

**Overenskomst mellem**

**Dansk Journalistforbund og**

**Journalistens Redaktionelle  
Medarbejderforening**

**1. januar 2024 – 31. december 2026**

Mellem Dansk Journalistforbund (herefter DJ) og Journalistens Redaktionelle Medarbejderforening (herefter Medarbejderforeningen) er indgået følgende overenskomst om løn- og arbejdsforhold for ansatte på Journalistens redaktion, idet redaktøren er ansat på en særskilt kontrakt.

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 medarbejderen 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. Ved alle ansættelser nedsættes normalt et ansættelsesudvalg, hvori tillidsrepræsentanten deltager.

Ledige stillinger, der opslås eksternt, opslås så vidt muligt i det for stillingen relevante fagblad, og tillidsrepræsentanten og øvrige medarbejdere tages med på råd i forhold til indholdet og udformningen af stillingsopslaget.

Tillidsrepræsentanten orienteres med kopi af den endelige kontrakt forinden dennes underskrivelse.

Stk. 3. I kontrakten indføres de særlige bestemmelser, der til enhver tid måtte gælde i overenskomsten for arbejdstid, personligt tillæg, referencer m.v. i den pågældendes stilling.

Stk. 4. 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 i det enkelte tilfælde med udgangspunkt i DJ's egne prisberegningsmodeller 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. 5. Hvor ikke andet er aftalt gælder Funktionærloven.

## **§ 2. LØN**

Stk. 1. Grundlønnen udgør 39.402 kr. pr. 1. januar 2024 eksklusiv pensionsbidrag. Lønnen udbetales månedligt bagud senest den 3. sidste hverdag i måneden.

Stk. 2. Ud over grundløn kan der tildeles et personligt tillæg. Det personlige tillæg tildeles under hensyntagen til medarbejderens personlige kvalifikationer og erfaring inden for journalistik og

kommunikation. Tillægget forhandles mellem medarbejder og redaktør en gang årligt med virkning fra 1.januar.

Stk. 3. Med udgangspunkt i den i stk. 4 definerede lønsum, der er til rådighed efter den årlige regulering, fordeles summen, så 50% af denne fordeles ligeligt på medarbejderens grundløn, og 50% fordeles efter forhandling mellem redaktøren og den enkelte medarbejder.

Stk. 4. Regulering af lønsummen 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 UNI\* til DJ's lønstatistik.

### **§ 3. PENSION, SENIORPOLITIK OG FORSIKRING**

Stk. 1. Medarbejderen pensionsforsikres i overensstemmelse med Mediernes Pensions administrationsaftale.

Stk. 2. Som bidrag til medarbejderens pensionsforsikring betaler DJ 10% og medarbejderen 5% af den samlede månedsløn (grundløn plus personligt tillæg og evt. funktionstillæg). Medarbejderens bidrag indeholdes i de månedlige lønudbetalinger af DJ, der indbetaler det samlede pensionsbidrag til det selskab Mediernes Pension har indgået administrationsaftale med, som efter fradrag af præmie til den obligatoriske gruppelevsforikring efter aftale med medarbejderen placerer midlerne i forsikring og pensionsopsparing i en af medarbejderen valgt ordning i forsikringsselskab eller pengeinstitut.

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

### **§ 4. ARBEJDSSTID**

Stk. 1. Arbejdstiden er 37 timer ugentligt inkl. ½ times daglig frokostpause.

Stk. 2. Den månedlige gennemsnitlige arbejdstidsnorm er 160 timer. Godkendt og dokumenteret overarbejde ud over 160 timer månedligt kompenseres i forholdet 1:1,5.

Stk. 3. Er medarbejderne og DJ enige om herom, kan compensation gives i betaling i samme forhold, beregnet efter samlede månedsløn. Månedsnormen reduceres med antallet af søgnehellidage og anden betalt frihed efter overenskomsten.

Stk. 4. Såfremt medarbejderen måtte ønske det, kan der med redaktørens accept indgås aftale om arbejde på nedsat tid.

