 fire medlemmer, hvoraf hver part til sagens behandling udpeger 2. I tilfælde af stemmelighed tilkaldes en 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, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for Det Faglige Fællesudvalg.

§14 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).

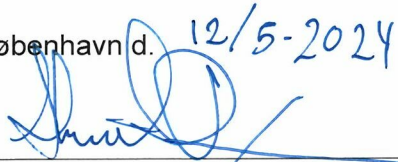
Stk. 2. Arbejdsstandsningen skal varsles ved særlig og anbefalet skrivelse mindst en måned før arbejdsstandsningen agtes iværksat.

§15 Varighed

Overenskomst mellem Danwatch og Dansk Journalistforbund
Som forhandlet færdig mellem DJ og DW den 2024-05-01

Overenskomsten træder i kraft 1. maj 2024 og udløber den 31. december 2026 svarende til Medieforligets løbetid. Forhandlingerne om en OK for den efterfølgende periode starter op i oktober 2026 og indhold afhænger af et nyt Medieforlig eller anden tilsvarende finansiering. Hvis den ikke inden udløbstiden planmæssigt er opsagt med mindst 3 måneders varsel, løber den videre et år ad gangen, indtil den opsiges med 3 måneders varsel.

København d. 12/5-2024



For Dansk Journalistforbund – Medier
& Kommunikation

København d. 17/6-24



For Danwatch

Bilag I. Standard ansættelseskontrakt.

Danwatch
Brofogedvej 8 2 sal
2400 København NV

I henhold til Overenskomsten mellem Danwatch og Dansk Journalistforbund om løn- og arbejdsforhold for journalister mv. samt under henvisning til Funktionærloven er der indgået følgende ansættelsesaftale:

Medarbejderens navn:

Adresse:

Mail og telefon:

Ansættelsesdato:

Ansættelsens varighed: [Ansættelse er uden tidsbegrænsning]

Arbejdstid: 37,5 timer om ugen (egenbetalt frokost) [aftale om deltid]

Arbejdssted: Danwatch adresse.

Lokalaftaler: Medarbejderen er ved ansættelsen blevet gjort bekendt med lokalaftalen om arbejdstid, arbejdssted, flextid og rejseregler

Løn: Medarbejderen indplaceres i henhold til overenskomstens aftale om trin. Se lønbilag.

Arbejdsopgaver: Medarbejderne ansættes som journalist og der henvises til vedlagte jobbeskrivelse.

Særlige forhold:

- Medarbejderen må forvente en vis rejseaktivitet i omfang 2 - 6 uger om året.

**Overenskomst mellem Danwatch og Dansk Journalistforbund
Som forhandlet færdig mellem DJ og DW den 2024-05-01**

- Medarbejderen må kun efter forudgående aftale med Danwatch påtage sig journalistiske opgaver eller andet lønnet arbejde for konkurrerende eller lign. medier og organisationer.
- Medarbejderen er forpligtet til at overholde Danwatch's etiske retningslinjer og Code of Conduct.
- Medarbejderen er forpligtet til at iagttage tavshed med hensyn til de forhold som medarbejderen gennem arbejdet bliver bekendt med.
- Medarbejderne skal ved fratrædelse skal al materiale, udstyr og projektideer afleveres til Danwatch, ligesom medarbejderen ikke må arbejde videre med særlige Danwatch indholdsformater.

Medarbejderen

Danwatch

Bilag til ansættelseskontrakten:

- Lønbilag pr. ansættelsesdatoen
- Jobbeskrivelse
- Gældende overenskomst mellem Danwatch og Dansk Journalistforbund
- Lokalaftalen om arbejdstid, arbejdssted, flexetid og rejseregler

Protokollat I om freelance

§1 Præambel

Stk. 1. Freelanceres aftaleforhold til virksomheden henvises til nærværende aftale indgået mellem DJ og Danwatch. Aftalen omfatter freelancere med bopæl og arbejdssted i Danmark. Aftalen gælder også i forbindelse med arbejde, hvor freelanceren som en del af opgaveløsningen foretager en tjenesterejse til udlandet.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten kan på eget initiativ få indsigt i omfanget af og udviklingen i virksomhedens freelanceforbrug, karakteren af de generelle forhold for freelancere og honorarniveauer for freelanceleverancer, og kan i øvrigt overfor virksomheden rejse spørgsmål om freelancernes forhold.

Stk. 3. Anvendelse af freelancere og af underleverandører og underentreprenører i øvrigt til journalistisk produktion skal til enhver tid respektere arbejdsretlig retspraksis om entrepriser og må således ikke ske på en måde, som indebærer en omgåelse af parternes kollektive overenskomst.