### **§ 5. FERIE OG FRIDAGE**

Stk. 1. Medarbejderen er berettiget til 7 ugers ferie årligt. De to ekstra ferieuger optjenes og afholdes efter samme principper som i ferieloven, dvs. optjenes med 0,83 dage pr. måned.

Stk. 2. Grundlovsdag, 1.maj, nytårsaftensdag og juleaftensdag er fridage.

Stk. 3. Lønkomensation på 0,45 % for afskaffelsen af Store Bededag, er fremover i stedet udmøntet med en betalt friddag dagen efter Kristi Himmelfartsdag.

Stk. 4. Det kontante ferietillæg udbetales med 1,5% af den ferieberettigende løn for perioden fra den 1. september til den 31. maj, sammen med lønnen for maj måned, mens ferietillæg for den resterende del af ferieåret udbetales sammen med lønnen for august måned. Ved fratræden beregnes feriegodtgørelse efter ferielovens bestemmelser med 17,5 % af den ferieberettigende løn.

Stk. 5. Aftalen om overførsel af ferie, indgået mellem DJ og HK på vegne af de HK-ansatte i DJ, er også gældende.

## **§ 6. ORLOV**

Stk. 1. Medarbejderen optjener for hvert års ansættelse en uges orlov, der kan afvikles løbende eller spares op til afholdelse samlet. En optjent uges orlov skal dog afholdes efter maksimalt fem år.

Stk. 2. Orloven placeres efter aftale mellem den enkelte medarbejder og redaktøren.

Stk. 3. Orlovsønsker for det efterfølgende kalenderår indhentes af redaktøren i efteråret, så forhandlingen om placering kan være afsluttet senest den 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 medarbejderens gennemsnitlige månedsløn inklusiv DJs pensionsbidrag. Beløbet udbetales sammen med den sidste månedsløn.

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

Stk. 7. Såfremt en medarbejder, 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.

Stk. 8. Medarbejderen har ret til orlov uden løn i op til 12 måneder i en på forhånd fastsat periode. Der optjenes ikke ret til ferie med løn eller feriegodtgørelse.

## **§ 7. EFTERUDDANNELSE OG KOMPETENCEUDVIKLING**

Stk. 1. Efteruddannelsens formål er en løbende kompetenceudvikling, der sikrer medarbejderen fortsat vedligeholdelse af og tilknytning til sit oprindelige fag og/eller forbedrer medarbejderen mulighed for udvikling af jobbet i DJ. Efteruddannelsesspørgsmål tages op mindst én gang årligt i forbindelse med medarbejderudviklingssamtalen, og efteruddannelsesønsker koordineres herefter mellem ledelsen og tillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Hver medarbejder 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. 3. Medarbejdere, 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. 4. Efteruddannelse til vedligeholdelse af medarbejderen fag skal så vidt muligt foregå i regi af uddannelsesinstitutioner, hvor den pågældendes faglige organisation har medindflydelse på kursusudbuddet og kan få rabatter. I øvrigt kan efteruddannelse inden for rammerne af nærværende bestemmelser ske efter aftale med DJ i de enkelte tilfælde, når formålet har relevans i forhold til medarbejderens ønske om at bibeholde, ajourføre eller videreudvikle sit oprindelige fag, som muliggør en tilbagevenden til arbejdsmarkedet herfor, eller når formålet har faglig relevans for arbejdet i DJ.

Stk. 5. Den enkelte medarbejder kan ikke modsætte sig forslag fra DJ om at anvende opsamlet ikke anvendt tid til relevant efteruddannelse, ligesom DJ ikke kan nægte medarbejderen 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. Medarbejderen har ret til frihed svarende til 2 dage med fuld løn til pasning af sygt, mindre-årigt barn.