Stk. 4. På anmodning af freelanceren eller Danwatch skal der indgås skriftlig aftale for den enkelte opgave eller leverance.

§2 Ophavsret

Stk. 1. Mellem Danwatch og freelanceren skal der indgås aftale om publiceringsrettens omfang.

Freelanceren kan indgå aftale med tredjepart om anvendelse af stoffet med forudgående accept fra Danwatch. Denne paragrafs stk. 5 og 6 om ideelle rettigheder kan ikke fraviges.

Stk. 2. Dersom ikke andet er aftalt mellem parterne, kan Danwatch uden yderligere vederlag end det parterne er blevet enige om efter § 8 – benytte og genbruge materialet i egne publikationer/medier, herunder i elektronisk arkiv, og på alle medieplatforme som Danwatch benytter på aftaletidspunktet.

Stk. 3. Så længe stoffet ikke anvendes kommercielt, har Danwatch endvidere ret til at dele eller sælge freelancerens materiale videre til tredjepart, herunder til Danwatchs mediepartnere på den konkrete produktion. En sådan aftale kan dog ikke give tredjepart ret til at videresælge materialet uden forudgående accept fra freelanceren.

Stk. 4. Uanset overdragelsen af rettigheder i aftaler mellem freelanceren og Danwatch bevarer freelanceren retten til vederlag i henhold til ophavsretslovens §§ 13, 14, 16 b, 17, 18, 30, 30 a, 35, 39 og 50, stk. 2, samt i henhold til andre vederlagsordninger, der administreres af Copydan eller andre danske eller udenlandske organisationer, der administrerer kollektive vederlagsordninger.

Stk. 5. Danwatch har ret til at redigere materialet, under respekt af ophavsretslovens § 3, samt de vejledende regler for god presseskik.

Stk. 6. Freelancerens materiale må ikke gennem bearbejdning, redigering, beskæring, gennem rubrik, underrubrik eller mellemrubrik eller lign gives et udtryk eller indhold der krænker freelancerens journalistiske omdømme eller egenart.

Stk. 7. Freelanceren skal navngives i overensstemmelse med god skik.

§3 Bestilt materiale

Stk. 1. Bestilling af materiale skal indeholde oplysninger om emneområde, omfang og tidspunkt for levering af opgaven. Danwatch afgør, om leveret materiale skal videresælges og/eller publiceres.

Stk. 2. Ændrer Danwatch senere kravene til det bestilte, skal honoraret justeres efter forhandling. Arbejde som er udført eller omkostninger som er påløbet på dette tidspunkt betales af Danwatch efter den oprindelige bestilling.

Stk. 3. Hvis ændringen er af væsentlig betydning for freelanceren, kan freelanceren vælge at trække sig fra opgaven eller kræve genforhandlet honoraret jf. stk. 1.

Stk. 4. Dersom en opgave bliver væsentlig mere omfattende/tyngende end forudsat, er parterne enige om at der kan ske en genforhandling af den oprindelige aftale og/eller honoraret, så tidligt som muligt og senest ved levering af det færdige materiale. Freelanceren har pligt til at give meddelelse til Danwatch så tidligt som muligt hvis dette indtræffer.

Stk. 5. Kan freelanceren ikke overholde den aftalte afleveringsfrist skal freelanceren straks give melding til Danwatch.

§4 Honorar

Stk. 1. Honoraret fastsættes efter forhandling mellem Danwatch og freelanceren.

Stk. 2. Ved forhandling af honoraret bør der tages hensyn til kvalitet, aktualitet, tidsforbrug, omfang, og andre særlige omstændigheder, som måtte gøre sig gældende ved frembringelse af materialet.

§5 Annullering og ændring

Stk. 1. Bestilte opgaver kan fra Danwatch side afbrydes med et rimeligt varsel. Ved en sådan afbrydelse er freelanceren efter varslets udløb ikke begrænset i forhold til andre.

Stk. 2. Dersom Danwatch ændrer eller aflyser opgaven, skal freelanceren have det indtægtstab kompenseret, som er en følge af at opgaven er blevet aflyst eller reduceret.

Stk. 3. Aftalte og afholdte dokumenterede udgifter betales af Danwatch.

§5 Løbende aftaler

Stk. 1. Ved Danwatch opsigelse af løbende samarbejde hvor freelanceren har leveret materiale/haft opgaver på fast ugentlig eller månedlig basis i et omfang der modsvarer 8 timer eller mere om ugen, skal opsigelse eller en væsentlig ændring af aftalen varsles med minimum 3 måneder til udgangen af en måned.

Stk. 2. Ved freelancers opsigelse af løbende aftale hvor freelanceren har leveret materiale/haft opgaver på fast ugentlig eller månedlig basis i et omfang der modsvarer 8 timer eller mere om ugen, skal opsigelse eller en væsentlig ændring af aftalen varsles med minimum 1 måned til udgangen af en måned.

Stk. 2. I opsigelsesperioden skal freelanceren levere materiale eller have opgaver i et omfang, der svarer til tiden forinden opsigelsen fandt sted. Alternativt kan Danwatch betale en økonomisk kompensation.

§6 Misligholdelse

Stk. 1. Ved misligholdelse fra freelancerens side kan Danwatch opsige aftalen med et rimeligt varsel, kræve prisafslag og eventuelt tilbagesøge forudbetalt honorar.

Stk. 2. Krav om erstatning følger de almindelige aftaleretlige regler.

Stk. 3. Ved væsentlig misligholdelse kan Danwatch hæve aftalen.

Stk. 4. Før der gøres misligholdelsesbeføjelser gældende efter stk. 1-3 skal freelanceren om muligt og såfremt det kan ske uden væsentlig ulempe for Danwatch, gives mulighed for at rette/udbedre manglen.

Stk. 5. Ønsker Danwatch at påberåbe sig misligholdelse, skal freelanceren have besked så hurtigt som muligt.

Stk. 6. Misligholder Danwatch aftalen efter overdragelse af det redaktionelle materiale, tilbagegår alle udnyttelsesrettigheder efter § 4 til freelanceren. Ønsker freelanceren at påberåbe sig misligholdelse, skal Danwatch have besked så hurtigt som muligt.

§7 Ikke bestilt materiale

Stk. 1. Freelancere som sender tilbud om ikke-bestilt materiale til Danwatch, skal oplyse om det drejer sig om originalmateriale (materiale som ikke tidligere er publiceret), om materialet tilbydes eksklusivt og om andre virksomheder har eller vil få tilsendt materialet. Freelanceren afgør selv om der sættes en frist for accept af tilbuddet.

Stk. 2. Hvis Danwatch modtager ikke bestilt materiale, bør der gives melding til freelanceren om materialet bliver vurderet til indkøb eller ikke. Dersom tilbagemelding ikke er givet inden rimelig tid eller en eventuel acceptfrist, kan freelanceren frit tilbyde materialet til anden side.

Stk. 3. Ikke-bestilt materiale som modtages og som ikke købes, må ikke lagres eller på anden vis udnyttes af virksomheden.

§8 Udbetaling af honorar og udgifter

Stk. 1. Freelanceren er berettiget til betaling af vederlag senest ved opgavens fuldførelse/levering af det bestilte eller når der er taget beslutning om at aftage materialet, idet der dog skal tages behørigt hensyn til Danwatch udbetalingsrutiner.

Stk. 2. Skal betaling ske efter fremsendelse af betalingsanmodning/faktura kan denne fremsendes senest ved opgavens fuldførelse/levering af det bestilte eller når Danwatch har taget beslutning om at aftage materialet og betaling skal falde senest 14 dage efter fremsendelse.

Stk. 3 Danwatch kan ikke stille som betingelse at betaling skal afvente publicering.

§9 Ansvar for det leverede materiale

Stk. 1. Freelanceren skal opbevare egen kopi af det materiale som overdrages til Danwatch.

Stk. 2. Freelanceren indestår for at have rettighederne til det leverede materiale, medmindre at freelanceren meddeler andet.

Stk. 3. Freelanceren er forpligtet til at oplyse om eventuelle aftaler med kilder, afbildede personer mv. som kan begrænse brugen af materialet.

§10 Feriegodtgørelse

Stk. 1. For så vidt angår spørgsmålet om ferie og feriegodtgørelse henvises til ferielovens bestemmelser. Det betyder at freelancere som udfører freelancearbejde som lønmodtager for Danwatch er berettiget til feriegodtgørelse/løn under ferie.

Stk. 2. For andre freelancere indgår spørgsmålet om feriegodtgørelse i aftalen om honorarets størrelse.

§11 Ufravigelighed

Stk. 1. Denne aftale kan i individuelle aftaler ikke fraviges til ugunst for freelanceren.

§12 Tvister

Stk. 1. Tvister om forståelse af denne aftale kan af Danwatch eller freelanceren kræves taget op til forhandling mellem parterne i denne aftale. Anmodning om forhandling skal efterkommes inden 14 dage.

Stk. 2. Opnås ikke enighed ved forhandling mellem parterne i aftalen, kan tvisten indbringes for fagretlig behandling efter reglerne i §14 i nærværende overenskomst.

København d.

København d.

**Overenskomst mellem Danwatch og Dansk Journalistforbund
Som forhandlet færdig mellem DJ og DW den 2024-05-01**

For Dansk Journalistforbund

For Danwatch