## **§ 9. BARSEL**

Stk. 1. Der ydes fuld løn under graviditetsorlov, barselorlov, fædreorlov, forældreorlov samt adoption i en periode svarende til dagpengeperioden. En medarbejder gives fuld løn i 4 uger før forventet fødsel (graviditetsorlov), dog højst fuld løn i op til 32 uger af den samlede graviditets-

barsels og forældreorlovsperiode, hvortil der ydes fuld dagpengesats. Moderen kan, såfremt hun ønsker det, aftale at anvende 2 af ugerne enten som ekstra graviditetsorlov før fødslen eller som en del af forældreorloven. En medarbejder, der udnytter den resterende ret til barselsorlov 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 medarbejderen havde været normalt lønnet under denne del af barselsorloven.

Stk. 2. Medarbejderen har i henhold til Lov om ligebehandling m.v. ret til at vende tilbage til sin oprindelige stilling efter endt barsel-/adoptionsorlov.

Stk. 3. Hvis adoptionsmyndighederne stiller krav om, at adoptanten skal være ude af erhverv i forbindelse med adoptionen, har medarbejderen ret til frihed uden løn i den periode, der ligger udenfor dagpengeperioden.

## **§ 10. SAMARBEJDSBESTEMMELSER**

Stk. 1. Medarbejderforeningen vælger en tillidsrepræsentant og en stedfortræder, der er berettigede til at forelægge medarbejdernes synspunkter for redaktøren. Valget foregår i henhold til Medarbejderforeningens vedtægter, der følger reglerne for medarbejderforeninger i DJs love. Resultatet af valget er først gyldigt, når det skriftligt er meddelt ledelsen.

Stk. 2. En medarbejder, der har været ansat mindre end 9 måneder, kan kun vælges til tillidsrepræsentant med virksomhedens accept.

Stk. 3. 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 Medarbejderforeningens medlemmer udleveres til tillidsrepræsentanten efter begæring herom.

Stk. 4. En tillidsrepræsentant kan ikke afskediges, med mindre tvingende grunde taler derfor, og arbejdsforholdet kan ikke afbrydes, før medarbejderens faglige organisation eller medarbejderens advokat har haft mulighed for at prøve afskedigelsens berettigelse ved den i § 12 nævnte Faglige Voldgift.

Stk. 5. 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. HJEMMEARBEJDE**

Medarbejderen har ret til minimum en hjemmearbejdsdag ugentligt, der varsles senest dagen før – og to om ugen hvis det er varslet senest ugen inden.

Dog maksimalt en dag ugentligt, hvis man har nyhedsvagt.

Chefredaktøren skal dog i helt særlige tilfælde kunne sige nej, hvis det vurderes at være kritisk i.f.t. at udkomme.

## **§ 12. OPSIGELSE**

Stk. 1. Om opsigelse gælder de i Funktionærloven fastsatte regler.

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

Stk. 3. Det påhviler ledelsen skriftligt at meddele og begrunde enhver opsigelse, som samtidig skal tilgå tillidsrepræsentanten i kopi.

Stk. 4. Såfremt en opsigelse er begrundet i DJs 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. 5. Ingen opsigelse begrundet i medarbejderens forhold kan finde sted uden forudgående, skriftligt begrundet advarsel, der først forelægges tillidsrepræsentanten. En advarsel skal være velbegrundet, så der gives medarbejderen konkret anvisning på, hvordan forholdet kan rettes. En advarsels tidsmæssige gyldighed er normalt 3 - 6 måneder, og efterleves advarslen, bortfalder sagen, hvilket skriftligt meddeles medarbejderen og tillidsrepræsentanten. Undtaget fra ovenstående er dog grov misligholdelse af ansættelsesforholdet fra medarbejderens side.

Stk. 6. Enhver afskedigelse af en medarbejder, der har haft uafbrudt ansættelse i DJ i mindst 9 måneder, der af medarbejderens faglige forening eller advokat skønnes urimelig, kan indankes for den i § 12 omhandlede Faglige Voldgift. Hvis den Faglige Voldgift måtte finde, at den foretagne opsigelse er urimelig og ikke begrundet i DJs eller medarbejderens forhold, kan den Faglige Voldgift efter påstand herom underkende opsigelsen, medmindre samarbejdet mellem DJ og medarbejderen 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 medarbejders anciennitet. Godtgørelsen kan ikke overstige 52 ugers løn beregnet efter den afskedigede medarbejders gennemsnitsfortjeneste gennem det sidste år.

Stk. 7. Er den opsagte medarbejder selv medlem af DJ, stilles ekstern advokatbistand til rådighed for denne, betalt af DJ.

### **§ 13. 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 overenskomstparterne. 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 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, skal de i fællesskab anmode Arbejdsrettens formand om udpegning af opmand for den Faglige Voldgift.

### **§ 14. 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 skærmbriller efter retningslinjer fastsat af Sikkerhedsudvalget. Medarbejderne tages i SU 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 udgifter til et eller flere abonnementer på relevante medier op til Skats bagatelgrænse (i alt 7.000 kroner årligt i 2024). Abonnementer kan både være print og digitalt.

Stk. 4. Forbundet betaler alle udgifter til en Bredbåndsforbindelse samt tilhørende teknisk udstyr. Endvidere stilles en mobiltelefon til rådighed for medarbejderen med alle udgifter betalt. Alt udstyr er DJ's ejendom og skal returneres til DJ i forbindelse med fratræden. Ved fratræden eller

udskiftning af forældet udstyr kan der træffes aftale med medarbejderen om dennes overtagelse af udstyret til markedspris, fastsat af DJ efter almindelige afskrivningsprincipper.

## **§ 15. OPHAVSRET**

Stk. 1. Medarbejderen har i henhold til Ophavsretsloven ophavsretten til egne producerede artikler eller billeder. DJ erhverver i kraft af ansættelsesforholdet alle udnyttelsesrettigheder til de værker, medarbejderen udfører under ansættelsen, til publicering i Journalisten samt på Journalistens hjemmeside.

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 tredjeparts uberettigede krænkelse af ophavsretten til de af medarbejderens producerede værker tilkommer påtaleretten medarbejderen.

## **§ 16. PRESSEETIK**

En medarbejder kan ikke pålægges opgaver, der strider mod han /hun `s samvittighed eller overbevisning.

## **§ 17. OVERENSKOMSTENS VARIGHED**

Stk. 1. Overenskomsten træder i kraft den 1. januar 2024 og gælder til den 31. december 2026. 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 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.

København, den 27. maj 2024

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'C.A.' with a long horizontal stroke extending to the right.

---

Dansk Journalistforbund

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Kent Brantzen'.

---

Pva. Journalistens Redaktionelle Medarbejderforening

## NORMALKONTRAKT

I henhold til "Overenskomst mellem Dansk Journalistforbund og Journalistens Redaktionelle Medarbejderforening" om løn- og ansættelsesforhold for medarbejdere på Journalisten - som er udleveret til og læst af medarbejderen forinden denne kontrakts underskrivelse - er der mellem forbundet og undertegnede medarbejder indgået følgende ansættelsesaftale:

1.

---

(medarbejderens navn og adresse)

ansættes den \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ i stillingen som

---

på

(stillingsbeskrivelse samt evt. bestemmelse om arbejdsområde)

2.

---

(arbejdsstedets navn og adresse)

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

4. Personligt tillæg, som udbetales månedligt bagud, udgør på ansættelsestidspunktet \_\_\_\_\_ kr. og reguleres i henhold til overenskomstens § 2.:

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

---

(evt. aftaler om mødetider o.l.)

6. Særlige bestemmelser om evt. tidsbegrænsning af stilling og medarbejderens påtaleberettigede organisation efter § 12.

---

7. Om opsigelse henvises til overenskomstens § 11. Ancienniteten beregnes fra \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

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

9. Medarbejderen 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 medarbejderen 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 DJs interesser, og DJ kan som betingelse for frihed hertil kræve, at honorarer for arbejde, der udspringer af medarbejderens ansættelse, modregnes i medarbejderens løn eller tilfalder DJ.

10. Medarbejderen er pligtig at iagttage tavshed med hensyn til de forhold, medarbejderen 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. Tvivlsspørgsmål kan indbringes for den Faglige Voldgift.

---

Dansk Journalistforbund

---

Medarbejderen